

Broj 18 od 28. kolovoza 2015.**Kolektivni ugovor za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Zagreba**

Na temelju članka 51. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (Narodne novine 10/97, 107/07 i 94/13), Grad Zagreb, što ga zastupa gradonačelnik Milan Bandić, dipl. politolog, kao osnivač 60 predškolskih ustanova Grada Zagreba,

i

Sindikata radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske, što ga zastupa predsjednica Božena Strugar,

sklopili su dana 7. kolovoza 2015.

KOLEKTIVNI UGOVOR
za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Zagreba

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se kolektivnim ugovorom za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Zagreba (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju međusobna prava i obveze potpisnika ovog ugovora te prava i obveze iz rada i na osnovi rada radnika u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Zagreb (u daljnjem tekstu: predškolske ustanove).

Članak 2.

Pod pojmom "poslodavac", u smislu ovog ugovora, podrazumijeva se predškolska ustanova kojoj je osnivač Grad Zagreb.

Pod pojmom "isti poslodavac", u smislu ovog ugovora, podrazumijevaju se sve predškolske ustanove kojima je osnivač Grad Zagreb, odnosno njihovi pravni prethodnici.

Pod pojmom "sindikata", u smislu ovog ugovora, podrazumijeva se Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske ili, na temelju njegove odluke, ovlaštena sindikalna podružnica.

Pod pojmom "radnik", u smislu ovog ugovora, podrazumijevaju se radnici u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Zagreb, zaposleni na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim te skraćenim radnim vremenom, i radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

Riječi i pojmovi koji imaju rodno značenje korišteni u ovom ugovoru odnose se jednako na muški i ženski rod bez obzira na to jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu.

Članak 3.

Odredbe ovog ugovora primjenjuju se uvijek, osim ako je zakonom, nekim drugim kolektivnim ugovorom koji se odnosi na radnike iz članka 1. ovog ugovora, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnicima o radu poslodavca ili ugovorom o radu nešto za radnike riješeno povoljnije.

Članak 4.

Potpisnici su suglasni da će se u međusobnim odnosima rukovoditi sljedećim načelima:

- suradnjom na području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja;
- promicanjem socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;

- mirnim rješavanjem sporova.

Članak 5.

Potpisnici se obvezuju osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredaba ovog ugovora i suzdržavati se akcija koje bi štetele njegovoj provedbi.

Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale ili nisu bile poznate u trenutku sklapanja ovog ugovora jedna od strana ne bi mogla izvršavati neke od odredaba ovog ugovora ili bi joj to bilo izuzetno otežano, potpisnici se obvezuju da neće jednostrano prekršiti ovaj ugovor već će drugoj strani predložiti izmjenu ugovora.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

Radnici se primaju na rad u predškolske ustanove na temelju natječaja, sukladno zakonu, drugom propisu i općem aktu poslodavca te prethodnoj suglasnosti osnivača.

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

Članak 7.

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

Ugovor o radu može se, iznimno, sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa prestanak kojeg je unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika;
- privremenom povećanju opsega poslova;
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba;
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (pokusnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, programa za djecu s posebnim potrebama, redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi uz organizirani prijevoz djece ili u prostoru iznajmljenom za vrijeme kraće od tri godine);
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne duže od 60 dana;
- poslovima za koje se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete te se s osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa ugovor na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci;
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Članak 8.

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

- radi zamjene privremeno nenazočnih radnika - do njihova povratka na rad;
- radi obavljanja poslova - dok se na natječaj što se ponavlja svakih pet mjeseci ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete;
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

3. PROBNI RAD

Članak 9.

Prigodom sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koje se traži osnovna škola ili niža stručna sprema;
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema;
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži viša stručna sprema;
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema ili više.

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

Članak 10.

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

Ako otkaz iz stavka 1. ovoga članka poslodavac ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

Ravnatelj predškolske ustanove imenovat će komisiju za praćenje rada i provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika na probnom radu.

Komisija za praćenje rada radnika na probnom radu ima tri člana.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj i istu vrstu stručne sprema kao i radnik čije se stručne i radne sposobnosti provjeravaju.

4. PRIPRAVNICI

Članak 11.

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

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži stručna sprema od srednje do visoke.

Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se može privremeno uputiti u drugu predškolsku ustanovu.

Članak 12.

Ako posebnim propisima nije drugačije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- do tri mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema;
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži viša stručna sprema;
- do dvanaest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema.

Na zahtjev pripravnika pripravnički se staž može skratiti za jednu trećinu ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

Članak 13.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program pripravničkog staža.

Članak 14.

Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom, u roku koji ne može biti

kraći od petnaest dana. Ako ni tada ne položi, poslodavac mu može redovito otkazati.

Članak 15.

Na pripravnike - odgojitelje i stručne suradnike u predškolskim ustanovama primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i propisa donesenih na temelju zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganjem stručnog ispita.

Članak 16.

Ako su stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeni zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad može trajati najduže onoliko koliko traje pripravnički staž.

5. ZBRINJAVANJE VIŠKA I PREUZIMANJE RADNIKA

Članak 17.

Radi zbrinjavanja radnika na neodređeno vrijeme za čijim radom je prestala potreba u predškolskim ustanovama, potpisnici ovog ugovora osnivaju zajedničku komisiju.

Zajednička komisija iz stavka 1. ovoga članka broji četiri člana, od kojih svaka ugovorna strana imenuje po dva člana na vrijeme od dvije godine. Predsjednik zajedničke komisije u prvoj se godini mandata bira iz reda predstavnika sindikata, a u drugoj godini mandata iz reda predstavnika poslodavaca. Komisija radi na sjednicama, a odlučuje većinom glasova ukupnog broja članova.

Sjedište zajedničke komisije je pri Gradskom uredu za obrazovanje, kulturu i sport koji obavlja stručne i administrativno-tehničke poslove za potrebe zajedničke komisije.

Predškolske su ustanove dužne Gradskom uredu za obrazovanje, kulturu i sport dostavljati podatke o utvrđenom višku radnika na neodređeno vrijeme i podatke o potrebi za novim radnicima.

Predškolske ustanove ne mogu otkazati ugovor o radu na neodređeno vrijeme, odnosno ne mogu sklopiti ugovor o radu s novim radnicima na neodređeno ili određeno vrijeme duže od 60 dana prije nego što Gradskom uredu za obrazovanje, kulturu i sport dostave podatke iz stavka 4. ovoga članka.

O svakom prijavljenom višku radnika Gradski ured za obrazovanje, kulturu i sport izvješćuje predsjednika zajedničke komisije koji odmah saziva sjednicu komisije.

Na temelju evidencije o potrebama i viškovima radnika, zajednička komisija predlaže predškolskim ustanovama sklapanje sporazuma o preuzimanju viška radnika.

Sporazum o preuzimanju radnika sklapaju nadležna tijela predškolskih ustanova, uz suglasnost radnika.

Članak 18.

Ako radniku na neodređeno vrijeme, za čijim radom je prestala potreba u predškolskoj ustanovi, nije moguće osigurati zaposlenje kod istog ili drugog poslodavca, odnosno ako radnik odbije predloženi način zbrinjavanja, može mu se otkazati ugovor o radu.

Radniku iz stavka 1. ovoga članka radni odnos prestaje protekom otkaznih rokova iz članka 114. Zakona o radu.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu u visini jedne njegove prosječne neto mjesečne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod istog poslodavca.

Članak 19.

Radniku na neodređeno vrijeme, za čijim radom je prestala potreba, a nedostaje mu najviše pet godina života ili pet godina radnog staža do ostvarivanja uvjeta za mirovinu, radni odnos ne može prestati do ostvarivanja uvjeta za mirovinu, s tim da u tom razdoblju ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju je ostvario u mjesecu koji je prethodio mjesecu u kojem mu je poslodavac otkazao ugovor o radu.

Članak 20.

Sukladno prirodi posla i organizaciji rada predškolskih ustanova, a na zahtjev zainteresiranih radnika na neodređeno vrijeme, može se odobriti preuzimanje radnika između dvije predškolske ustanove bez natječaja, ako radnici imaju propisani stupanj i vrstu stručne spreme.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, predškolske ustanove sklapaju sporazum o preuzimanju radnika.

6. RADNO VRIJEME**Članak 21.**

Puno radno vrijeme radnika u predškolskoj ustanovi iznosi 40 sati tjedno.

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

U slučaju utvrđene potrebe djece za ostvarivanjem programa subotom, za potreban se broj radnika mora odrediti drugačiji tjedni raspored radnog vremena.

Radno vrijeme odgojitelja i odgojno-obrazovnih radnika u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece; stručnih suradnika u neposrednom pedagoškom radu s djecom, odgojiteljima i roditeljima; više medicinske sestre - zdravstvenog voditelja u neposrednom zdravstveno-odgojnom radu s djecom, odgojiteljima i ostalim radnicima u predškolskoj ustanovi; te stručnih radnika koji provode programe za djecu s teškoćama u neposrednom radu s djetetom određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe, odnosno odluci ministra nadležnog za obrazovanje.

Članak 22.

Početak i završetak tjednog i dnevnog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se godišnjim planom i programom rada predškolske ustanove, uz obvezu savjetovanja s radničkim vijećem.

Ravnatelj predškolske ustanove izdaje svakom radniku rješenje o godišnjem zaduženju i strukturi radnog vremena.

Zbog prirode posla i zahtjeva procesa rada u predškolskoj ustanovi, radno se vrijeme u okviru godišnjeg zaduženja i strukture radnog vremena može preraspodijeliti tijekom pedagoške godine odlukom ravnatelja predškolske ustanove, ovisno o programima predškolskog odgoja, a u skladu s Državnim pedagoškim standardom. Preraspodijeljeno radno vrijeme u određenom razdoblju (najduže šest mjeseci) može iznositi najviše 48 sati tjedno, s tim da se u preostalom razdoblju tjednim radnim vremenom kraćim od 40 sati osigura da radnik prosječno ne radi duže od 40 sati tjedno tijekom pedagoške godine.

7. ODMORI I DOPUSTI**Članak 23.**

Svi radnici u predškolskim ustanovama koji rade najmanje šest sati dnevno imaju svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta. Stanka se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku u tijeku rada (odgojitelji i odgojno-obrazovni radnici), poslodavac će radniku to vrijeme uračunati u okviru ukupnoga zaduženja.

Članak 24.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 25.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 24. ovog kolektivnog ugovora.

Tjedni odmor radnik koristi subotom i nedjeljom.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Članak 26.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).

Članak 27.

Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

Članak 28.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno odredbama članka 78. stavaka 1. i 2. Zakona o radu.

Iznimno od odredbe članka 78. stavka 2. Zakona o radu, radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

Članak 29.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 4 tjedna (20 radnih dana), koliko iznosi zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema pojedinačno određenim mjerilima:

- | | | |
|----|------------------------------------|--------|
| a) | s obzirom na složenost poslova | |
| | - poslovi za koje je uvjet OŠ, NSS | 1 dan |
| | - poslovi za koje je uvjet SSS | 2 dana |
| | - poslove za koje je uvjet VŠS | 3 dana |
| | - poslove za koje je uvjet VSS | 4 dana |
| b) | s obzirom na dužinu radnoga staža | |
| | - od 5 do 10 godina radnog staža | 1 dan |
| | - od 10 do 15 godina radnog staža | 2 dana |
| | - od 15 do 20 godina radnog staža | 3 dana |
| | - od 20 do 25 godina radnog staža | 4 dana |
| | - od 25 do 30 godina radnog staža | 5 dana |
| | - od 30 do 35 godina radnog staža | 6 dana |
| | - od 35 i više godina radnog staža | 7 dana |
| c) | s obzirom na uvjete rada | |

- poslovi obavljanje kojih je vezano uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, pralja, švelja, kuharice, ekonom, vozač, domar) 2 dana
- poslovi obavljanje kojih je vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, tajnik, voditelj i radnik u računovodstvu, ravnatelj) 2 dana
- poslovi odgojitelja koji rade u prijevozu, na više programa ili objekata dodatno 1 dan
- d) s obzirom na posebne socijalne uvjete
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
 - samohranom roditelju malodobnog djeteta 3 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
 - osobi s invaliditetom 3 dana
- e) s obzirom na ostvarene natprosječne rezultate rada
 - prema ocjeni ravnatelja 1-3 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 4 tjedna (20 radnih dana) uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u skladu s točkama od a) do e) stavka 1. ovog članka.

Maloljetni radnik, slijepi radnici i radnici donatori organa te radnici koji rade na poslovima na kojima ih ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće u potpunosti zaštititi od štetnih utjecaja, imaju pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora, ako to pravo ne ostvaruju primjenom kriterija iz ovog članka.

Članak 30.

Prigodom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subota i nedjelja te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 31.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako s poslodavcem drukčije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje dva dana ranije.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, radnik može prenijeti i iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini pod uvjetima iz članka 84. Zakona o radu.

Članak 32.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te o rasporedu obavještava radnike.

Prigodom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

Članak 33.

Na temelju plana rasporeda korištenja godišnjeg odmora poslodavac dostavlja svakom radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radniku se može dogoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora, samo radi izvršavanja osobito važnih i

neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke poslodavca.

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

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

Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim se troškovima smatraju stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, u visini određenoj ovim ugovorom.

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

Članak 34.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrt supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, pastorčadi, posvojitelja, posvojenika i unuka	5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidba u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
- dobrovoljnom davatelju krvi za svako davanje	2 radna dana
- teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi put	10 radnih dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana

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

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon davanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se naknadno, prema odluci poslodavca.

Članak 35.

Radnik kojega poslodavac upućuje na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita, ukupno do 15 radnih dana godišnje.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka, radnik ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Ako to zahtijevaju okolnosti, radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj godini.

Članak 36.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

Ako okolnosti iz članka 34. ovoga ugovora nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za

rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

Članak 37.

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

Članak 38.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova poslodavca, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškoloavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

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

Članak 39.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obvezno navode pravne posljedice mirovanja prava i obveza iz radnog odnosa u skladu s važećim propisima.

U slučaju da za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana radnik ostvari pravo na produženo mirovinsko osiguranje poslodavac će mu nadoknaditi troškove tog osiguranja.

Članak 40.

Radnicima koji rade na težim poslovima, odnosno poslovima za koje je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem, može se odobriti plaćeni medicinski odmor ako su, obavljajući takve poslove, stekli:

- od 5 do 10 godina staža osiguranja	5 radnih dana svake 4 godine
- od 10 do 15 godina staža osiguranja	5 radnih dana svake 3 godine
- od 15 do 20 godina staža osiguranja	5 radnih dana svake 2 godine
- od 20 do 30 godina staža osiguranja	7 radnih dana svake 2 godine
- od 30 godina staža osiguranja do mirovine	7 radnih dana svake godine

8. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 41.

Plaća za obavljeni rad radnika u predškolskoj ustanovi sastoji se od:

- osnovne plaće,
- dodatka na plaću za rad u posebnim situacijama,
- stimulativnog dodatka ako je on predviđen posebnom odlukom poslodavca i ako su za to osigurana posebna sredstva.

Članak 42.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak je umnožak osnovice za izračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem zaposlenik radi, uvećan za iznos dodatka na radni staž.

Članak 43.

Za odobreni broj i strukturu radnika predškolskih ustanova kojima se plaća osigurava iz sredstava proračuna Grada Zagreba utvrđuje se osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće u bruto iznosu od 3.620,00 kuna.

Članak 44.

Osnovicu za izračun osnovne mjesečne plaće radnika ugovorne strane utvrđuju na način da se osnovica iz članka 43. stavka 1. ovoga ugovora za svaku sljedeću proračunsku godinu uveća za postotak porasta prosječne bruto plaće radnika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz tekuće godine u kojoj se donosi proračun za sljedeću godinu, u odnosu na prosječnu bruto plaću radnika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Ako troškovi života u razdoblju u kojem se utvrđuje osnovica za izračun plaće iz stavka 1. ovoga članka budu rasli brže od utvrđenog postotka rasta osnovice, primijenit će se postotak rasta troškova života.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da se u 2015. neće primjenjivati odredbe stavaka 1. i 2. ovoga članka.

Članak 45.

Poslodavac kojem se iz sredstava proračuna Grada Zagreba ne osiguravaju sredstva za plaće za sve zaposlene može, ovisno o ostvarenom vlastitom prihodu i drugim izvorima sredstava, utvrditi osnovicu za izračun osnovne mjesečne plaće u iznosu manjem ili jednakom iznosu osnovice iz članka 43. ovoga ugovora.

Članak 46.

Radniku pripada dodatak za radni staž u visini od 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, od prvog dana sljedećeg mjeseca u odnosu na mjesec stjecanja prava.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta radnika pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 47.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđenih pravilnicima o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada predškolskih ustanova određuju se kako slijedi:

1. STRUČNO-PEDAGOŠKI POSLOVI

	NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
1.1	STRUČNI SURADNIK - PEDAGOG, PSIHOLOG, DEFEKTOLOG (VSS), s položenim stručnim ispitom	2,38
1.2.	ODGOJITELJ I MEDICINSKA SESTRA (VŠS), s položenim stručnim ispitom	2,14
1.3.	ODGOJITELJ I MEDICINSKA SESTRA (SSS), zatečeni na radu 7.2.1997	2,05
1.4.	ODGOJITELJ (VŠS), s položenim stručnim ispitom i ODGOJITELJ (SSS - odgojiteljska škola) koji imaju i stečeno zvanje pedagoga, psihologa ili defektologa (VSS)	2,24
1.5.	ODGOJITELJ - DEFEKTOLOG i REHABILITATOR (VSS), s položenim stručnim ispitom koji radi u posebnoj skupini za djecu s teškoćama u razvoju	2,38
1.6.	POMOĆNIK ZA NJEGU I SKRB DJECE zatečen na radu 12.5.1990. ili koji radi u posebnoj skupini za djecu s teškoćama u razvoju	1,66
1.7.	UČITELJ (VŠS), s položenim stručnim ispitom koji radi u programu predškole ili odobrenom posebnom programu	2,14

1.8. UČITELJ (VSS), s položenim stručnim ispitom koji radi u programu predškole ili
odobrenom posebnom programu

2,24

Stručnom radniku koji nema položen stručni ispit koeficijent složenosti radnog mjesta određen u prethodnom stavku umanjuje se za 15%.

Koeficijent predviđen za stručnog radnika s položenim stručnim ispitom ne umanjuje se radnicima s određenom vrstom i stupnjem stručne spreme koji su zakonom oslobođeni obveze polaganja stručnog ispita.

Posebna zaduženja i specifičnosti rada stručnih radnika kao što su: voditelji smjena ili objekata, voditelji stručnih aktiva, mentori za uvođenje pripravnika u samostalan rad, rad u dvije ili više predškolskih ustanova, vrednuju se tako da im se ta zaduženja uključuju u normu neposrednoga odgojno-obrazovnog rada s djecom, sukladno važećim standardima i normativima predškolskog odgoja Grada Zagreba.

Stručnim radnicima sa stečenim zvanjem mentora ili savjetnika povećava se koeficijent složenosti radnog mjesta:

- za zvanje mentora 10%,
- za zvanje savjetnika 20%.

2. RAVNATELJ

NAZIV RADNOG MJESTA

KOEFICIJENT

2.1. RAVNATELJ (VSS)

2,84

2.2. RAVNATELJ (VŠS)

2,74

Koeficijent složenosti radnog mjesta ravnatelja određenog stupnja stručne spreme povećava se sukladno veličini predškolske ustanove:

- za 5 % ako predškolska ustanova ima od 6 do 12 odgojnih skupina,
- za 10 % ako predškolska ustanova ima od 13 do 20 odgojnih skupina,
- za 15 % ako predškolska ustanova ima više od 20 odgojnih skupina.

Ravnatelju sa stečenim zvanjem mentora, odnosno savjetnika, povećava se koeficijent složenosti i za stečeno zvanje:

- za zvanje mentora 10%,
- za zvanje savjetnika 20%.

3. PRAVNI, ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVENO-FINANCIJSKI POSLOVI

NAZIV RADNOG MJESTA

KOEFICIJENT

3.1. TAJNIK I VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VSS)

2,28

3.2. TAJNIK I VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VŠS)

2,14

3.3. TAJNIK I VODITELJ RAČUNOVODSTVA (SSS), zatečen na radu 18.12.1997.

2,05

3.4. ADMINISTRATIVNO-RAČUNOVODSTVENI RADNICI (SSS)

1,66

Radnicima na pravnim, administrativnim i računovodstveno-financijskim poslovima - pripravnicima koeficijent složenosti radnog mjesta određenog stupnja stručne spreme umanjuje se za 15%.

4. POMOĆNO-TEHNIČKI POSLOVI

NAZIV RADNOG MJESTA

KOEFICIJENT

4.1. GLAVNA KUCHARICA (SSS)

1,85

4.2. KUCHARICA (SSS)

1,66

4.3. POMOĆNA KUCHARICA - SERVIRKA (osnovna škola, NSS)

1,32

4.4. EKONOM - VOZAČ (SSS)

1,66

4.5. DOMAR - LOŽAČ (SSS) u ustanovi s vlastitom kotlovnicom

1,85

4.6. DOMAR - LOŽAČ (SSS) u ustanovi s centralnim grijanjem preko toplane

1,80

4.7. DOMAR - VOZAČ (SSS)

1,66

4.8. ŠVELJA - PRALJA (osnovna škola, NSS)

1,42

4.9. PRALJA (osnovna škola)	1,32
4.10. SPREMAČICA (osnovna škola)	1,32
4.11. VRTLAR, ČUVAR (osnovna škola)	1,32
4.12. POMOĆNI RADNIK ZA NJEGU, SKRB I PRATNJU (osnovna škola)	1,32

U tekstu ovoga članka kolektivnog ugovora pod pojmom visoka stručna sprema (VSS) podrazumijeva se završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, kao i visoka stručna sprema koju je zaposlenik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine 123/03, 105/04, 174/04, 2/07 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13 i 101/14 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske).

Pod pojmom viša stručna sprema (VŠS) podrazumijeva se završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij u trajanju od najmanje tri godine, odnosno viša stručna sprema koju je zaposlenik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.

Osnovna plaća uvećat će se:

- ako radnik ima akademski stupanj magistra znanosti (mr. sc.), stručni naziv magistar (mr.), odnosno akademski naziv sveučilišni specijalist (univ. spec.) za 8%,

- ako radnik ima akademski stupanj doktora znanosti (dr. sc.) za 15%,

ako akademski stupanj, stručni odnosno akademski naziv nije uvjet za radno mjesto na kojem radnik radi i ako je akademski stupanj, stručni odnosno akademski naziv, u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi, odnosno razvoja predškolskog odgoja i obrazovanja.

Članak 48.

Radnici imaju pravo na uvećavanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta iz članka 46. ovoga ugovora za neprekinuti radni staž ostvaren kod poslodavca, i to za navršenih:

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

Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Zagreb, odnosno kod njihovih pravnih prethodnika, bez obzira na promjenu ustanove.

Neprekidnim stažem iz stavka 2. ovog članka smatra se i staž s prekidom nastalim između odjave i prijave dviju predškolskih ustanova, koji se prekid odnosi isključivo na dane tjednog odmora radnika (subota i nedjelja), odnosno dane blagdana na koje se u Republici Hrvatskoj ne radi, a sukladno važećem posebnom zakonu (Zakon o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj).

Članak 49.

Osnovna plaća radnika povećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- za rad noću	50%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	35%
- za rad u smjenskom programu u drugoj smjeni	10%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata	10%
- za rad u prijevozu djece	10%

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom i za rad na dan Uskrsa, radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Umjesto povećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane.

Članak 50.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada s djecom, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

O preraspodjeli odlučuje ravnatelj dječjeg vrtića ovisno o nazočnosti i potrebama djece u programima predškolskog odgoja tijekom pedagoške godine, a u skladu s propisanim standardima i normativima predškolskog odgoja te godišnjim zaduženjem i strukturom radnog vremena radnika.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u određenom razdoblju (najduže šest mjeseci) može iznositi najviše 48 sati tjedno, s tim da se u preostalom razdoblju tjednim radnim vremenom kraćim od 40 sati osigura da radnik prosječno ne radi duže od 40 sati tjedno tijekom pedagoške godine.

Ravnatelj dječjeg vrtića obavezan je, svaka tri mjeseca, izvjestiti radničko vijeće o ostvarivanju godišnjeg zaduženja radnika.

Članak 51.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15-og dana u mjesecu za protekli mjesec.

Poslodavac će radniku, prigodom isplate plaće, uručiti pisani izračun plaće.

Na zahtjev radnika poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Radnik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.

Članak 52.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je na radu za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac;
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti;
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom predškolske ustanove.

Članak 53.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, odnosno za invalide rada prvih 7 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Ako je radnik odsutan s rada zbog sebe 43 dana i duže, odnosno za invalide rada 8 dana i duže, pripada mu razlika između naknade za bolovanje koju prima od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade iz stavka 1. ovoga članka.

Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100% od

osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Članak 54.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom.

Članak 55.

Radniku se može isplatiti stimulativni dodatak u visini do 20% njegove osnovne plaće u slučajevima predviđenim posebnom odlukom poslodavca, ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstva.

9. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 56.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u neto iznosu u visini 85% jedne osnovice za izračun osnovne mjesečne plaće iz članka 43. i 44. ovoga ugovora.

Regres iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovoga članka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Regres za korištenje godišnjeg odmora za 2015. iznosi 1.000,00 kuna.

Članak 57.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri prosječne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Članak 58.

Prigodom odlaska u mirovinu, radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu, prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili ostvaren određeni mirovinski staž.

Osnivač poslodavca može posebnom odlukom utvrditi uvjete i iznos stimulativne otpremnine za radnike koji prije navršenih 65 godina života podnesu zahtjev za prestanak ugovora o radu zbog ostvarivanja prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu.

Isplata otpremnine iz stavka 2. ovoga članka i isplata otpremnine iz članka 57. ovog Ugovora međusobno se isključuju.

Članak 59.

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 i troškove pogreba
- smrti radnika 3 prosječne mjesečne neto plaće i troškove pogreba

Pomoć se obračunava na temelju prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineje 1. ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba. Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineje 2. ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da u slučajevima smrti radnika iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka, u 2015. obitelj radnika ima pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa i troškove pogreba u visini stvarnih troškova pogreba, ali najviše do visine dviju prosječnih mjesečnih neto plaća isplaćenih po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine

Članak 60.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe radnika, u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da u slučajevima smrti člana obitelji radnika iz stavka 1. ovoga članka, u 2015. radniku pripada pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa.

Članak 61.

Djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada, isplatit će se mjesečno pomoć, i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine;
- za dijete do završenoga osmog razreda osnovne škole 70% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine;
- za dijete do redovno završene srednje škole, odnosno za redovnog studenta, 90% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Članak 62.

Radnik ima pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

- | | |
|---|---|
| - nastanka teške invalidnosti radnika na radu | 2 prosječne mjesečne neto plaće |
| - nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika radnika | 1 prosječna mjesečna neto plaća |
| - za rođenje djeteta radnika | 1 prosječna mjesečna neto plaća |
| - za uklanjanje posljedica elementarne nepogode | u visini stvarnih troškova nastale štete, a najviše do visine 1 prosječne mjesečne neto plaće |

Prosječna mjesečna neto plaća iz prethodnog stavka je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Ako su oba roditelja zaposlena kod poslodavca, pravo na isplatu pomoći za rođenje djeteta ima samo roditelj preko kojega je dijete zdravstveno osigurano.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da se u 2015. neće primjenjivati odredbe stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka.

Članak 63.

Djeci radnika nestalog ili poginulog u Domovinskom ratu isplatit će se, jedanput godišnje, dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Članak 64.

Radnik, radnikova djeca i uzdržavani supružnik imaju pravo, jedanput godišnje, na pomoć za, prema mišljenju nadležnog liječnika, prijeko potrebne operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala rješavanje kojih nije pokriveno obveznim, dopunskim, dodatnim i privatnim zdravstvenim osiguranjem, u visini stvarnih troškova, a do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Ugovome strane sporazumno utvrđuju da se u 2015. neće primjenjivati odredbe stavka 1. ovoga članka.

Članak 65.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenima propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Članak 66.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života boravka na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka dnevno iznosi najmanje iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Terenski se dodatak radniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.

Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 67.

Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta poslodavca, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta poslodavca.

Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanje iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 68.

Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u krugu od 50 kilometara.

Naknada troškova javnoga mjesnog prijevoza u mjestu rada svim radnicima osigurava se kupnjom godišnje karte za mjesni javni prijevoz.

Naknada troškova međumjesnoga javnog prijevoza svim radnicima osigurava se kupnjom godišnje karte za mjesni javni prijevoz u mjestu rada i isplatom 80% iznosa stvarnih troškova međumjesnog javnog prijevoza, prema cijeni karte međumjesnog javnog prijevoza. Visina troškova prijevoza dokazuje se potvrdom o cijeni koštanja godišnje karte za međumjesni javni prijevoz, odnosno, ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, potvrdom o cijeni koštanja mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz.

Iznimno od stavka 1. - 3. ovoga članka, naknada troškova mjesnog i međumjesnog prijevoza za dolazak na posao i s posla ne ostvaruje se za dane godišnjeg odmora, roditeljnog i roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik više od dva dana uzastopce nije obavezan dolaziti na posao.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika te poštujući racionalnost troškova.

Radnici su dužni na zahtjev poslodavca, a u svrhu utvrđivanja troškova prijevoza, dokazati mjesto stvarnog stanovanja na adresi koju su prijavili poslodavcu.

Na pisani zahtjev radnika s 80 ili više posto tjelesnog oštećenja, odnosno radnika koji imaju oštećenja donjih ekstremiteta 60 ili više posto, poslodavac je dužan radniku isplatiti novčani iznos vrijednosti godišnje karte za mjesni javni prijevoz u mjestu rada, odnosno novčani iznos u visini 80% iznosa stvarnih troškova međumjesnog javnog prijevoza.

Članak 69.

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

Članak 70.

Studenti koji studiraju po ugovoru o stipendiji i koji su nakon završenog studija obvezni stupiti na rad, imaju pravo na isplatu stipendije u najmanjem iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez za rad kod poslodavca.

Članak 71.

Radnici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

Članak 72.

Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za ukupni rad u predškolskim ustanovama Grada Zagreba, odnosno njihovim pravnim prethodnicima, i to za navršenih:

10 godina	1,0 prosječna mjesečna neto plaća
15 godina	1,5 prosječne mjesečne neto plaće
20 godina	2,0 prosječne mjesečne neto plaće
25 godina	2,5 prosječne mjesečne neto plaće
30 godina	3,0 prosječne mjesečne neto plaće
35 godina	3,5 prosječne mjesečne neto plaće
40 godina	4,0 prosječne mjesečne neto plaće

isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Radniku će se isplatiti jubilara nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da se jubilara nagrada radnicima za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina ukupnog rada u predškolskim ustanovama Grada Zagreba, odnosno njihovim pravnim prethodnicima, u 2015. isplaćuje u visini neoporezivih iznosa.

Članak 73.

U prigodi Dana svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, najmanje u iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Ako su oba roditelja zaposlena kod poslodavca, sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se roditelju preko kojeg je dijete zdravstveno osigurano, a u slučaju da dijete nije zdravstveno osigurano preko roditelja, sredstva će se isplatiti jednom od roditelja.

Članak 74.

Radniku pripada pravo na jednokratni dodatak - božićnicu u neto iznosu u visini 85% jedne osnovice iz članaka 43. i 44. ovoga ugovora utvrđene za obračun plaće.

Božićnica iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se do 20. prosinca tekuće godine.

Jednokratni dodatak - božićnica za 2015. iznosi 500,00 kuna.

Članak 75.

Radnicima koji su u radnom odnosu na dan Uskrsa, za Uskrs će se dati dar u naravi vrijednost kojega ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Članak 76.

Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Posebnim ugovorom sklopljenim između radnika i poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 77.

Ugovorne strane su sporazumne da se prava iz članaka od 56. do 76. ovoga ugovora ostvaruju jednako kao prava radnika u gradskoj upravi Grada Zagreba.

Članak 78.

Primjena članaka od 56. do 77. ovoga ugovora odnosi se na poslodavce koji sredstva za materijalna prava radnika ostvaruju iz sredstava proračuna Grada Zagreba.

Ako sredstva za materijalna prava svih zaposlenih poslodavac ne ostvaruje na način iz stavka 1. ovoga članka, prava iz članaka od 56. do 77. ovoga ugovora ostvarivat će se ako poslodavac osigura sredstva za tu namjenu.

10. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

Članak 79.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu.

Poslodavac će poduzeti mjere nužne za zdravlje i sigurnost radnika, uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Članak 80.

Prigodom uvođenja novih tehnologija, poslodavac je dužan informirati radnike i njihove povjerenike za zaštitu na radu o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

Radi prilagođavanja tehničkom napretku, poslodavac je obavezan planirati tehnološki razvoj radnog procesa, zamjenjujući ga manje opasnim ili neopasnim.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete za rad osoba s invaliditetom, u skladu s posebnim propisima.

Članak 81.

U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo i obveze:

- sudjelovati u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih tvari u radni proces;

- biti izviješten o svim promjenama koje utječu na sigurnost i zdravlje radnika;

- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu;

- biti nazočan inspekcijskim pregledima i izvještavati inspektora o svim zapažanjima radnika čiji je povjerenik;

- pozvati inspektora rada kada procijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika a poslodavac to propušta ili to odbija učiniti;
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti značajne za njegov rad;
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje;
- svojom aktivnošću poticati druge radnike na rad na siguran način;
- obavještavati radnike o mjerama zaštite na radu koje poduzima poslodavac.

Članak 82.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju te o sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao poslodavac.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteeće 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, prema posebnim propisima ili pravilima struke, dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

Prava iz prethodnog stavka ne primjenjuju se u slučaju rata, neposredne ratne opasnosti, elementarnih nepogoda i katastrofa.

11. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 83.

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanjuje radna sposobnost zbog godina starosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti te drugih razloga koji se utvrđuju posebnim kolektivnim ugovorom ili općim aktom, poslodavac je tom radniku dužan osigurati povoljnije uvjete rada (lakši posao, povoljnija norma, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i slično), bez smanjivanja plaće koju je radnik imao u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

Članak 84.

Naknada plaće koja radniku s invaliditetom pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene opasnosti od nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće radnog mjesta na koje je radnik bio raspoređen u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

Članak 85.

Radniku, prijašnjem korisniku prava na rad sa skraćenim radnim vremenom i na drugim odgovarajućim poslovima za vrijeme zaposlenja (članak 174. stavak 3. točke od 2. do 4. Zakona o mirovinskom osiguranju, Narodne novine 102/98, 127/00, 59/01, 109/01, 147/02, 117/03, 30/04, 177/04, 92/05, 43/07, 79/07, 35/08, 40/10, 121/10, 130/10, 139/10, 61/11, 114/11, 76/12, 112/13, 133/13, a u vezi sa člankom 175. stavkom 5. Zakona o mirovinskom osiguranju, Narodne novine 157/13), koji je to pravo stekao zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, prema propisima do 31. prosinca 1998., pripada pravo na razliku između plaće koju bi ostvario za puno radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen i zbroja invalidske mirovine i plaće koju ostvaruje za skraćeno radno vrijeme.

Članak 86.

Radnik kojem do stjecanja prava na mirovinu nedostaje pet godina staža ili pet godina života, do ostvarivanja uvjeta

za mirovinu zadržava, najmanje, plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti, uz uredno i savjesno obavljanje poslova i rezultate rada primjerene njegovoj dobi.

Članak 87.

Nakon što prestane obavljati poslove ravnatelja, radniku se osigurava rad na radnom mjestu njegove stručne spreme, odnosno u odgojno-obrazovnom procesu.

Članak 88.

Naknada štete iz članka 107. stavka 1. Zakona o radu smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do tada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično ukloniti radom kod poslodavca i sredstvima rada poslodavca ili
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga posebno teško pogodila ili
- ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku ili
- ako se radi o manjoj šteti.

Članak 89.

Smanjivanje štete zbog razloga iz članka 88. može iznositi najmanje 20%, a radnika se može osloboditi od naknade štete i u cijelosti.

12. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 90.

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

Radnik kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini jedne njegove prosječne neto mjesečne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod istog poslodavca.

Otpremnina iz stavka 2. ovoga članka isplaćuje se najkasnije 15 dana nakon prestanka radnog odnosa.

Članak 91.

Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Zagreb, odnosno kod njihovih pravnih prethodnika, bez obzira na promjenu ustanove.

Članak 92.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza;
- ugrožavanja sigurnosti, zdravlja, razvoja i zaštite djeteta;
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca;
- nedopuštenog korištenja sredstvima poslodavca;
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu;

- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti;
- nanošenja znatnije štete;
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihova šikaniranja;
- uznemiravanja i spolnog uznemiravanja;
- zlouporabe korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim člankom 116. Zakona o radu.

13. DJELOVANJE I UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 93.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja što su utvrđena Ustavom Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim ugovorom.

Sindikata se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu RH, konvencijama MOR, zakonima i ovom ugovoru.

Članak 94.

Poslodavac ne smije sprečavati ili ometati aktivnost sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika, ako djeluje u skladu s Ustavom, zakonom, drugim propisima i ovim ugovorom.

Članak 95.

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

Članak 96.

Čelnik sindikata koji je na tu funkciju izabran iz radnog odnosa kod poslodavca, a koju obavlja profesionalno, ima se pravo, nakon prestanka te funkcije, vratiti na rad na iste poslove, a ako tih poslova više nema onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme.

O namjeri povratka na rad, osobe iz stavka 1. ovoga članka trebaju obavijestiti poslodavca u roku od 30 dana od prestanka funkcije.

Članak 97.

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, pod uvjetom da nije preuzeo ovlasti radničkog vijeća.

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

Članak 98.

Kada sindikalni povjerenik dio svoga radnog vremena kod poslodavca posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pisanim sporazumom sindikata i poslodavca.

Članak 99.

Sindikalni povjerenik ne može zbog sindikalnih aktivnosti biti pozvan na odgovornost, niti doveden u nepovoljniji položaj.

Sindikalnom povjereniku kod poslodavca, za vrijeme obnašanja dužnosti i 6 mjeseci nakon njenog isteka, ne može se, bez suglasnosti republičkog tijela sindikata:

- otkazati ugovor o radu,
- premjestiti ga u okviru iste ustanove, odnosno u drugu ustanovu,
- utvrditi ga kao višak radnika.

Članak 100.

Sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku, poslodavac je obavezan omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

Poslodavac je, također, dužan sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika, kao što su prijedlozi odluka i pravilnika o radu kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski ili socijalni položaj radnika, radi primjene članka 153. stavka. 3. Zakona o radu, ako kod poslodavca nije osnovano radničko vijeće.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku od tri dana.

Poslodavac je dužan u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik, ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik, ima i druga prava određena ovim ugovorom, zakonom i drugim kolektivnim ugovorom.

Prava iz prethodnih stavaka ovoga članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku i sindikalnim predstavnicima, uključujući i one koji nisu zaposleni kod tog poslodavca.

Sindikalni je predstavnik dužan predstaviti se pred poslodavcem odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prigodom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi s tom dužnošću smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Članak 101.

Poslodavac je sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima povjereništva, dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme na način i u opsegu koji ovisi o veličini i organizaciji rada ustanove.

Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke u radno vrijeme ustanove, vodeći pritom računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelatnosti poslovanja ustanove.

Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo, jednom u 6 mjeseci, održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje ustanove.

Sindikalni povjerenik, odnosno članovi sindikalnog povjereništva, imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije, u trajanju do ukupno 15 dana godišnje.

Članak 102.

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

- prostoriju za rad sindikata, u pravilu odvojenu od mjesta rada, i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka;
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti;
- slobodu podijele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama sindikata za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska, i na drugim mjestima prema odluci sindikata;
- oglasne ploče, o svom trošku, na mjestu dostupnom najvećem broju radnika,
- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prigodom obračuna plaća i doznačavanja članarine na račun sindikata, a na temelju pisane izjave člana sindikata.

U slučaju kad sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u punom radnom vremenu, a zbog prirode njegova posla te aktivnosti nije moguće obavljati na njegovu mjestu rada, poslodavac će mu osigurati drugi odgovarajući prostor za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Poslodavac će se suzdržavati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat u ustanovi bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

Članak 103.

Ako radničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzima jedan ili više sindikalnih povjerenika (sindikalno vijeće), o čemu odlučuje sindikat u ustanovi.

Broj sindikalnih povjerenika, odnosno članova sindikalnog vijeća s pravima iz prethodnog stavka, ne može biti veći od broja članova radničkog vijeća da je ono ustrojeno.

Sindikalnog povjerenika koji ima ovlasti radničkog vijeća u dijelu tih ovlasti može zamijeniti sindikalni predstavnik koji nije zaposlen u ustanovi, pod uvjetom da je sindikat o toj osobi obavijestio poslodavca i da joj je povjerenik prenio, u pisanom obliku, određenu ovlast radničkog vijeća.

Kada zamjenjuju radničko vijeće, sindikalni povjerenik, odnosno članovi sindikalnog vijeća, imaju pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom o radu, a koja se utvrđuje prema broju članova koje bi imalo radničko vijeće. Ako poslove radničkog vijeća sindikalni povjerenik obavlja sam, ima pravo na naknadu plaće za 6 radnih sati tjedno.

Članak 104.

Kada sindikat zamjenjuje radničko vijeće, preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu.

Kada sindikalni povjerenik obavlja funkciju radničkog vijeća u punom radnom vremenu, nakon isteka mandata ima se pravo vratiti na svoje radno mjesto.

Članak 105.

Kada sindikalni povjerenik, odnosno sindikalno vijeće, zamjenjuje radničko vijeće ima pravo zatražiti mišljenje stručnjaka o poslovima iz svojega djelokruga.

Sindikat i poslodavac sporazumjet će se o načinu podmirivanja troškova nastalih primjenom stavka 1. ovoga članka.

Članak 106.

Članovi radničkog vijeća, članovi sindikata, odnosno sindikalni povjerenici, mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti, uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime radničkog vijeća, već isključivo u ime sindikata.

14. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 107.

Ako nastane kolektivni radni spor koji bi mogao dovesti do štrajka, provest će se postupak mirenja.

Mirenje provodi mirovno vijeće od triju članova od kojih jednoga imenuje Grad Zagreb, drugoga zajednički sindikati, a trećega obje strane sporazumno.

Ako se obje strane ne mogu usuglasiti o trećem članu, zatražit će da ga imenuje predsjednik Županijskog suda u Zagrebu.

Članak 108.

Na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovog ugovora ugovorne strane moraju, u roku od 24 sata, dati prijedlog za svog člana mirovnog vijeća i odmah se dogovoriti o izboru trećega člana.

Ako se stranke ne dogovore o izboru trećega člana, zatražit će da ga imenuje predsjednik Županijskog suda u Zagrebu, u roku od 24 sata od primitka zahtjeva.

Ako se ugovorne strane drugačije ne dogovore, mirovno vijeće treba donijeti svoj prijedlog najkasnije u roku od tri dana od dana imenovanja svih članova.

Članak 109.

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

Ako se neka strana ne izjasni o prijedlogu mirovnog vijeća u roku iz stavka 1. ovoga članka, smatra se da ga nije prihvatila.

Prijedlog koji prihvate obje ugovorne strane ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Članak 110.

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

Članak 111.

Troškove mirenja podmiruju poslodavci.

Članak 112.

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

15. ŠTRAJK**Članak 113.**

Za vrijeme važenja ovog ugovora sindikati neće štrajkati zbog pitanja koja su uređena ovim ugovorom.

Zabrana štrajka iz stavka 1. ovoga članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora u svezi s izmjenama ili dopunama ovog ugovora.

Sindikati imaju pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima, uz najavu, a prema odredbama ovog ugovora.

Članak 114.

Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

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

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja povezana sa štrajkom, a koja nisu riješena ovim ugovorom, primijenit će se pravila Sindikata.

Članak 115.

Poslodavci ne smiju sprečavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Članak 116.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najkasnije tri dana prije početka štrajka.

U pismu kojim se štrajk najavljuje sindikat mora naznačiti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme štrajka, te podatke o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Članak 117.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata.

U ustanovama koje su uključene u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osobu koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.

Članovi štrajkaškog odbora ne mogu se odrediti da rade za vrijeme štrajka.

Članak 118.

Štrajkaški odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati odvija li se štrajk u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima te obavlja druge poslove.

Štrajkaški je odbor dužan razmotriti svaku inicijativu za mimo rješavanje spora koji mu uputi poslodavac s kojim je u sporu, te na nju odgovoriti u onom obliku u kojemu mu je upućena.

Članak 119.

Sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka, sukladno njihovoj obvezi iz članka 43. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju da osiguraju odgovarajuću njegu, prehranu, zdravstvenu zaštitu i drugu skrb o djeci koja za vrijeme štrajka pohađaju program predškolske ustanove.

Članak 120.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom ugovoru, radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljan položaj niti ih se smije na bilo koji način prisiljavati da sudjeluju u štrajku.

Plaća i dodaci na plaću mogu se sudioniku štrajka smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

16. TUMAČENJE UGOVORA

Članak 121.

Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje ovog ugovora u koju svaka ugovorna strana imenuje

po dva predstavnika i njihove zamjenike.

Komisija za tumačenje Ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovog ugovora;
- prati izvršavanje ovog ugovora i izvještava obje strane o kršenju Ugovora;
- obavlja druge poslove određene ovim ugovorom.

Sjedište komisije je pri Gradskom uredu za obrazovanje, kulturu i sport koji obavlja stručne i administrativno-tehničke poslove za potrebe komisije.

Članak 122.

Komisija donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.

Ako se komisija ne može složiti u tumačenju odredaba ovog ugovora, tumačenje će povjeriti neutralnom stručnjaku.

Prigodom izbora neutralnog stručnjaka i određivanja rokova za donošenje odluka, odgovarajuće će se primijeniti odredbe ovog ugovora o mirovnom vijeću.

Neutralni stručnjak ima pravo na odgovarajuću naknadu koju zajednički podmiruju obje strane.

Tumačenje neutralnog stručnjaka komisija je dužna prihvatiti kao svoje tumačenje i tako ga prezentirati.

Tumačenja komisije obvezna su i dostavljaju se podnositelju zahtjeva za tumačenje te svim poslodavcima na koje se odnose.

Članak 123.

Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili poslodavca, komisija je dužna dati tumačenje ovog ugovora u roku od 15 dana od dana primitka pisanog zahtjeva.

Neutralni stručnjak dužan je dati svoje tumačenje u roku od 15 dana.

17. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 124.

Ovaj se ugovor sklapa na određeno vrijeme od četiri godine.

Članak 125.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog ugovora mora se u pisanom obliku očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni ugovora u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnome će se steći uvjeti za primjenu odredaba ovog ugovora o postupku mirenja.

Članak 126.

Svaka ugovorna strana može u pisanom obliku otkazati ovaj ugovor.

Otkazni rok iznosi tri mjeseca od dana dostave otkaza drugoj ugovornoj strani.

Članak 127.

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

Članak 128.

Troškove objave, tumačenja odredaba i praćenja primjene ovoga ugovora te pripreme rada mirovnih vijeća, komisija i arbitraža ugovorne strane podmiruju svaka u jednoj polovici.

Članak 129.

Predškolske su ustanove dužne uskladiti svoje opće akte s odredbama ovoga ugovora u roku od 60 dana od dana njegova sklapanja.

Članak 130.

Ugovorne strane su suglasne da ovaj ugovor stupa na snagu danom potpisivanja ugovornih strana.
Ovaj će ugovor biti objavljen u Službenom glasniku Grada Zagreba.

KLASA: 601-02/14-04/2

URBROJ: 251-02-01-15-28

Zagreb, 7. kolovoza 2015.

Za Grad Zagreb
gradonačelnik
Milan Bandić, dipl. politolog, v.r.

Za Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju
Hrvatske
predsjednica
Božena Strugar, v.r.