

Gradonačelnik

KLASA: 601-01/16-01/06
URBROJ: 2117/01-01-16-12
Dubrovnik, 27. travnja 2016.

Na temelju članka 48. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi («Narodne novine», broj 33/01., 129/05., 109/07., 125/08. i 36/09.) i članka 41. Statuta Grada Dubrovnika ("Službeni glasnik Grada Dubrovnika", broj 4/09., 6/10, 3/11., 14/12., 5/13. i 6/13.-pročišćeni tekst), gradonačelnik Grada Dubrovnika donio je

ZAKLJUČAK

1. Utvrđuje se Prijedlog zaključka o davanju suglasnosti na tekst Kolektivnog ugovora za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za Grada Dubrovnik i dostavlja Gradskom vijeću Grada Dubrovnika na raspravu i usvajanje.
2. Izvjestitelj o ovom predmetu bit će Tatjana Šimac Bonačić, zamjenica gradonačelnika Grada Dubrovnika i Miho Katičić, pročelnik Upravnog odjela za obrazovanje, šport, socijalnu skrb i civilno društvo Grada Dubrovnika.

Gradonačelnik:
Andro Vlahušić

Dostaviti:

1. Gradsko vijeće Grada Dubrovnika
2. Upravni odjel za obrazovanje, šport, socijalnu skrb i civilno društvo, ovdje
3. Upravni odjel za poslove gradonačelnika, ovdje
4. Pismohrana

Gradsko vijeće

KLASA:

URBROJ:

Dubrovnik,

Na temelju članka 32. Statuta Grada Dubrovnika ("Službeni glasnik Grada Dubrovnika", broj 4/09, 6/10, 3/11, 14/12, 5/13 i 6/13-pročišćeni tekst), Gradsko vijeće Grada Dubrovnika, na sjednici, održanoj _____, donijelo je

ZAKLJUČAK

1. Prihvaća se tekst Kolektivnog ugovora za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za Grad Dubrovnik.
2. Tekst Kolektivnog ugovora za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za Grad Dubrovnik čini sastavni dio ovog zaključka.
3. Ovlašćuje se gradonačelnik Grada Dubrovnika potpisati Kolektivni ugovor za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za Grad Dubrovnik.

Predsjednik Gradskog vijeća:
Mato Franković

KOLEKTIVNI UGOVOR

**ZA DJELATNOST
PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA
ZA GRAD DUBROVNIK**

Temeljem članka 51. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ br. 19/97., 107/07. i 94/13.) i članka 192. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14.)

GRAD DUBROVNIK, Pred Dvorom 1, 20000 Dubrovnik, MB:02583020, OIB:21712494719, zastupan po gradonačelniku Grada Dubrovnika Andru Vlahušiću (u daljnjem tekstu: **Osnivač**), s jedne strane

i

SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE, Zagreb, Trg M. Tita 4, zastupan po predsjednici Sindikata Boženi Strugar

i

NEZAVISNI SINDIKAT RADNIKA DJEČJIH VRTIĆA DUBROVNIK, Dubrovnik, Iva Vojnovića 34, zastupan po predsjednici Sindikata Mirjani Perlain, s druge strane (u daljnjem tekstu: **Sindikat**),

zaključili su sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja

I. PREDMET UGOVORA

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora, te prava iz rada i temeljem rada radnika zaposlenih u javnoj ustanovi Dječji vrtići Dubrovnik u Dubrovniku.

Članak 2.

Pod pojmom „poslodavac“ u smislu ovog Ugovora je ustanova **DJEČJI VRTIĆI DUBROVNIK** kojoj je osnivač Grad Dubrovnik i s kojom je Osnivač solidarno odgovoran za realizaciju prava iz ovog Ugovora.

Pod pojmom „Sindikat“ u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se **SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE** i **NEZAVISNI SINDIKAT RADNIKA DJEČJIH VRTIĆA DUBROVNIK** ili po njihovoj odluci ovlaštene sindikalne podružnice.

Pod pojmom „predškolska ustanova“ u smislu odredbi ovog Ugovora podrazumijeva se javna ustanova **DJEČJI VRTIĆI DUBROVNIK**.

Pod pojmom „radnika“ podrazumijeva se osoba koja obavlja određene poslove za poslodavca temeljem ugovora o radu, bez obzira da li je radni odnos zasnovan na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim i skraćenim radnim vremenom i radnik koji je radni odnos zasnovao u svojstvu pripravnika.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora obvezuju i primjenjuju se na njegove potpisnike i na osobe koje prema odredbama Zakona o radu mogu biti stranke ugovora, a koje mu naknadno pristupe.

Ugovor obvezuje i primjenjuje se na sve radnike koji su u vrijeme sklapanja ovog Ugovora bili ili su naknadno postali članovi sindikata potpisnika.

Poslodavac se obvezuje primjenjivati ovaj ugovor na prava i obveze iz rada i po osnovi rada na sve radnike predškolske ustanove.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se uvijek osim ako je ugovorom o radu, Pravilnikom o radu, Zakonom ili podzakonskim aktom nešto povoljnije riješeno za radnike.

Članak 4.

Potpisnici su se suglasili da će se zalagati i rukovoditi sljedećim načelima i vrijednostima:

- učinkovitost i odgovornost rada javne službe;
- pravednost i solidarnost;
- jednaka plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti;
- suradnja u području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja.

Članak 5.

Potpisnici su suglasni da će se zauzimati za sljedeće opće ciljeve:

- promicanje socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
- mirnog rješavanja sporova.

Članak 6.

Strane potpisnice obvezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.

Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključivanja Ugovora, jedna od strane ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati, ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ovaj Ugovor, nego će drugoj strani predložiti njegovu izmjenu.

Grad Dubrovnik obvezuje se zatražiti mišljenje Sindikata prije predlaganja i donošenja odluka koje utječu na radno pravni položaj radnika za koje je ovaj Ugovor izvor prava.

Pribavljeno mišljenje Sindikata Osnivač je dužan razmotriti i uz svoje stajalište prezentirati tijelu koje donosi odluku.

Članak 7.

Ugovorne strane obvezuju se osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredbi ovog Ugovora i suzdržavati se akcije koja bi štetila njegovoj provedbi.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 8.

Radni odnos u dječjem vrtiću zasniva se ugovorom o radu u pisanom obliku na temelju natječaja odnosno oglasa sukladno Zakonu.

Na zasnivanje radnog odnosa svih radnika u predškolskoj ustanovi primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi („Narodne novine“, br. 10/97., 107/07. i 94/13.) i Pravilnika o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika, te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću („Narodne novine“, br. 133/97.).

Za obavljanje poslova koji ne trpe odgađanje radnik se može primiti na rad bez objavljivanja natječaja, odnosno oglasa, ali najduže za razdoblje od 60 dana.

Članak 9.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji se, u pravilu, sklapa na neodređeno vrijeme.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Ravnatelj može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac.

Članak 10.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme kada za to postoji stvaran i važan razlog, a osobito ako se radi o:

3. zamjeni privremeno nenazočnog radnika do njegovog povratka na rad;
4. privremenom povećanju opsega poslova;
5. privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba;
6. ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (eksperimentalnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja);
7. redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi u prostoru iznajmljenom za vrijeme kraće od tri godine;
8. poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, odnosno oglasa, ali ne duže od 60 dana.

Članak 11.

Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj, ali najduže za razdoblje od 60 dana.

Članak 12.

Ravnatelj predškolske ustanove može s radnikom sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine u sljedećim slučajevima:

9. radi zamjene privremenog nenazočnog radnika, do njegovog povratka na rad;
10. radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

Članak 13.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje važiti danom navedenim u ugovoru bez obzira na druge okolnosti.

Članak 14.

Osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih Zakonom, za svako radno mjesto utvrđuju se i posebni uvjeti Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu vrtića.

Članak 15.

Pri zasnivanju radnog odnosa može se vršiti provjera stručnih i radnih sposobnosti radnika kroz institut probnog rada koji može trajati najviše:

- do dva mjeseca za poslove za koje se traži od III. do V. stupnja stručne spreme,
- 11. do tri mjeseca za poslove za koje se traži VI. i VII. stupanj stručne spreme ili više.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan ako je bio odsutan najmanje 10 dana.

Zasnivanje radnog odnosa uz uvjet probnog rada predlaže ravnatelj vrtića i isti mora biti naveden u natječaju, odnosno oglasu.

Članak 16.

Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Ako ravnatelj vrtića otkaz iz stavka 1. ovog članka ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Ravnatelj vrtića imenuje članove komisije za praćenje rada radnika i provjere njegovih stručnih i radnih sposobnosti za vrijeme probnog rada.

Komisija za praćenje rada radnika u probnom radu broji 3 člana, od kojih jednog člana predlaže Sindikat.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme iste vrste stručnog i radnog iskustva kao radnik čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

Članak 17.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad u zvanju za koje se školovao.

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži VI. i VII. stupanj stručne spreme.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno pripravnički staž može trajati najviše 12 mjeseci.

Za vrijeme pripravničkog stažiranja pripravniku pripada osnovna plaća u visini 85% od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Članak 18.

Za osposobljavanje pripravnika za samostalan rad poslodavac mora imenovati mentora i povjerenstvo za stažiranje koje će pratiti rad pripravnika prema planu i programu stažiranja koji mu mora biti uručen najkasnije u roku 8 dana od dana sklapanja ugovora o radu.

Članak 19.

Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od sedam radnih dana što uključuje dan/e kada polaže stručni ispit.

Troškove polaganja stručnog ispita prvi put snosi poslodavac.

Pod troškovima polaganja stručnog ispita podrazumijeva se plaćanje naknade za polaganje stručnog ispita.

Članak 20.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u prvom pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana i ako ni tada ne položi, poslodavac mu može redovito otkazati.

Za drugo polaganje stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust do najviše 3 radna dana što uključuje i dan/e kada polaže stručni ispit.

Troškove drugog polaganja stručnog ispita snosi sam pripravnik.

Članak 21.

Na pripravnike – odgojitelje i stručne suradnike u predškolskoj ustanovi primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“, br. 10/97., 107/07.

i 94/13.) i propisa donesenih na temelju Zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.

Članak 22.

Na prijedlog ravnatelja Upravno vijeće može donijeti odluku o sklapanju ugovora o stručnom osposobljavanju bez prava na plaću s osobom koja je završila odgovarajuće školovanje (bez zasnivanja radnog odnosa-volonterski rad) radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje se je školovala, uz uvjete utvrđene Zakonom.

Osobi iz prijašnjeg stavka rad traje toliko koliko traje i pripravnički staž.

Za obavljanje rada u smislu odredbe stavka 1. ovog članka sklapa se ugovor u pisanom obliku.

Članak 23.

Ravnatelj vrtića može sklopiti ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa prema posebnim propisima za poticanje zapošljavanja.

5. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Dnevno i tjedno radno vrijeme i stanka

Članak 24.

Puno radno vrijeme radnika u predškolskoj ustanovi iznosi 40 sati tjedno uključujući i dnevne stanke.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Subota i nedjelja su dani tjednog odmora.

Radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika, stručnih suradnika, te medicinske sestre – zdravstvenog voditelja određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.

Članak 25.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena.

Na zahtjev radnika ili sindikalnog povjerenika poslodavac im je dužan dostaviti evidenciju iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 26.

Dnevno radno vrijeme svih radnika je 8 sati u što se uračunava pola sata dnevne stanke.

Dnevno radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika, stručnih suradnika, te medicinske sestre – zdravstvenog voditelja određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.

Članak 27.

Raspored tjednog radnog vremena, početak i završetak dnevnog radnog vremena, kao i vrijeme korištenja stanke, utvrđuje poslodavac svojom pisanom odlukom.

Članak 28.

Raspored radnog vremena radnika koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege hendikepiranog djeteta određuje se sporazumom poslodavca i radnika koji radi skraćeno radno vrijeme.

Članak 29.

Svi radnici vrtića imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.

Stanka se ubraja u radno vrijeme.

Ako priroda posla ne omogućava stanku u toku rada (odgojno obrazovni radnici) ravnatelj će to vrijeme uračunati u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja.

Članak 30.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Godišnji odmor

Članak 31.

Radnik koji se prvi put zaposli u Vrtiću ili ima prekid između dva radna odnosa u Vrtiću duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada u Vrtiću.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, koji bi mu bio utvrđen za tu kalendarsku godinu da je radio dulje od šest mjeseci, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije ostvario pravo na godišnji odmor jer nije proteklo šest mjeseci neprekidnog rada u Vrtiću;
- ako mu radni odnos prestaje u toj kalendarskoj godini, bez obzira na datum i način prestanka.

Ako je poslodavac radniku iz stavka 3. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Članak 32.

Godišnji odmor zaposlenika u pravilu se podudara sa ljetnim odmorom korisnika usluga vrtića (srpanj i kolovoz).

Trajanje godišnjeg odmora radnika utvrđuje se na način da se na baznih 18 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

a) prema dužini radnog staža:

- od 5 do 10 godina	2 dana
- više od 10 do 15 godina	3 dana
- više od 15 do 20 godina	4 dana
- više od 20 do 25 godina	5 dana
- više od 25 do 30 godina	6 dana
- više od 30 do 35 godina	7 dana
- više od 35 godina	8 dana

b) prema složenosti poslova:

- poslovi VSS	5 dana
- poslovi VŠŠ	4 dana
- poslovi SSS, VKV i KV	3 dana
- ostali PK, NK	2 dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje maloljetno dijete	još po 1 dan
- samohranom roditelju ili staratelju djeteta do 15 godina	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju	3 dana
- invalidu	2 dana

d) prema ostvarenim rezultatima rada ravnatelj predškolske ustanove može radniku odobriti do 3 dana godišnjeg odmora

Ukupno trajanje godišnjeg odmora obračunatog prema kriterijima iz stavka 2. ovog članka ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja toga odmora utvrđenog Zakonom o radu (četiri tjedna odnosno 20 radnih dana) niti više od 30 radnih dana.

Radnik kojem nedostaje do 5 godina radnog staža za ostvarivanje prava na starosnu mirovinu ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana neovisno o broju obračunatih dana po kriterijima iz stavka 2. ovoga članka.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Članak 33.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani utvrđeni posebnim propisima.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik ne računa se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 34.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drugačije ne dogovore.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekinutom trajanju.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radnik ima pravo koristiti dva puta godišnje po jedan dan godišnjeg odmora u vrijeme koje sami odrede, uz obvezu da o tome izvijeste poslodavca najmanje dva dana prije njegova korištenja, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to ne omogućuju.

Članak 35.

Plan rasporeda korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj ustanove za sve zaposlene pisanom odlukom.

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, prvenstveno u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa i o potrebama i željama radnika, te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge prije donošenja odluke.

Na temelju Plana rasporeda godišnjeg odmora ravnatelj dostavlja radniku pisanu odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja istog.

Članak 36.

U slučaju prestanka radnog odnosa, ukoliko radnik nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo za rad kod poslodavca do prestanka radnog odnosa, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 37.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljajanje korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 3. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putni troškovi su stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 38.

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad.

Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema sporazumu s poslodavcem.

Ako sam plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

Plaćeni dopust

Članak 39.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) tijekom kalendarske godine do najviše ukupno 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- | | |
|-------------------|---------------|
| - sklapanje braka | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta | 5 radnih dana |

- smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka	5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidbe	2 radna dana
- teške bolesti člana uže obitelji (roditelja i djece) u mjestu stanovanja (do 60 km)	3 radna dana
- teške bolesti člana uže obitelji (roditelja i djece) izvan mjesta stanovanja (više od 60 km)	5 radnih dana
- elementarna nepogoda koja je neposredno zadesila radnika	3 radna dana
- za dobrovoljne davaoce krvi, za svako davanje	2 radna dana
- za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama	1 radni dan
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr.	2 radna dana
- sudski poziv	1 radni dan

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon davanja krvi, a ako to nije moguće, dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s ravnateljom.

Članak 40.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnosti iz članka 39. ovog Ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

Članak 41.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine do 10 radnih dana za potrebe daljnjeg školovanja, osposobljavanja i usavršavanja ako je to u svezi s poslovima koje radnik obavlja ili djelatnošću poslodavca.

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka odobrava ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Članak 42.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 43.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana tijekom kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju djelatnosti ustanove, u sljedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji,
- izgradnja ili popravak kuće ili stana,
- liječenje na vlastiti trošak,
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na vlastiti trošak te u drugim opravdanim slučajevima.

Ako to okolnosti zahtijevaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju dužem od 30 dana.

Članak 44.

Neplaćeni dopust do 30 dana u jednoj kalendarskoj godini odobrava ravnatelj, a preko 30 dana odobrava Upravno vijeće.

Članak 45.

U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obvezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža osiguranja i zdravstvenog osiguranja za radnika i članove obitelji osigurane po njemu odnosno druge posljedice u skladu s važećim propisima).

Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u predškolsku ustanovu ugovor o radu se raskida s danom kada je radni odnos zaključen zbog korištenja neplaćenog dopusta.

Za trajanje neplaćenog dopusta prava radnika iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

IV. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 46.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete zdravlja i sigurnosti radnika na radu.

Poslodavac mora poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnost radnika uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

Članak 47.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurala ustanova, te osposobljenošću koju je stekao svojim obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka. Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke, bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

Članak 48.

U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obveze:

- biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika čiji je povjerenik,
- pozvati inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike na rad na siguran način.

Članak 49.

Poslodavac može, ako to omogućuju raspoloživa proračunska sredstva poslodavca, uputiti radnike na sistematski zdravstveni pregled svake 3 godine, a radnik je obvezan pristupiti sistematskom pregledu.

Članak 50.

Poslodavac je dužan radnike osigurati od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

V. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA

Članak 51.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 52.

Zabranjeno je uznemiravanje radnika tijekom rada.

Pod uznemiravanjem se podrazumijeva svako ponašanje prema radniku koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 53.

Uznemiravanje tijekom rada smatra se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakti spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemirujući telefonski pozivi,
- korištenje nepriličnih izraza i tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanje poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.

Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja poslodavca, nadređenih i podređenih, suradnika i svake treće osobe s kojom radnik redovito dolazi u doticaj u tijeku rada ili u svezi s radom.

Članak 54.

Radnici su dužni, tijekom obavljanja poslova svojeg radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike, te u granicama svojih ovlasti spriječiti uznemiravanje od drugih radnika kao i trećih osoba i o tome izvijestiti ravnatelja.

Članak 55.

Za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz postupak zaštite dostojanstva radnika nadležan je ravnatelj vrtića.

Postupak zaštite dostojanstva radnika koji je podnio prijavu zbog uznemiravanja povjerljive je naravi.

Radnik podnosi prijavu o uznemiravanju pisanom pritužbom ravnatelju vrtića.

Ravnatelj je dužan, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnijeta da se o pritužbi očituje, o čemu se sastavlja zapisnik koji radnik potpisuje.

Ako Ravnatelj ocijeni da je to potrebno, provest će i druge radnje radi utvrđivanja činjeničnog stanja (suočavanje, saslušavanje svjedoka i dr.).

Ako se pritužba zbog uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu u Vrtiću, Ravnatelj će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđivanja činjeničnog stanja iz pritužbe vodeći pritom računa o zaštiti dostojanstva radnika i interesima Vrtića.

Članak 56.

O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik temeljem kojeg ravnatelj vrtića, ako utvrdi postojanje uznemiravanja, predlaže mjere zaštite dostojanstva radnika.

Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od 8 dana od dana primitka pisane pritužbe.

Ako ravnatelj u roku od osam dana ne poduzme mjere zaštite dostojanstva ili ako su poduzete mjere neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad i u roku od osam dana zatražiti zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 57.

Kada ravnatelj utvrdi da uznemiravanje postoji, ovisno o okolnostima slučaja uznemiravanja, može poduzeti odnosno predložiti neku od sljedećih radnji odnosno mjera za zaštitu dostojanstva radnika:

- izmijeniti raspored rada određenih radnika ako to priroda posla dozvoljava;
- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru;
- usmeno upozoriti radnika koji je izvršio uznemiravanje;
- pisano upozoriti radnika koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti njegova oštrijeg sankcioniranja, u skladu s propisima;
- pokrenuti stegovni postupak odnosno otkazati ugovor o radu.

Članak 58.

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od osobe koja nije u radnom odnosu u Dječjem vrtiću, ravnatelj može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, poduzeti sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem;
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera predviđenih propisima kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje;
- obavijestiti nadležnu policijsku postaju.

VI. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 59.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Osnovica za obračun plaće ista je kao i osnovica za izračun plaće za službenike i namještenike u Gradu Dubrovniku.

U slučaju povećanja ili smanjenja osnovice za korisnike proračuna zaposlene u upravim tijelima Grada Dubrovnika istovremeno će se povećati odnosno smanjiti osnovica za zaposlene u predškolskoj ustanovi bez sklapanja aneksa ovom ugovoru.

Članak 60.

Koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta za obračun plaća radnika predškolske ustanove utvrđuju se kako slijedi:

<u>NAZIV RADNOG MJESTA</u>	<u>KOEFICIJENT</u>
-----------------------------------	---------------------------

1. STRUČNO – PEDAGOŠKI POSLOVI

1.1. STRUČNI SURADNIK - iz članka 24. (6) Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju

- | | |
|---|------|
| - PEDAGOG, PSIHOLOG, DEFEKTOLOG, LOGOPED EDUKACIJSKI REHABILITATOR (svi smjerovi) | |
| - do 5 godina rada u djelatnosti nakon položenog stručnog ispita | 2,35 |
| - 5 i više godina rada u djelatnosti nakon položenog stručnog ispita | 2,40 |
| - bez propisane stručne spreme | 1,90 |

1.2. ODGOJITELJ - iz članka 24. (4) i članka 55. (5) Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju

- | | |
|---|------|
| - do 5 godina rada u djelatnosti nakon položenog stručnog ispita | 1,95 |
| - više od 5 do 10 godina rada u djelatnosti nakon položenog stručnog ispita | 2,00 |
| - više od 10 godina rada u djelatnosti nakon položenog stručnog ispita | 2,10 |
| - bez propisane stručne spreme | 1,58 |

1.3. MEDICINSKA SESTRA – iz članka 24. (2) Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju

1,95

1.4. VIŠA MEDICINSKA SESTRA – ZDRAVSTVENA VODITELJICA

- | | |
|---|------|
| - iz članka 24. (7) Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju | |
| - do 5 godina rada u djelatnosti nakon položenog stručnog ispita | 1,95 |
| - više od 5 do 10 godina rada u djelatnosti nakon položenog stručnog ispita | 2,00 |
| - više od 10 godina rada u djelatnosti nakon položenog stručnog ispita | 2,10 |
| - bez propisane stručne spreme | 1,58 |

2. PRAVNI, ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVENO-FINANCIJSKI POSLOVI

2.1. TAJNIK (VSS)

- | | |
|---------------------------------|------|
| - do 5 godina rada u struci | 2,35 |
| - 5 i više godina rada u struci | 2,40 |

2.2. VODITELJ RAČUNOVODSTVA I KNJIGOVODSTVA (VSS)

- do 5 godina rada u struci	2,35
- 5 i više godina rada u struci	2,40
2.3. TAJNIK (VŠS)	
- do 5 godina rada u struci	1,95
- više od 5 do 10 godina rada u struci	2,00
- više od 10 godina rada u struci	2,10
2.4. VODITELJ RAČUNOVODSTVA I KNJIGOVODSTVA (VŠS)	
- do 5 godina rada u struci	1,95
- više od 5 do 10 godina rada u struci	2,00
- više od 10 godina rada u struci	2,10
2.5. VODITELJ VRTIČA (VŠS)	
- do 5 godina rada u struci	1,95
- više od 5 do 10 godina rada u struci	2,00
- više od 10 godina rada u struci	2,10
2.6. SAMOSTALNI REFERENT ZA PLANIRANJE I NABAVU (VŠS)	
- do 5 godina rada u struci	1,95
- više od 5 do 10 godina rada u struci	2,00
- više od 10 godina rada u struci	2,10
2.7. RAČUNOVODSTVENI REFERENT (SSS)	
- osnovnih sredstava, sitnog inventara i blagajne, za obračun plaća, saldokonti, financijski knjigovođa i materijalnog knjigovodstva – skladištar	1,70
2.8. ADMINISTRATIVNI REFERENT (SSS)	1,70
3. POMOĆNO – TEHNIČKI POSLOVI	
3.1. VODITELJ KUHINJE (SSS)	1,68
3.2. KUHARICA (SSS)	1,65
3.3. KUĆNI MAJSTOR – LOŽAČ – VOZAČ (SSS)	1,65
3.4. KUĆNI MAJSTOR – VOZAČ (SSS)	1,60
3.5. DOMAČICA – ŠVELJA (SSS)	1,60
3.6. POMOĆNA RADNICA U KUHINJI (NSS)	1,25
3.7. RADNICA U PRAONICI (NSS)	1,25
3.8. SPREMAČICA (NSS)	1,25

Prelazak na viši koeficijent složenosti poslova radnog mjesta za obračun plaće, radnik koji ispuni uvjete godina staža u djelatnosti odnosno struci mora ispuniti i uvjete o stručnom osposobljavanju i usavršavanju sukladno Pravilniku o stručnom osposobljavanju i

usavršavanju radnika u predškolskoj ustanovi, koji će donijeti Upravno vijeće u najkraćem mogućem roku od sklapanja ovog Ugovora.

Za vrijeme pripravničkog stažiranja pripravniku pripada osnovna plaća u visini 85% od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Voditelju računovodstva i knjigovodstva Vrtića VŠS iz točke 2.4. prethodnog stavka ovoga članka, zbog povećanog opsega poslova, utvrđeni koeficijent složenosti poslova uvećava se za 12%. Ova odredba vrijedi do podjele Javne ustanove sukladno zakonskim odredbama.

Koeficijent za obračun plaće ravnatelju Vrtića odredit će Osnivač putem Upravnog vijeća Vrtića.

Članak 61.

Plaća se isplaćuje unatrag jednom mjesečno za prethodni mjesec, s tim da razmak između dviju isplata plaća ne smije biti dulji od 30 dana.

Radnik prima plaću i ostala primanja putem tekućeg računa banke prema osobnom odabiru.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, sindikalne članarine, osiguranje, uzdržavanja i sl.)

Članak 62.

Plaće i ostala materijalna prava radnika iskazuju se u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje poslodavac.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku i sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje.

Članak 63.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- | | |
|---|------|
| – za rad noću | 50%, |
| – za prekovremeni rad | 50%, |
| – za rad subotom i nedjeljom | 35%, |
| – za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata | 10%. |

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom, te rad na Uskrs radnik ima pravo na plaću uvećanu za 50% .

Prekovremenim radom, kad je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki rad duži od strukturom predviđenog broja sati neposrednog rada sa djecom za odgojno obrazovne radnike, a za ostale radnike duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom i nedjeljom, blagdanom i praznikom.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1 : 1,5 (jedan sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada), te se u tom slučaju izdaje rješenje u kojem se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kada je taj prekovremeni rad ostvaren.

Odgojno obrazovni radnik koji sam obavlja poslove i radne zadatke u vrijeme standardom zadanog vremena za zajedničko obavljanje odgojno obrazovnog rada s djecom, ima pravo koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima rada iz ovog stavka u omjeru 1:1.

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 64.

Svi radnici imaju pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta iz članka 60. ovoga ugovora za radni staž ostvaren u sustavu odgoja i obrazovanja, te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to za navršenih:

- 20 do 29 godina 4%,
- od 30 do 34 godine 8%,
- od 35 i više godina 10%

Članka 65.

Odgojitelji i stručni radnici imaju pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta iz članka 60. ovoga Ugovora za napredovanje u zvanju, kako slijedi:

- za napredovanje u zvanje **mentora** 10%,
- za napredovanje u zvanje **savjetnika** 20%.

Za znanstveni stupanj plaća radnika uvećat će se:

- **magistar znanosti** 8%,
- **doktor znanosti** 15%

Članak 66.

Kada odgojitelj obavlja voditeljske poslove osnovna plaća mu se uvećava za 0,5% po skupini.

Članak 67.

Kada radnik po nalogu obavlja poslove više složenosti od poslova na koje je raspoređen više od 5 radnih dana, plaća mu se isplaćuje sukladno plaći radnog mjesta za poslove koje je obavljao po nalogu.

Za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj donosi rješenje o plaći.

Članak 68.

Kada odgojno obrazovni djelatnik obavlja poslove mentora pripravniku na temelju pisane odluke ravnatelja, a nije promovirani mentor, ima pravo na uvećanje osnovne neto plaće od

1.000,00 kn neto koja će se isplatiti jednom, prilikom obračuna plaće za mjesec u kojem je okončan pripravnički staž.

Naknade plaće

Članak 69.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

Naknada plaće je u visini prosjeka plaće koju je radnik ostvario u prethodnom mjesecu.

Članak 70.

U slučaju odsutnosti radnika s rada zbog bolovanja prvih 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 70% od njegove osnovne plaće.

Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100% isplaćene prosječne plaće u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je započeo bolovanje.

Članak 71.

Sindikalom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće u visini njegove osnovne plaće.

VII. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 72.

Radniku pripada pravo na prigodnu nagradu – regres za korištenje godišnjeg odmora u neto iznosu jednakom neto iznosu regresa koji se odnosne godine isplaćuje u upravim tijelima Osnivača.

Regres iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora, a radnicima koji se kasnije zaposle, ili zbog duljeg bolovanja, roditeljnog i roditeljskog dopusta i sl. nisu na poslu u vrijeme kada se koriste godišnji odmor (srpanj, kolovoz), regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radnici koji ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruju pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovoga članka razmjerno broju mjeseci provedenom na radu u godini za koju ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora (visina regresa obračunava se na način: 30 dana godišnjeg odmora : visina regresa x broj mjeseci razmjernog godišnjeg odmora).

Ukoliko je radniku, prije prestanka radnog odnosa isplaćen regres ili njegov razmjerni dio u iznosu većem od onog koji bi mu pripadao, poslodavac nema pravo od radnika tražiti vraćanje isplaćenog iznosa regresa.

Članak 73.

Poslodavac će radniku za svako dijete do 15 godina starosti koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, u prigodi Dana Svetog Nikole isplatiti dar u iznosu koji se odnosne godine isplaćuje u upravnim tijelima Osnivača.

Sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se radniku koji na dijete ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema Zakonu o porezu na dohodak.

Ako su oba roditelja zaposlenici u javnoj ustanovi Dječji vrtići Dubrovnik u Dubrovniku, sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se jednom od roditelja.

Članak 74.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da će poslodavac svakom radniku isplatiti prigodnu nagradu za božićne blagdane u jednakom iznosu koji se odnosne godine isplaćuje u upravnim tijelima Osnivača, i to najkasnije do 31. prosinca tekuće godine.

Pravo na isplatu božićnice ima svaki radnik koji je u radnom odnosu u predškolskoj ustanovi na dan 24. prosinca i uz uvjet da je u tekućoj godini imao najmanje 3 mjeseca rada u predškolskoj ustanovi.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da će se prilikom isplate božićnice radniku dati dar u naravi u iznosu koji se odnosne godine isplaćuje u upravnim tijelima Osnivača.

Članak 75.

Radniku koji odlazi u mirovinu ima pravo na otpremninu.

Otpremnina iznosi tri prosječne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca.

Članak 76.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u predškolskoj ustanovi odnosno u pravnim prednicama za navršениh:

5 godina
10 godina

u visini 0,5 prosječne neto plaće
u visini 1,25 prosječne neto plaće +

15 godina	u visini 1,5 prosječne neto plaće
20 godina	u visini 1,75 prosječne neto plaće
25 godina	u visini 2,0 prosječne neto plaće
30 godina	u visini 2,5 prosječne neto plaće
35 godina	u visini 3,0 prosječne neto plaće
40 godina	u visini 4,0 prosječne neto plaće
45 godina	u visini 4,5 prosječne neto plaće

isplaćene po radniku u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca. Iskazana visina se radniku isplaćuje u neto iznosu.

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu, a najkasnije do isteka tekuće godine.

Iznimno, ako radniku prestaje rad kod poslodavca, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti radniku ili njegovim nasljednicima, sljedećeg mjeseca po prestanku rada.

Članak 77.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe u visini jedne prosječne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca.

Članak 78.

Radnik ima pravo na pomoć, jedanput godišnje, u slučaju:

- bolovanja dužeg od neprekidno 90 dana u godini - 1 prosječna mjesečna neto plaća isplaćena u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca,
- nastanka teške invalidnosti radnika, malodobne djece ili supružnika – 2 prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca,
- za uklanjanje posljedica elementarne nepogode – u visini stvarnih troškova, a najviše do visine jedne prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca.

Kod isplate pomoći za bolovanje duže od 90 dana, od jedne do druge isplate mora proći 12 mjeseci računajući od dana početka bolovanja temeljem koje je radnik stekao pravo na isplatu pomoći za bolovanje.

Pravo na pomoć za bolovanje neprekidno dužeg od 90 dana u godini nema radnik koji na temelju posebnih propisa ima pravo na naknadu plaće za vrijeme bolovanja u iznosu 100% od osnovice za naknadu.

Nastanak invalidnosti radnika i supružnika dokazuje se pravomoćnim rješenjem o općoj nesposobnosti za rad.

Nastanak invalidnosti malodobnog djeteta dokazuje se pravomoćnim rješenjem o invalidnosti nadležne službe socijalne skrbi.

Radi pokrića participacije pri liječenju ili kupnje, odnosno pokrića participacije prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja pomagala i lijekovi su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke prijeko potrebni i nenadomjestivi za radnika, dijete ili supružnika, radniku pripada pravo na pomoć u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca.

Članak 79.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada – 5 prosječnih mjesečnih neto plaća isplaćenih u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca i troškove pogreba,
- smrti radnika – 3 prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca i troškove pogreba.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca.

Članovima obitelji radnika smatraju se zakonski nasljednici pojedinog reda nasljeđivanja u skladu sa Zakonom o nasljeđivanju.

Članak 80.

Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnicu, puna naknada prijevoznih troškova i naknada punog iznosa troškova hotelskog noćenja.

Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike državnog proračuna.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju iznos dnevnice do visine neoporezivog iznosa.

Ukoliko je zaposleniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana isplatit će mu se 50% iznosa dnevnice iz stavka 1. ovog članka.

Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najmanje 24 sata prije putovanja u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

Radnik ima pravo na pola dnevnice ukoliko službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a ukoliko službeno putovanje traje između 12 i 24 sata ima pravo na punu dnevnicu.

Ukoliko radnik koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo čije korištenje nije odobreno ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenog prijevoznog sredstva.

Članak 81.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini troškova prijevoza javnim odnosno gradskim prometom.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte, ali najviše do iznosa 550,00 kuna.

Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza kako je to određeno st. 1. i 2. ovog članka.

Ako nije organiziran javni prijevoz koji omogućava radniku redoviti dolazak na posao i odlazak s posla radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza na istu udaljenost na tom području ali najviše do iznosa 550,00 kuna.

Članak 82.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova najviše u iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Članka 83.

Iznosi materijalnih prava iz ove glave Kolektivnog ugovora ugovoreni su u neto iznosima.

VIII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 84.

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezno se, u pisanom obliku i s obrazloženjem, dostavljaju radniku s poukom o pravnom lijeku.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na rješenje iz prethodnog stavka, ravnatelj ili druga ovlaštena osoba ili tijelo ovlašteno za rješavanje po prigovoru, dužni su prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to radnik u podnjetom prigovoru zahtijeva.

Članak 85.

Radnik kojemu prestaje radni odnos zbog poslovno uvjetovanog otkaza ili osobno uvjetovanog otkaza ima pravo na otpremninu u visini 1/3 njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća, već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivana umanjivana plaća uz naknadu preostalog dijela plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. i 2. ovoga članka ne može biti veći od 6 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u posljednja tri mjeseca prije stavljanja na raspolaganje, odnosno prije prestanka radnog odnosa.

Otpremnina se isplaćuje najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Članak 86.

Radniku kojemu nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ne može prestati radni odnos poslovnim ili osobno uvjetovanim otkazom bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona.

Članak 87.

Nakon što prestane obavljati poslove ravnatelja osobi koja je na dan imenovanja na položaj ravnatelja bila radnik ustanove osigurava se rad na radnom mjestu njezine/njegove stručne spreme.

IX. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 88.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, a do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje mu 5 godina mirovinskog staža ili 5 godina života, ravnatelj je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto predviđeno aktima o unutarnjem ustrojstvu ustanove, čije poslove je on sposoban obavljati, a koji što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

Ravnatelj je dužan poslove radnog mjesta prilagoditi radniku iz stavka 1. ovog članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada, bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 89.

Kad otkazuje radnik otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

Članak 90.

Ravnatelj vrtića može redovito otkazati radniku (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rada ili organizacije rada vrtića,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima vrtića,
- povrede propisa o sigurnosti na radu i zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu,

- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- namjernog nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima usluga vrtića ili njihovo šikaniranje,
- izazivanje tučnjave na radnom mjestu,
- zloupotreba korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovog članka ravnatelj može redovito otkazati ugovor o radu pod uvjetima utvrđenim člankom 119. Zakona o radu.

Za izvanredni otkaz ugovora o radu sa strane poslodavca i radnika primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

U slučaju kršenja obveza iz radnog odnosa iz stavka 1. ovog članka od strane ravnatelja ustanove, osnivač preuzima sva ovlaštenja za pokretanje razrješenja ravnatelja.

Članak 91.

Radniku može biti upućeno upozorenje na obveze iz radnog odnosa zbog neizvršenja poslova iz Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu Vrtića.

Upozorenje prestaje važiti nakon 3 godine od dana donošenja.

XI. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 92.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja utvrđenih u Ustavu RH, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane članom Sindikata.

Članak 93.

Aktivnosti sindikalnog povjerenika u ustanovi odnosno kod poslodavca ne smije biti spriječena ili ometana ako djeluje u skladu sa Zakonom, drugim propisima i Kolektivnim ugovorom.

Sindikatac je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 94.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova sindikata kod poslodavca i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na najmanje tri sata aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine.

Pored broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija.

Sindikalni povjerenik prava iz stavka 1. i 2. ovog članka može koristiti u mjeri u kojoj bitno ne remeti rokove i radne procese u kojima sudjeluje.

Članak 95.

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost, niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 96.

Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.

Članak 97.

Pri donošenju odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim predstavnikom Sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu, pravodobno dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj radnika.

Važnim odlukama iz stavka 1. ovog članka smatraju se osobito odluke:

- o promjenama u unutarnjem ustrojstvu ustanove,
- donošenje Pravilnika o radu,
- o planu i mjerama zapošljavanja, premještanju i otkazu,
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- o mjerama u svezi zaštite radnika,
- o uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,
- o rasporedu radnog vremena,
- planu godišnjih odmora.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik sindikata može, najdulje u roku od osam dana od dana dostave odluke iz stavka 2. ovog članka, poslodavcu dati primjedbe.

Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke, te sindikalnom povjereniku dostaviti odgovor na primjedbe.

Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovog članka o savjetovanju sa sindikalnim povjerenikom ili drugim predstavnikom sindikata ništava je.

Članak 98.

Poslodavac je dužan, bez naknade, za rad Sindikata osigurati najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za sindikalni rad u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,

- pravo na korištenje telefona, telefaksa, interneta i dr. raspoloživih tehničkih pomagala u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, po odluci sindikata,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a po potrebi i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu, odnosno prigodom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave člana Sindikata (pristupnica i sl.).

Članak 99.

Kad Sindikat zamjenjuje radničko vijeće on preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu.

Ako kod poslodavca djeluje više Sindikata, a Sindikati se ne dogovore o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze iz stavka 1. ovog članka, spor će se riješiti odgovarajućom primjenom odredbi Zakona o radu o izborima za radničko vijeće.

XII. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 100.

Ako nastane kolektivni radni spor između potpisnika ovog ugovora koji nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem provest će se postupak mirenja.

Postupak mirenje provodi mirovno vijeće od tri člana od kojih jednog imenuje Grad Dubrovnik, jednoga Sindikati potpisnici ovog ugovora, a trećeg, kao predsjednika, sporazumno obje strane.

Ako se oko trećeg člana ugovorne strane ne mogu usuglasiti, suglasne su da će ga imenovati Gospodarsko-socijalno vijeće.

Članak 101.

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovog Ugovora, a mora se dovršiti u roku od pet dana od dostave prijedloga za pokretanje postupka.

Članak 102.

Ugovorne strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća o čemu se moraju izjasniti prvog idućeg radnog dana nakon primitka prijedloga.

Ako se neka strana ne izjasni o prijedlogu mirovnog vijeća u roku iz prethodnog stavka ovog članka, smatra se da ga nije prihvatila.

Prijedlog koji prihvate sve ugovorne strane ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Arbitraža

Članak 103.

Ugovorne strane se mogu dogovoriti o tome da spor iznesu pred arbitražu.

Ako poslodavac sprječava štrajk, u slučaju kolektivnog spora, spor će se povjeriti arbitraži.

Sastav, način odlučivanja te rokovi arbitraže posebno će se ugovoriti.

Posredovanje

Članak 104.

Ugovorne strane u svakom slučaju mogu dogovoriti da spor pokušaju riješiti posredovanjem trećih.

XIII. ŠTRAJK

Članak 105.

Za vrijeme važenja ovog ugovora Sindikati neće štrajkati radi pitanja koja su ovim ugovorom uređena.

Zabrana štrajka iz stavka 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmijene, dopune ili nepoštivanja odredaba ovog Ugovora.

Ugovorne strane se za vrijeme primjene ovog ugovora obvezuju na socijalni mir.

Iznimno, dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima radnika u određenoj djelatnosti.

Članak 106.

Ako postupak mirenja ne uspije, Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga da bi zaštitili i promovirali ekonomske i socijalne interese svojih članova.

Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikati koriste sindikalna prava o štrajku u skladu sa Zakonom.

Članak 107.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost ljudi, osobito djece.

Članak 108.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najmanje sedam dana prije početka štrajka.

U pismu kojim se štrajk najavljuje Sindikat mora navesti razlog štrajka, mjesto, dan i vrijeme te podatke o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Članak 109.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata sastavljen od predstavnika organizatora štrajka.

Štrajkaški odbor Sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati da li se štrajk odvija na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprječavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima i obavlja i druge poslove.

Štrajkaški je odbor dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi poslodavac s kojim je u sporu te na nju primjereno odgovoriti, sve u cilju rješavanja spora mirnim putem.

Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 110.

Najkasnije na dan najave štrajka, Sindikat mora objaviti pravila o poslovima na kojima se za vrijeme trajanja štrajka rad ne smije prekidati.

Na prijedlog poslodavca, Sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Pravila iz stavka 2. ovog članka sadrže osobito odredbe o radnim mjestima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka sa ciljem da se omogući nužni rad.

Članak 111.

Poslovi potrebni za opsluživanje onih radnika koji dobrovoljno žele raditi, a nisu određeni za obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati, ne mogu se proglasiti poslovima koji se ne smiju prekidati.

Pri određivanju poslova koji se ne mogu prekidati valja voditi računa o tome da se njima obuhvati najmanji mogući broj radnika, a da se poslovi učinkovito vrše.

Poslovi koji se ne smiju prekidati su naročito njega i prehrana djece.

Članak 112.

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama Zakona, ovog ugovora i pravilima Sindikata, a niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

Članak 113.

Ugovorne strane su suglasne da poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama Zakona, odredbama ovog ugovora i pravilima Sindikata.

XIV. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA

Članak 114.

Za tumačenje odredaba i praćenja izvršavanja ovog Ugovora, ugovorne strane imenuju zajedničku Komisiju u roku od 30 dana od dana zaključenja ovog Ugovora.

Komisija ima šest članova, od kojih Osnivač imenuje tri te sindikati potpisnici ovog Ugovora zajedno tri člana.

Komisija donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika Komisije.

Predsjednika Komisije biraju ugovorne strane naizmjenično svakih šest mjeseci.

Sjedište Komisije je pri upravnom odjelu Grada Dubrovnika nadležnom za opće i pravne poslove.

Članak 115.

Komisija je dužna na pismeni zahtjev jedne od ugovornih strana dati tumačenje odredbi Kolektivnog ugovora najkasnije u roku od 15 dana od primitka zahtjeva.

XV. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 116.

Smatra se da je ovaj ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Članak 117.

Ovaj se ugovor sklapa na tri (3) godine.

Ovaj ugovor smatra se sklopljenim na dodatne dvije godine bez provedbe ponovnog postupka sklapanja, ukoliko niti jedna ugovorna strana najkasnije tri mjeseca prije isteka roka iz stavka 1. ovog članka ne obavijesti ostale strane da se tomu protivi.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

U protivnom, stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 118.

Svaka strana može otkazati ovaj ugovor.

Otkazni rok je tri mjeseca od dana dostave otkaza drugoj strani.

Članak 119.

Pregovore o obnovi ovog ugovora strane će započeti najmanje 30 dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

U vremenu dok se ne potpiše novi Ugovor ostaju na snazi odredbe ovog Ugovora, a najduže 6 mjeseci nakon isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 120.

Troškove tumačenja odredbi i praćenja primjene ovog Ugovora te pripreme i rad mirovnih komisija i arbitraže strane potpisnice snose u jednoj trećini.

KLASA:
URBROJ:

U Dubrovniku,

Za Grad Dubrovnik

Gradonačelnik:
ANDRO VLAHUŠIĆ

Za Sindikat radnika u predškolskom
odgoju i obrazovanju Hrvatske

Predsjednica:
BOŽENA STRUGAR

Za Nezavisni Sindikat radnika
Dječjih vrtića Dubrovnik

Predsjednica:
MIRJANA PERLAIN

**REPUBLIKA HRVATSKA
DUBROVAČKO-NERETVANSKA ŽUPANIJA
GRAD DUBROVNIK**

Upravni odjel za obrazovanje, šport, socijalnu skrb i civilno društvo

KLASA:601-01/16-01/06
UR.BROJ:2117/01-05-15-11
Dubrovnik 25. travnja 2016.

GRAD DUBROVNIK
Andro Vlahušić
gradonačelnik

PREDMET: Prijedlog zaključka o prihvaćanju teksta prijedloga Kolektivnog ugovora za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za Grad Dubrovnik

Zaključkom Gradonačelnika od dana 20. siječnja 2016. godine otvoren je pregovarački postupak s ciljem sklapanja Kolektivnog ugovora za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za Grad Dubrovnik.

U pregovarački odbor imenovani su: zamjenica gradonačelnika Tatjana Šimac-Bonačić kao predsjednica pregovaračkog odbora, Matija Čale Mratović – član, pročelnik Upravnog odjela za obrazovanje, šport socijalnu skrb i civilno društvo Miho Katičić – član, pročelnica Upravnog odjela proračun, financije i naplatu Anita Burić – član, pročelnik Upravnog odjela za poslove gradonačelnika Igor Deranja – član. Na sastancima su sudjelovale zaposlenice Grada Dubrovnika Ivana Kralj i Marilyn Milić.

Pregovarački odbor održao je tri interna sastanka i dva sastanka s predstavnicima sindikata u predškolskom odgoju, Sindikatom radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske i Nezavisnim sindikatom radnika Dječjih vrtića Dubrovnik.

Interni sastanci Pregovaračkog odbora održani su 25. veljače, 21. ožujka i 21. travnja 2016. godine, a sastanci s predstavnicima sindikata u predškolskom odgoju 26. veljače i 21. travnja 2016. godine.

Na sastanku od 26. veljače 2016. godine sa sindikatima su usuglašena materijalna prava djelatnika vrtića, dogovoreno je usklađivanje koeficijenata za plaće djelatnika vrtića s koeficijentima za plaće djelatnika Grada Dubrovnika za stručne spremlje VSS, SSS i NKV.

Za djelatnike koji imaju VŠS, a to su prvenstveno odgojiteljice u vrtiću, nije postignut dogovor oko jedinstvenog koeficijenta već je predloženo razmišljanje o rasponu koeficijenata od 1,80 do 2,10 jer su i djelatnici Grada Dubrovnika koji imaju VŠS raspoređeni u tom rasponu koeficijenata.

Na sastanku od 21. travnja 2016. godine sa sindikatima su usuglašeni i koeficijenti za plaće za VŠS i to: 1,95 za djelatnike do 5 godina radnog staža, 2,00 za djelatnike od 5-10 godina radnog staža i 2,10 za djelatnike s više od 10 godina radnog staža.

Shodno navedenom molimo gradonačelnika da donese slijedeći

ZAKLJUČAK

1. Prihvaća se prijedlog teksta Kolektivnog ugovora za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za Grad Dubrovnik te se prosljeđuje Gradskom vijeću Grada Dubrovnika na raspravu i usvajanje.

2. Prijedlog teksta Kolektivnog ugovora za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za Grad Dubrovnik čini sastavni dio ovog zaključka.

S poštovanjem,

**Miho Katičić, dipl. oec.
pročelnik**

Objasnenje

Pravna osnova:

Pravna osnova za usvajanje Kolektivnog ugovora za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za Grad Dubrovnik je Zakon o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi („Narodne novine“, br. 33/01, 60/01, 129/05, 109/07, 125/08, 36/09, 150/11, 144/12, 19/13 i 137/15), Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“, br. 10/97, 100/97 i 94/13), Zakon o radu („Narodne novine“, br. 94/13) te Statut Grada Dubrovnika („Službeni glasnik Grada Dubrovnika“, broj 04/09, 06/10, 03/11, 14/12, 06/13, – pročišćeni tekst i 9/13.).

Stavkom 7. članka 48. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi („Narodne novine“, br. 33/01, 60/01, 129/05, 109/07, 125/08, 36/09, 150/11, 144/12 i 19/13) propisano je da predstavničko tijelo odlučuje o raspolaganju imovinom većom od 1.000.000,00 (milijun) kuna.

Stavkom 2. članka 51. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“, br. 10/97, 100/97 i 94/13) propisano je da u ime radnika u dječjim vrtićima sindikat kolektivno pregovara i potpisuje kolektivni ugovor s osnivačem ustanove, odnosno s financijerom.

Člankom 192. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 94/13) propisano je da se Kolektivnim ugovorom uređuju prava i obveze stranaka koje su sklopile taj ugovor, a može sadržavati i pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja socijalnog osiguranja te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Razlog potpisivanja Kolektivnog ugovora:

Usklađivanje plaća i materijalnih prava sa Kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Dubrovnika sukladno članku 51. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“, br. 10/97, 100/97 i 94/13).

Osnovna pitanja i cilj usvajanja Kolektivnog ugovora:

Kolektivnim ugovorom definirani su koeficijenti radnih mjesta u Dječjim vrtićima Dubrovnika te preostala materijalna prava koja su usklađena sa pravima definiranim Kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Dubrovnika.