

Primljeno:	14-02-2019		
Klasifikacijska oznaka		Org. jed.	
601-02/19-01/15			
Urudžbeni broj 2109-82/19	Pril.	Vrij.	
obrazovanju /NN 10/97.,			

Temeljem članka 51. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju /NN 107/07. i NN 94/13./, Zakona o radu /NN 93/14. i NN 127/17./, Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata /NN 93/14./

GRAD MURSKO SREDIŠĆE, Trg bana Josipa Jelačića 10, Mursko Središće, OIB:10835908515, kojeg zastupa gradonačelnik Dražen Srpak

i
SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE, Trg Republike Hrvatske 4, Zagreb, OIB:28820485578, kojeg zastupa predsjednica Božena Strugar

sklopili su

ANEKS KOLEKTIVNOM UGOVORU za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja

Članak 1.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da su dana 16. rujna 2015. godine zaključile Kolektivni ugovor za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja Hrvatske za Grad Mursko Središće.

Članak 2.

Članak 48 – stavak 1. mijenja se i glasi:

Osnovica za izračun plaće od 1. siječnja 2019. godine iznosi 5.584,19 kune-bruto.

Osnovica za izračun plaće od 1. rujna 2019. godine iznosi 5.695,87 kuna-bruto.

Članak 3.

Članak 47. – dodaje se

MAG. RANOG I PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA
i glasi:

PEDAGOG, PSIHOLOG, DEFEKTOLOG, LOGOPED
ODGOJITELJ-DEFEKTOLOG, MAG. RANOG I PREDŠKOLSKOG
ODGOJA I OBRAZOVANJA - SAVJETNIK

1,835

PEDAGOG, PSIHOLOG, DEFEKTOLOG, LOGOPED
ODGOJITELJ-DEFEKTOLOG, MAG. RANOG I PREDŠKOLSKOG
ODGOJA I OBRAZOVANJA - MENTOR

1,684

PEDAGOG, PSIHOLOG, DEFEKTOLOG, LOGOPED
ODGOJITELJ-DEFEKTOLOG, MAG. RANOG I PREDŠKOLSKOG
ODGOJA I OBRAZOVANJA
- SA POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM

1,507

PEDAGOG, PSIHOLOG, DEFEKTOLOG, LOGOPED
ODGOJITELJ-DEFEKTOLOG, MAG. RANOG I PREDŠKOLSKOG
ODGOJA I OBRAZOVANJA

- POČETNIK

- od 0 do položenog stručnog ispita

1,278

Članak 4.

Članak 61. mijenja se i glasi:

Za ostvarene rezultate rada radnicima će se isplatiti nagrada do iznosa neoporezive veličine, sukladno financijskim mogućnostima osnivača.

Članak 5.

U znak pristanka suglasnosti s odredbama ovog Aneksa kolektivnom ugovoru, ugovorne strane isti vlastoručno potpisuju.

Ovaj Aneks ugovora stupa na snagu od 1. siječnja 2019. godine

Članak 6.

Ovaj Aneks ugovora sačinjen je u četiri (4) primjerka od kojih svaka strana zadržava po dva (2) primjerka.

Za Grad Murško Središće

Gradonačelnik:
Dražen Srpak



KLASA: _____

URBROJ: _____

U Murškom Središću, 2019.

**Za Sindikat radnika u predškolskom
odgoju i obrazovanju Hrvatske**

Predsjednica:
Božena Strugar



Primljeno:	18-09-2020
Klasifikacijska oznaka	Org. jed.
601-02120-01130	
Uredbeni broj	Pril. Vrij.
2015-28-01	

Temeljem članka 51. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju /NN 107/07. i NN 94/13./, Zakona o radu /NN 93/14. i NN 127/17./, Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata /NN 93/14./

GRAD MURSKO SREDIŠĆE, Trg bana Josipa Jelačića 10, Mursko Središće, OIB:10835908515, kojeg zastupa gradonačelnik Dražen Srpak

i
SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE, Trg Republike Hrvatske 4, Zagreb, OIB:28820485578, kojeg zastupa predsjednica Božena Strugar

sklopili su

ANEKS KOLEKTIVNOM UGOVORU za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja

Članak 1.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da su dana 16. rujna 2015. godine zaključile Kolektivni ugovor za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja Hrvatske za Grad Mursko Središće, te I. i II. Aneks Kolektivnom ugovoru.

Članak 2.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se mijenjaju koeficijent složenosti radnih mjesta od 1. rujna 2020. godine i to za radna mjesta:

KUHAR	1,023
ŠVELJA, PRALJA, POMOĆNI POSLOVI U KUHINJI, POMOĆNI RADNIK ZA NJEGU, SKRB I PRATNJU, SPREMAČICA	0,769

Članak 3.

Ovaj Aneks ugovora sačinjen je u četiri (4) primjerka od kojih svaka strana zadržava po dva (2) primjerka.

Članak 4.

U znak pristanka suglasnosti s odredbama ovog Aneksa kolektivnom ugovoru, ugovorne strane isti vlastoručno potpisuju.

Ovaj Aneks ugovora stupa na snagu od 1. rujna 2020. godine.

Za Grad Mursko Središće

Gradonačelnik:
Dražen Srpak



**Za Sindikat radnika u predškolskom
odgoju i obrazovanju Hrvatske**

Predsjednica:
Božena Srugar



KLASA: 021-05/20-01/630

URBROJ: 209/11-20-01/1-1

U Murskom Središću, 2020.

Temeljem članka 51. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13 i 57/22), Zakona o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19), Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14 i 26/15)

GRAD MURSKO SREDIŠĆE, Trg bana Josipa Jelačića 10, Mursko Središće, OIB:10835908515, kojeg zastupa gradonačelnik Dražen Srpak

i

SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE, Trg Republike Hrvatske 4, Zagreb, OIB:28820485578, kojeg zastupa predsjednica Iskra Vostrel Prpić

sklopili su

**V. ANEKS
KOLEKTIVNOM UGOVORU
za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja**

Članak 1.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da su dana 16. rujna 2015. godine zaključile Kolektivni ugovor za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja Hrvatske za Grad Mursko Središće, te I., II., III. i IV. Aneks Kolektivnom ugovoru.

Članak 2.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da od 1. rujna 2022. godine ugovorena osnovica za obračun plaća radnika Dječjeg vrtića „Maslačak“ iznosi 5.980,66 kn.

Članak 3.

Ovaj Aneks ugovora sačinjen je u četiri (4) primjerka od kojih svaka strana zadržava po dva (2) primjerka.

Članak 4.

U znak pristanka suglasnosti s odredbama ovog Aneksa kolektivnom ugovoru, ugovorne strane isti vlastoručno potpisuju.

Ovaj Aneks ugovora stupa na snagu danom potpisivanja..

Za Grad Mursko Središće

Gradonačelnik:
Dražen Srpak

KLASA:120-01/22-01/3

URBROJ:2109/11-22-01/1-2

U Murskom Središću, 13.07.2022.g

**Za Sindikat radnika u predškolskom
odgoju i obrazovanju Hrvatske**

Predsjednica:
Iskra Vostrel Prpić

DJEČJI VRTIĆ "MASLAČAK"
MURSKO SREDIŠĆE

Primljeno:	08-08-2022
Klasifikacijska oznaka	Org. jed.
601-02/22-01/32	
Urudžbeni broj	Pril. Vrij.
2109-82-01-22-01	

Temeljem članka 51. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13 i 57/22), Zakona o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19), Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14 i 26/15)

GRAD MURSKO SREDIŠĆE, Trg bana Josipa Jelačića 10, Mursko Središće, OIB:10835908515, kojeg zastupa gradonačelnik Dražen Srpak

i

SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE, Trg Republike Hrvatske 4, Zagreb, OIB:28820485578, kojeg zastupa predsjednica Iskra Vostrel Prpić

sklopili su

**V. ANEKS
KOLEKTIVNOM UGOVORU
za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja**

Članak 1.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da su dana 16. rujna 2015. godine zaključile Kolektivni ugovor za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja Hrvatske za Grad Mursko Središće, te I., II., III. i IV. Aneks Kolektivnom ugovoru.

Članak 2.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da od 1. rujna 2022. godine ugovorena osnovica za obračun plaća radnika Dječjeg vrtića „Maslačak“ iznosi 5.980,66 kn.

Članak 3.

Ovaj Aneks ugovora sačinjen je u četiri (4) primjerka od kojih svaka strana zadržava po dva (2) primjerka.

Članak 4.

U znak pristanka suglasnosti s odredbama ovog Aneksa kolektivnom ugovoru, ugovorne strane isti vlastoručno potpisuju.

Ovaj Aneks ugovora stupa na snagu danom potpisivanja..

Za Grad Mursko Središće

Gradonačelnik:
Dražen Srpak

KLASA:120-01/22-01/3

URBROJ:2109/11-22-01/1-2

U Murskom Središću, 13.07.2022.g

**Za Sindikat radnika u predškolskom
odgoju i obrazovanju Hrvatske**

Predsjednica:
Iskra Vostrel Prpić



KOLEKTIVNI UGOVOR

**ZA DJELATNOST PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA
HRVATSKE
ZA GRAD MURSKO SREDIŠĆE**

Temeljem članka 51. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju /NN 10/97., NN 107/07. i NN 94/13./, Zakona o radu /NN 93/14./, Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata /NN 93/14./

GRAD MURSKO SREDIŠĆE

i

SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE
sklopili su

KOLEKTIVNI UGOVOR za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja

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 u predškolskom odgoju i obrazovanju Grada Mursko Središće.

Temeljem članka 204. Zakona o radu prava iz ovog Ugovora mogu ostvariti samo članovi Sindikata radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske, zaposleni u Dječjem vrtiću „Maslačak”.

Članak 2.

Grad Mursko Središće obvezuje se zatražiti mišljenje ovog Sindikata prije predlaganja i donošenja odluka koje utječu na radnopravni položaj radnika za koje je ovaj Ugovor izvor prava. Pribavljeno mišljenje Sindikata osnivač je dužan razmotriti i uz svoje stajalište prezentirati Upravnom vijeću predškolske ustanove.

Članak 3.

Pod pojmom “poslodavac” u smislu ovog Ugovora je predškolska ustanova „Maslačak” s kojom je osnivač, odnosno financijer, Grad Mursko Središće 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.

Pod pojmom “predškolska ustanova” u smislu odredbi ovog Ugovora podrazumijevaju se predškolske ustanove Grada Mursko Središće.

Pod pojmom “radnik” podrazumijevaju se radnici zaposleni na određeno ili neodređeno vrijeme u predškolskoj ustanovi, s punim ili nepunim i skraćenim radnim vremenom i radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

Članak 4.

Potpisnici su se suglasili da će se zalagati i rukovoditi slijedećim načelima:

- međusobne suradnje u području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja;
- promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;

- poticanja zaključivanja kolektivnog ugovora djelatnosti predškolskog odgoja i obrazov.
- mirnog rješavanja sporova.

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 izmjenu Ugovora.

Članak 5.

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

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

Radnici se primaju na rad u predškolske ustanove na temelju natječaja, odnosno oglasa, sukladno zakonu. Osobe koje se primaju na rad moraju zadovoljavati odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju /NN 10/97., NN 107/07. i NN 94/13./ i Pravilnika o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika, te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću /NN 133/97./

Za obavljanje poslova koji ne trpe odgađanje radnik se može primiti na rad bez objavljivaja natječaja, odnosno oglasa, ali najduže za razdoblje od 60 dana, sklapanjem ugovora o radu na određeno vrijeme.

Članak 7.

Radni se odnos zasniva 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, poslodavac može uputiti radnika na lječnički pregled. Troškove lječničkog pregleda snosi poslodavac.

Ugovor o radu može se, iznimno, sklopiti na određeno vrijeme, čiji je prestanak unaprijed određen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika do njegova povratka na rad
- privremenom povećanju opsega poslova;
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba;
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (eksperimentalnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja,

- 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, odnosno oglasa, ali ne duže od 60 dana;

Razlog za sklapanje uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme mora se navesti u sklopljenom ugovoru o radu ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu.

Članak 8.

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

- radi zamjene privremeno nenazočnog radnika – do njegovog povratka na rad;
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

Članak 9.

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

Članak 10.

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

Članak 11.

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

- do mjesec dana za poslove za koje se traži do III. stupnja stručne spreme,
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme,
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme,
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži 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 deset dana.

Članak 12.

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

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

Upravno vijeće predškolske ustanove imenovat će članove komisije za praćenje rada radnika i provjere njegovih stručnih i radnih sposobnosti za vrijeme pokusnog rada.

Komisija za praćenje rada radnika u pokusnom 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 13.

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

Način osposobljavanja pripravnika za samostalni rad mora biti propisan Pravilnikom o radu ili određen ugovorom o radu.

Radi osposobljavanja za samostalni rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad u drugu predškolsku ustanovu.

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži od IV. do VII. stupnja stručne spreme.

Odluku o potrebi zapošljavanju novog radnika-pripravnika donosi Upravno vijeće predškolske ustanove.

Članak 14.

Ako to posebnim propisima nije drukčije utvrđeno pripravnički staž može trajati najviše:

- 12 mjeseci za poslove za koje se traži V, VI, VII stupanj stručne spreme
- 6 mjeseci za poslove za koji se traži IV stupanj stručne spreme

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

Članak 15.

Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja.

Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:

- pet radnih dana za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme
- sedam radnih dana za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme,
- deset radnih dana za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme,

Članak 16.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvome pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana.

Ukoliko pripravnik ne položi pripravnički ispit ni nakon proteka godine dana od isteka pripravničkog staža poslodavac će mu otkazati ugovor o radu.

Polovinu troškova drugog polaganja pripravničkog ispita snosi sam pripravnik.

Članak 17.

Na pripravnike – odgajatelje i stručne suradnike u predškolskim ustanovama primijenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju /NN 10/97., NN 107/07. i NN 94/13./ i propisa donesenih na temelju zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.

Članak 18.

Pri zasnivanju radnog odnosa s radnikom na nepopunjeno radno mjesto određeno Pravilnikom o visini stručne spremlje stručnih djelatnika, te vrsti i stupnju stručne spremlje ostalih djelatnika u dječjem vrtiću Ravnatelj ustanove je dužan pribaviti prethodnu suglasnost osnivača.

PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

Provjera stručnih i radnih sposobnosti

Članak 19.

Na prijedlog ravnatelja predškolske ustanove Upravno vijeće donosi odluku o pokretanju postupka za utvrđivanje potrebnih znanja i sposobnosti odnosno ostvarivanje predviđenih rezultata rada. Postupak se provodi u skladu sa Zakonom, time da vrijeme provjere ne može trajati kraće od tri mjeseca od dana pokretanja postupka.

Postupak iz stavka 1. pokreće Ravnatelj, te imenuje komisiju od tri člana, od kojih je jedan obavezno predstavnik Sindikata.

Članovi komisije iz prethodnog stavka moraju imati najmanje isti stupanj stručne spremlje određene vrste zanimanja i radnog iskustva kao radnik čije znanje i sposobnost odnosno radni rezultat se provjeravaju.

Provjera znanja i sposobnosti odnosno ostvarivanje rezultata započinje danom pokretanja postupka time da ne može biti pokrenuta prije proteka roka od šest mjeseci za radnike koji su duže odsustvovali s rada zbog službe u oružanim snagama, porodijskog dopusta, dužeg bolovanja i sl.

Nakon izvršene provjere komisija sačinjava pismeno izvješće koje se uručuje radniku, poslodavcu i Sindikatu.

Na temelju izvješća iz prethodnog stavka nadležni organ donosi odluku o mogućnosti rasporeda radnika na radno mjesto koje odgovara njegovim stručnim znanjima i sposobnostima, a ako takva mogućnost ne postoji, radniku može prestati radni odnos na način i pod uvjetima predviđenim Zakonom.

Raspoređivanje radnika

Članak 20.

Ravnatelj može radnika rasporediti na drugo radno mjesto, a radnik može biti raspoređen na druge poslove koji nisu u skladu sa njegovom stručnom spremom, odnosno može mu prestati radni odnos zbog toga što nema potrebno znanje i sposobnosti i ne ostvaruje

predviđene rezultate rada na svom radnom mjestu, samo kada se to utvrdi u odgovarajućem postupku uz prethodno pribavljeno mišljenje Sindikata.

Institut pribavljenog mišljanja sindikata različit je po svom sadržaju namjeni od instituta savjetovanja / suodlučivanja / suglasnosti sindikata iz Zakona o radu.

Članak 21.

Poslodavac je dužan radniku koji je iskazan viškom uspostaviti komunikaciju sa Zavodom za zapošljavanje Grada Mursko Središće, te osigurati njegovo zaposlenje u jednoj od Predškolskih ustanova Grada Mursko Središće.

Poslodavac je dužan radniku koji je iskazan viškom uspostaviti komunikaciju sa Županijskim zavodom za zapošljavanje, te pokušati osigurati njegovo zaposlenje u jednoj od Predškolskih ustanova na području Županije.

Članak 22.

Radnik koji je proglašen viškom u i zbog toga mu se otkazuje ugovor o radu ima pravo na otpremninu u visini od 1/3 prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada u Dječjem vrtiću „Maslačak”, a najviše do visine šest prosječnih mjesečnih plaća sukladno zakonu.

Radniku koji je proglašen viškom, a nedostaje mu 5 godina života ili 5 godina mirovinskog staža do ostvarenja uvjeta za punu mirovinu, ne može se otkazati ugovor o radu bez priznavanja prava na otpremninu u visini plaća i pripadajućih doprinosa koji bi mu bili isplaćeni da je radio do stvaranja uvjeta za punu mirovinu, uvećanih za ostala Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom utvrđena prava.

Članak 23.

Radniku za čijim je radom prestala potreba u ustanovi odnosno kod poslodavca, radni odnos ne može prestati dok ne proteknu sljedeći rokovi od dana donošenja Programa rješavanja viška radnika:

- za radnike do 10 godina staža najmanje	4 mjeseca
- za radnike sa preko 10, a do 20 godina staža najmanje	5 mjeseci
- za radnike sa preko 20 godina staža najmanje	6 mjeseci

RADNO VRIJEME

Članak 24.

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

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

Radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika u neposrednom radu s djecom, stručnih suradnika, te medicinske sestre-zdravstvenog voditelja određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu.

Članak 25.

Dnevno radno vrijeme svih radnika je 8 sati u što se uračunava pola sata dnevne stanke. Dnevno radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika u neposrednom radu s djecom, stručnih suradnika, te medicinske sestre-zdravstvenog voditelja određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu.

Članak 26.

Raspored tjednog i dnevnog radnog vremena donosi poslodavac pisanom odlukom koja je sastavni dio plana i programa predškolske ustanove.

Članak 27.

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

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 28.

Svi radnici u predškolskim ustanovama imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta. Stanka se ubraja u radno vrijeme. Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac. Ako priroda posla ne omogućava stanku u toku rada (odgojno obrazovni radnici), poslodavac će to vrijeme uračunati u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja.

Godišnji odmor

Članak 29.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na godišnji odmor. Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna = 20 radnih dana, koliko iznosi Zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

a) prema dužini radnog staža:

- do 5 godina	1 radni dan
- više od 5 do 10 godina	2 radna dana
- više od 10 do 15 godina	3 radna dana
- više od 15 do 20 godina	4 radna dana
- više od 20 do 25 godina	5 radnih dana
- više od 25 do 30 godina	6 radnih dana

- više od 30 do 35 godina	7 radnih dana
- više od 35 godina	8 radnih dana
b) prema složenosti poslova:	
- poslovi VSS	5 radnih dana
- poslovi VŠS	4 radna dana
- poslovi SSS, VKV i KV	3 radna dana
- poslovi PK, NK	2 radna dana
c) prema doprinosu na radu:	
- ako ostvari izvrstan rezultat rada	4 radna dana
- ako ostvari vrlo uspješne rezultate rada	3 radna dana
- ako ostvaruje uspješne rezultate rada	2 radna dana
d) prema posebnim socijalnim uvjetima:	
- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete	još po 1 radni dan
- samohranom roditelju djeteta do 15.godina	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu	3 radna dana
- invalidu	2 radna dana
e) prema uvjetima rada:	
- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada	3 radna dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određeni Zakonom	2 radna dana
f) prema navršenim godinama starosti:	
- do 30 godina	2 radna dana
- od 30 do 40 godina	3 radna dana
- više od 40 do 50 godina	4 radna dana
- više od 50 do 60 godina	5 radnih dana
- iznad 60 godina	6 radnih dana

Članak 30.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje te blagdani i neradni dani.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora

Članak 31.

Radnik ima pravo puni godišnji odmor koristiti u dva i više dijelova. 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.

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

Članak 32.

Plan rasporeda korištenja godišnjeg odmora donosi poslodavac za sve zaposlene pisanom odlukom. Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a 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 plana rasporeda.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja svakom radniku pisanu odluku o trajanju i razdoblju korištenju godišnjeg odmora najkasnije 30 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 33.

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 nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

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

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

Putnim troškovima smatraju se 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 34.

Iznimno od odredbe članka 78. Zakona o radu, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 35.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u slučaju da mu, do prestanka ugovora o radu, nije osigurana mogućnost korištenja sukladno odredbama Zakona o radu, odnosno ovog Kolektivnog ugovora.

Plaćeni dopust

Članak 36.

Radnik ima pravo na dopust tijekom kalendarske godine za sljedeće slučajeve:

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, unuka	5 radnih dana
- smrt braće i sestara, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidbe	2 radna dana
- elementarnih nepogoda	5 radnih dana
- teške bolesti člana uže obitelji (roditelja i djece)	6 radnih dana
- na poziv sudskih ili drugih ovlaštenih organa	1 radni dan
- za dobrovoljne davaoce krvi, za svako davanje	3 radna dana
- za polaganje stručnog ispita prvi put	do 10 radnih 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

Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi slučaj iz stavka prvog ovog članka odobrava mu se dopust u utvrđenom trajanju.

Članak 37.

Radnik kojeg Predškolska ustanova 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.

Odluku o realizaciji navedenih prava donosi Poslodavac.

Članak 38.

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

Ako okolnosti iz članka 36. ovog Ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti iz službe odnosno s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), službenik i radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na odsutan zbog privremene nesposobnosti za rad.

Članak 39.

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

Neplaćeni dopust

Članak 40.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
- 10 dana za polaganje ispita u višoj školi ili fakultetu
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja, posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika, i sl.)

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovog članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

Članak 41.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine 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.

Kada to okolnosti zahtjevaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju preko 30 dana uz suglasnost Upravnog vijeća ustanove.

Članak 42.

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).

PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

Članak 43.

Plaća se radniku isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec.
Od isplate jedne do isplate druge plaće ne smije proći više od 30 dana.

Članak 44.

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

Članak 45.

Plaća 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 46.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je
radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće.

Članak 47.

Popis koeficijenata složenosti radnih mjesta poseban su i sastavni dio ovog Kolektivnog
ugovora.

Članak 48.

Osnovicu za izračun plaće iznosi 5.108,84 kune-bruto.
Ugovorena osnovica ne može biti niža od osnovice za izračun plaće za državne
službenike i namještenike u sustavu školstva.

Uvećanje plaće

Članak 49.

Osnovna plaća radnika uvaćat će se za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Plaća ne može biti isplaćena u nižem iznosu od iznosa određenog čl.51. Zakona predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97., NN 107/07. i NN 94/13.)

Članak 51.

Za znanstveni stupanj plaća radnika uvećat će se:

- | | |
|--------------------------------|-----|
| - magistar predškolskog odgoja | 8% |
| - magistar znanosti | 8% |
| - doktor znanosti | 15% |

Članak 52.

Plaća radnika uvećat će se:

- | | |
|--|-----|
| - za rad noću | 50% |
| - za dnevni prekovremeni rad | 50% |
| - za rad subotom u okviru 40 satnog radnog tjedna | 25% |
| - za rad nedjeljom u okviru 40 satnog radnog tjedna | 35% |
| - za dnevni dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata | 10% |
| - za smjenski rad | 10% |

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

Prekovremenim radom priznaju se odrađeni sati odgojitelja iznad dnevne norme neposrednog rada s djecom, odnosno odrađeni sati ostalih radnika iznad 8 sati dnevne norme u tjednu od ponedjeljka do petka, kao i svaki sat rada subotom, nedjeljom, blagdanom i praznikom.

Radom u smjenama (smjenski rad) smara se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrdenome radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično preko tjedna ili mjeseca u prijedpodnevnom (I. smjena – od 06 do 14 sati), poslijepodnevnom (II. smjena – od 14 do 22 sata) ili noćnom (III. smjena - od 22 do 06 sati) dijelu dana.

Noćni radnik je radnik koji u vremenu od 22,00 sata do 6,00 sati odradi najmanje 1/3 radnog vremena.

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

Članak 53.

Ako predškolska ustanova nema zaposlenog promoviranog mentora, mentorstvo pripravnika obavljat će promovirani mentor iz druge predškolske ustanove.

Članak 54.

Za vrijeme obavljanja poslova na zimovanju odnosno ljetovanju gdje proces rada zahtijeva angažiranje i odgovornost odgojno obrazovnog radnika tijekom 24 sata, pored plaće za redovno radno vrijeme pripada mu i dodatni iznos naknade koja se utvrđuje u visini njegove osnovne plaće na bazi dodatnih 8 sati za svaki dan.

Prethodni stavak odnosi se samo na zimovanja odnosno ljetovanja koja organizira ustanova uz prethodno pribavljenu suglasnost Upravnog odjela za prosvjetu Grada Mursko Središće.

Članak 55.

Kada odgojno obrazovni radnik provodi program predškole (mala škola) uvjeti rada, dužina trajanja sata, te omjer neposrednog rada s djecom, pripremanje za rad i ostali poslovi ista je kao da taj program obavlja pri školi.

Članak 56.

Odgojno obrazovnom djelatniku se plaća uvećava za 10% za rad sa spojenim skupinama.

Članak 57.

Kada radnik radi poslove odgovornijeg radnog mjesta u zamjeni, pripada mu plaća uvećana za odgovornost.

Kada radnik tijekom svakog radnog dana, temeljem rasporeda rada, obavlja poslove na više lokacija plaća mu se povećava 2% za drugu i svaku narednu lokaciju.

Članak 58.

Odgojno obrazovnom radniku koji sam obavlja poslove i radne zadatke u vrijeme zadanog vremena za zajedničko obavljanje odgojno obrazovnog rada s djecom, osnovna plaća uvećava se za 50% za svaki sat odsutnosti drugog odgojno obrazovnog djelatnika uz vremensko ograničenje trajanja navedeno rada od 14 dana.

Članak 59.

Odgojno obrazovnom radniku vrijeme koje provodi u neposrednom radu s djecom na programima iznad redovnog radnog vremena plaća se dodatno i to kao redovan rad s djecom.

Članak 60.

Za dane koje odgojno obrazovni radnik provede u radu s djecom van sjedišta ustanove ima pravo na dnevnicu u skladu sa Zakonom.

Članak 61.

Za ostvarene nadprosječne rezultate rada radniku će se isplatiti nagrada jedanput godišnje.

Mjerila za vrednovanje rezultata rada, te mjerila o visini nagrade utvrdit će Upravno vijeće ustanove na prijedlog Ravnatelja.

NAKNADA PLAĆE

Članak 62.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio za vrijeme kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- obavljanja stručnih seminara i sličnih obveza

Naknada plaće je u visini prosjeka plaće koju je radnik ostvario u prethodna tri mjeseca.

Članak 63.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za radno vrijeme uz normalan učinak, za vrijeme kada ne radi zbog:

- sindikalnog obrazovanja
- obrazovanja za potrebe Radničkog vijeća
- obrazovanja povjerenika za zaštitu na radu
- obrazovanja povjerenika za zaštitu od zlostavljanja i diskriminacije
- zastoja u poslu do koga je došlo bez krivnje radnika kao na primjer u slučaju – pogonske energije, nedolaska djece u vrtić i sl.

Članak 64.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 80% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku za slučaj privremene nesposobnosti za rad zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Članak 65.

Ako je sindikalni povjerenik u funkciji Radničkog vijeća pripada mu godišnja naknada plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti, i to 3 sata po članu sindikata.

Naknada plaće za sindikalnog povjerenika koji obnaša poslove Radničkog vijeća utvrđuje se ugovorom o radu ili aneksom ugovora o radu.

ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

Članak 66.

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

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

Poslodavac je dužan pri uvođenju novih tehnologija informirati radnike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

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

Članak 67.

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

- biti izvješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera 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,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati informacije relevantne za njegov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike na rad na siguran način.

Članak 68.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu osposobljenošću i uputama koje mu je osigurala Predškolska ustanova.

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 dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

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

Zaštita od diskriminacije i zaštita dostojanstva

Članak 69.

Zabranjena je izravna i 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 podrijetka, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća

Članak 70.

Zabranjeno je uznemiravanje radnika u tijeku rada.

Pod uznemiravanjem se podrazumijeva svako ponašanje prema radnicima s ciljem povrede dostojanstva radnika koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće i uvredljivo okruženje.

Članak 71.

Uznemiravanjem u tijeku 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, te
- zahtjevi za obavljanje poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici od svojih nadređenih i podređenih suradnika i svake treće osobe s kojom radnik dođe u doticaj u tijeku rada ili u svezi s radom.

Članak 72.

Radnici su dužni prigodom 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 tećih osoba i o tom izvijestiti ravnatelja.

Članak 73.

Za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz postupak zaštite dostojanstva radnika nadležan je radnik-povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika, koji je zaposlen kod poslodavca, a kojeg je poslodavac dužan imenovati posebnom odlukom.

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

Radnik podnosi prijavu o uznemiravanju pisanom pritužbom ovlaštenoj osobi iz stavka 1. ovog članka.

Ovlaštena je osoba dužna, poradi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i spriječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećeg dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnejeta da se o pritužbi očituje.

O očitovanju se sastavlja zapisnik koji radnik potpisuje.

Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provede će i druge radnje poradi utvrđivanja činjeničnog stanja (suočavanje, saslušanje svjedoka i dr.)

Ako se pritužba zbog uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu u predškolskog ustanovi, predsjednik upravnog vijeća, odnosno ravnatelj poduzet će odgovarajuće mjere radi utvrđivanja činjeničnog stanja iz pritužbe vodeći pritom računa o zaštiti o dostojanstva radnika i interesima Predškolske ustanove.

Članak 74.

O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik temeljem kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila postojanje uznemiravanja, predlaže mjere zaštite dostojanstva.

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

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

Članak 75.

Kada ovlaštena osoba utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže neku od sljedećih mjera o zaštiti dostojanstva:

- izmjenu rasporeda rada,
- premještanje u drugi objekt
- pokretanje stegovnog postupka

Članak 76.

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od osobe koja nije u radnom odnosu u predškolskoj ustanovi, ovlaštena osoba može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, predložiti ravnatelju, odnosno predsjedniku upravnog vijeća sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu,
- obavijestiti poslodavca prijavljene osobe, ako je prijavljena osoba u radnom odnosu,
- obavijestiti nadležnu policijsku postaju

ZAŠTITA RADNIKA

Članak 77.

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, odnosno oglasa, ako radnici imaju odgovarajući stupanj i visinu stručne spreme.

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

Članak 78.

Grad Mursko Središće je dužan osigurati sredstva za sistematski zdravstveni pregled svih radnika svake godine, a radnik je obavezan pristupiti sistematskom pregledu svake 3 godine.

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

Članak 79.

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanji radna sposobnost zbog godina starosti, općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, povrede na radu, invaliditeta i profesionalnih bolesti, a do stjecanja prava na punu mirovinu nedostaje mu 5 godina mirovinskog staža ili 5 godina života, osigurat će mu se, uz predočenje lječničke dokumentacije, povoljniji uvjeti rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i sl.)

bez smanjenja njegove plaće koju je ostvarivo prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Članak 80.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto ne može se isplatiti u iznosu nižem od plaće iz ugovora o radu koji je na snazi.

Članak 81.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili zbog profesionalne bolesti ne bude vraćen na rad jer je nastao trajni gubitak sposobnosti za rad (opća nesposobnost za rad), ima pravo na otpremninu u visini 100% prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, a najviše do visine šest prosječnih mjesečnih plaća sukladno zakonu.

Članak 82.

Radnik kojem je otkazan Ugovor o radu zbog bolesti – osobno uvjetovani otkaz – ima pravo na otpremninu u visini 65% prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, a najviše do visine šest prosječnih mjesečnih plaća sukladno zakonu.

Članak 83.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanim ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini 1/3 prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, a najviše do visine šest prosječnih mjesečnih plaća sukladno zakonu.

Članak 84.

Radniku može biti upućeno upozorenje na obveze iz radnog odnosa zbog neizvršenja poslova iz Pravilnika o materijalnom ustrojstvu. Po proteku tri godine od dana donošenja upozorenja smatrat će se da isto nije doneseno.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 85.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora ukoliko poslovni rezultati omogućuju isplatu regresa o čemu odlučuje Upravno vijeće. Visinu regresa iznosi 1.250,00 kuna neto.

Članak 86.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene po radniku u RH u prethodna tri mjeseca prije umirovljenja. Iskazana visina se radniku isplaćuje u neto iznosu.

Članak 87.

Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za neprekidni rad u predškolskim ustanovama Grada Mursko Središće, odnosno njegovim pravnim prethodnicima i to za navršenih:

5 godina	5.115,00 kn bruto
10 godina	6.378,00 kn bruto
15 godina	7.643,00 kn bruto
20 godina	10.200,00 kn bruto
25 godina	12.757,00 kn bruto
30 godina	15.314,00 kn bruto
35 godina	17.871,00 kn bruto
40 godina	20.428,00 kn bruto
45 godina	23.000,00 kn bruto

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

Članak 88.

U povodu Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti, u najmanjem iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez na dohodak.

Sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se radniku po kojem je dijete evidentirano na Kartici poreza na dohodak od nesamostalnog rada (obrazac PK)

Članak 89.

Radniku pripada pravo na nagradu za božićne blagdane ukoliko poslovni rezultati omogućuju isplatu nagrade za božićne blagdane o čemu odlučuje Upravno vijeće.

Visinu naknade za božićne blagdane iznosi 1.250,00 kuna neto.

Članak 90.

Radnicima se jednom godišnje može dati dar u naravi pojedinačna vrijednost kojeg ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez na dohodak.

Članak 91.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- rođenja djeteta u visini proračunske osnovice – 3.326,00 kuna-neto
- smrti supružnika, djeteta, roditelja

očuha, maćehe i skrbnika 1 prosječna bruto mjesečna plaća
isplaćena po radniku u RH u prethodna tri mjeseca.

Iskazana visina se radniku isplaćuje u neto iznosu.

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

- nastanka teške invalidnosti 2 prosječne bruto mjesečne plaće
- bolovanja dužeg od 90 dana 1 prosječna bruto mjesečna plaća

Pravo na pomoć za vrijeme privremene nesposobnosti za rad duže od 90 dana nema radnik koji na temelju Zakona ima pravo na naknadu plaće u iznosu od 100% osnovice za naknadu.

- nastanka teške invalidnosti djeci i
supružnika radnika 1 prosječna bruto mjesečna plaća

- radi nabave medicinskog pomagla i
pokriće participacije pri kupnji prijeko
potrebnih lijekova u inozemstvu 1 prosječna bruto mjesečna plaća

isplaćene po radniku u RH u prethodna tri mjeseca.

Iskazana visina se radniku isplaćuje u neto iznosu.

Pod teškom invalidnošću iz prethodnog stavka ovog članka podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije koja prelazi 70%.

Uža obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika 3 prosječne bruto mjesečne plaće i troškove pogreba
isplaćene po radniku u RH u prethodna tri mjeseca. Iskazana visina se radniku isplaćuje u neto iznosu.

Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa dvije bruto prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodna tri mjeseca.

Ugovorne strane sporazumne su da će djeci, odnosno zakonskim starateljima djece radnika koji je izgubio život na radu, mjesečno isplatiti pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini
- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini
- za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 90% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini

Članak 92.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnice
- duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnic.

Ugovorne strane su sporazumne da visina dnevnice iznosi najviši iznos po Pravilniku o porezu na dohodak.

Ako je radnik upućen na službeno putovanje s djecom iz vrtića koje traje najmanje 8 sati, bez obzira na osiguranu prehranu, isplaćuje mu se iznos pune dnevnice.

Članak 93.

Radnik ima pravo na terenski dodatak kad mu je ugovorom o radu određeno mjesto rada na terenu.

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

Puni iznos terenskog dodatka iznosi dnevno prema odredbama čl. 23. Pravilnika o porezu na dohodak.

Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

Ako radnik ispunjava uvjete iz stavka 1. ovog članka, a potreba posla iznimno zahtijeva odlazak na službeni put, ispunjen je uvjet za isplatu dnevnice.

Terenski dodatak isplaćuje se i za dane tjednog odmora, blagdane i neradne dane propisane zakonom uz uvjet da radnik stvarno u to vrijeme radi na terenu.

Članak 94.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne prijevozne karte.

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.

Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Ako nije organiziran javni prijevoz koji omogućava radniku redovit 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.

Članak 95.

Kada radnik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, troškovi će mu se nadoknaditi po prijednom kilometru u visini neoporezivog iznosa po Pravilniku o porezu na dohodak. Kada će radnik koristiti privatni automobil u službene svrhe određuje poslodavac.

Članak 96.

Kada je radniku dozvoljena upotreba privatnog automobila zbog izvršavanja dnevnih radnih obaveza poslodavac će mu odobriti trošak loke vožnje, uz pravila naknade iz čl.99. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 97.

Radnik sa članovima svoje obitelji ima pravo na korištenje radničkih odmarališta uz dogovor sindikata i ustanove odnosno poslodavca.

Način i uvjeti za ostvarivanje prava iz prethodnog stavka utvrđuju se posebnim ugovorom između sindikata i poslodavca.

Članak 98.

Grad Mursko Središće će radnicima u predškolskoj ustanovi omogućiti sudjelovanje u natječaju za dodjelu gradskog stana.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 99.

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

Članak 100.

Ravnatelj predškolske ustanove može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a naročito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Predškolske ustanove.;
- nedozvoljenog korištenja sredstvima Predškolske ustanove,
- 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,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje,
- zloupotrebe korištenja privremene nesposobnosti za rad.

Radi kršenja obveza ugovora o radu poslodavac može i izvanredno otkazati samo pod uvjetima i na način utvrđenim Zakonom o radu.

U slučaju kršenja obveza iz radnog odnosa ravnatelja predškolske ustanove, a naročito zbog razloga iz st. 1 ovoga članka, Grad Mursko Središće preuzima sva ovlaštenja za pokretanje razrješenja ravnatelja predškolske ustanove.

Otkazni rok kod redovitog otkaza radniku ugovora o radu ne teče za vrijeme trajanja godišnjeg odmora, razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika te plaćenog dopusta.

UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 101.

Predškolska ustanova i Grad Mursko Središće obvezuju se da će osigurati provedbu svih prava iz oblasti sindikalnog organiziranja utvrđenih konvencijama – 87 i 98 - Međunarodne organizacije rada.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ne smije biti sprečavana ili ometana ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, dugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 102.

Predstavnici Grada Mursko Središće obvezuju se na partnerski odnos sa Sindikatom što podrazumijeva uzajamno uvažavanje i poštivanje, te kontinuiranu suradnju.

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.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrati će se pritisak poslodavca ili njegovog predstavnika na radnike članove Sindikat da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 103.

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

Sindikakat, odnosno Sindikalni povjerenik je dužan obavijestiti poslodavca odnosno ravnatelja predškolske ustanove o izboru sindikalnog povjerenika.

Poslodavac je dužan radniku i Sindikatu osigurati informacije o prijedlozima odluka koje će razmatrati odgovarajuće tijelo upravljanja, a koje su od značaja za ekonomski i socijalni položaj radnika.

Kada se na sjednici Upravnog vijeća ustanove odlučuje o pravima radnika, Sindikatu se dostavljaju pozivi s materijalima za sjednicu, te omogućuje sudjelovanje sindikalnog povjerenika na sjednici.

Članak 104.

Čelnik sindikata koji je na tu funkciju izabran iz radnog odnosa, 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 i radnog iskustva.

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

Prestanak radnog odnosa i povrat na rad uređuje se pisanim sporazumom zaključenim između tog radnika i poslodavca.

Članak 105.

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

Pored broja sati za sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, članu Središnjeg odbora, članu Nadzornog odbora, te kao članu nekog drugog sindikalnog tijela omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija.

Članak 106.

Kada sindikalni povjerenik u dijelu svog radnog vremena obavlja sindikalne aktivnosti tada se omjer rada dogovora pisanim sporazumom između sindikalnog povjerenika i poslodavca.

Članak 107.

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

Sindikalnog povjerenika, za vrijeme obnašanja dužnosti i 10 mjeseci po prestanka obnašanja dužnosti ne može se bez suglasnosti Središnjeg odbora sindikata:

- premjestiti u okviru iste ustanove odnosno premjestiti u drugu ustanovu
- utvrditi kao višak zaposlenih,
- premjestiti ga na nepovoljnije radno mjesto,
- otkazati ugovor o radu,
- na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike

Članak 108.

Upravno vijeće ustanove odnosno poslodavac dužni su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada. O zauzetim stavovima dužni su u roku 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti sindikat.

Predsjednik upravnog vijeća ustanove odnosno Ravnatelj ustanove dužan je primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev, u roku od tri dana, i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnih interesa radnika.

Sindikalni povjerenik ima pravo prisustvovati sjednicama Upravnog vijeća, a Ravnatelj ustanove dužan mu je dostaviti poziv s materijalom za sjednicu.

Gradonačelnik će primiti na razgovor predsjednika sindikata na njegov zahtjev ako je riječ o pitanjima sindikalne aktivnosti i materijalnim interesima radnika.

Ovlašteni predstavnik Grada Mursko Središće primit će na zahtjev predsjednika sindikata ako je riječ o pitanjima sindikalne aktivnosti i materijalnim interesima radnika.

Članak 109.

Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku, omogućiti neophodan pristup radnom mjestu 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 radnikov gospodarski položaj kao što su prijedlozi odluka i pravilnik o radu kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika najmanje 15 dana prije planiranog dana donošenja te odluke.

Poslodavac je dužan u pismenoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika. Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik, ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Sindikalni povjerenik ima i druga prava određena ovim Ugovorom ili Zakonom.

Članak 110.

Poslodavac je sindikalnom povjereniku ili članu povjereništva dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme i u opsegu koji ovisi o veličini ustanove i organizaciji rada ustanove.

Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke tijekom radnog vremena ustanove, vodeći računa o tome da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti 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 redovito poslovanje ustanove.

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

Članak 111.

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

- prostoriju za sindikalni rad u pravilu odvojenu od mjesta rada sindikalnog povjerenika 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 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,
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika,
- obračun sindikalne članarine, a temeljem pisane izjave člana sindikata.
- obračun drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun sindikata.

U slučaju kad sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u punom radnom vremenu, a zbog prirode njegova posla te aktivnosti nije moguće obavljati na njegovom

mjestu rada, poslodavac će mu osigurati drugi odgovarajući prostor za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

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

Članak 112.

Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu iz Zakona i ovoga Ugovora određuje se:

- prema broju članova sindikata – u slučaju kada je u ustanovi izabrano Radničko vijeće,
- prema ukupnom broju zaposlenih u ustanovi – u slučaju kada Radničko vijeće nije izabrano.

Članak 113.

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

Broj sindikalnih povjerenika 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 može u dijelu tih ovlasti zamijeniti sindikalni predstavnik koji nije zaposlen u ustanovi, pod uvjetom da je sindikat obavijestio poslodavca o toj osobi i da joj je povjerenik prenio u pisanoj formi određenu ovlast Radničkog vijeća.

Kada je u funkciji Radničkog vijeća sindikalni povjerenik odnosno član sindikalnog vijeća, ima pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom, a koja se utvrđuje prema broju članova koje bi imalo Radničko vijeće.

Članak 114.

Kada sindikalni povjerenik zamjenjuje Radničko vijeće on 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 poslove svojeg radnog mjesta, a ako tih poslova više nema onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme

Članak 115.

Kada su sindikalni povjerenik odnosno sindikalno vijeće u funkciji Radničkog vijeće ima pravo uz prethodnu suglasnost sindikata zatražiti mišljenje stručnjaka o poslovima iz svojega djelokruga.

O načinu podmirivanja troškova nastalih primjenom stavka 1. ovoga članka Sindikat i poslodavac odlučit će sporazumno.

Članak 116.

Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika nastala za vrijeme obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.

OBAVJEŠĆIVANJE RADNIKA

Članak 117.

U cilju sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Predškolske ustanove, te o radu Radničkog vijeća, moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika zaposlenih u Predškolskoj ustanovi.

Skup radnika saziva Ravnatelj predškolske ustanove, Radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća.

RADNIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK

Članak 118.

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

MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 119.

Ako nastane kolektivni spor između potpisnika ovog Ugovora koji nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem provest će se postupak mirjenja.

Mirenje provodi mirovno vijeće od tri člana od kojih jednog imenuje Grad Mursko Središće, jednoga sindikat, a trećeg sporazumno obje strane.

Ako se oko trećeg člana obje strane ne mogu usaglasiti, zatražit će da ga imenuje Gospodarsko socijalno vijeće.

Članak 120.

Ugovorne strane moraju u roku od 24 sata dati prijedlog svoga člana mirovnog vijeća i odmah se dogovoriti oko izbora trećeg člana.

Ako se strane ne dogovore oko izbora trećeg člana imenovat će ga Gospodarsko socijalno vijeće. Ako se ugovorne strane ne dogovore drukčije, mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku od tri dana od dana imenovanja svih članova.

Članak 121.

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 ovoga članka, smatra se da ga nije prihvatila.

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

ARBITRAŽA

Članak 122.

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

Članak 123.

Ako Upravno vijeće, Ravnatelj predškolske ustanove, Grad Mursko Središće spriječava štrajk, u slučaju kolektivnog spora, spor će se povjeriti arbitraži.

Sastav, način odlučivanja te rokovi arbitraže u slučaju iz stavka 1. ovoga članka posebno će se ugovoriti.

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

TROŠKOVI

Članak 124.

Troškove mirenja odnosno arbitraže snose obje strane.

ŠTRAJK

Članak 125.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena, a poštuju se u cijelosti.

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

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

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

Članak 126.

Pri organiziranju i poduzimanju 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.

Članak 127.

Upravno vijeće, Ravnatelj predškolske ustanove, Grad Mursko Središće ne smiju sprečavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 128.

Štrajk se mora najaviti Upravnom vijeće, Ravnatelju predškolske ustanove, Gradu Mursko Središće najmanje 7 dana prije početka štrajka.

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

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Članak 129.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata.

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

Članovima štrajkaškog odbora ne može se narediti da rade za vrijeme štrajka.

Članak 130.

Štrajkaški odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati da li se štrajk odvija na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima i obavlja 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 odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućena.

Članak 131.

Na prijedlog poslodavca sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Članak 132.

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 smiju prekidati valja voditi računa o tome da se njima obuhvati najmanji mogući broj radnika, a da se poslovi učinkovito izvrše.

Poslovima koji se ne smiju prekidati su njega i prehrana djece.

Članak 133.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru radnici ne smiju biti stavljani u nepovoljniji položaj, niti se smiju na bilo koji način prisiliti na sudjelovanje u štrajku.

TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 134.

Ugovorne strane obvezuju se osnovati zajedničku komisiju za tumačenje Kolektivnog ugovora u roku od 30 dana od zaključenja ovog istog.

Komisija ima 6 članova od kojih svaka strana imenuje po 3 člana.

Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovog Ugovora
- prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje strane o kršenju Ugovora

Članak 135.

Komisija donosi svoje odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika komisije.

Ugovorne strane su se dužne pridržavati datog tumačenja.

Sjedište komisije je pri Gradskom vijeću Grada Mursko Središće.

Članak 136.

Na zahtjev jednog od ugovornih strana ili poslodavca, komisija za tumačenje dužna je dati tumačenje ovog Ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

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

IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

Članak 137.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

U ime Sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovog Ugovora podnosi pregovarački odbor.

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 138.

Najmanje 30 dana prije isteka roka za koji vrijedi ovaj Ugovor strane su obvezne očitovati se o namjeri njegovog produženja odnosno u istom roku pokrenuti postupak za zaključivanje novog Kolektivnog ugovora.

Ako se strana Grad Mursko Središće ne očituje, Ugovor se smatra važećim u istoj duljini trajanja.

Svaka ugovorna strana može u pisanom obliku otkazati ovaj Ugovor.

Otkazni rok iznosi tri mjeseca.

ZAKLJUČIVANJE I TRAJANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 139.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpiše ovlašteni predstavnik Grada Mursko Središće i ovlašteni predstavnik Sindikata radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske.

Članak 140.

Ovaj Ugovor zaključuje se na određeno vrijeme i vrijedi od 01.10.2015. do 30.09.2019.

Članak 141.

Troškove tumačenja odredbi i praćenja primjene ovog Ugovora te pripreme rada i mirovnih komisija i arbitraža strane potpisnici snose svaka u jednoj polovini.

Za Grad Mursko Središće

Gradonačelnik:



Za Sindikat radnika u predškolskom
odgoju i obrazovanju Hrvatske
Predsjednica:



U Murskom Središću, 16. rujna 2015. godine.

Temeljem članka 51. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19 i 57/22), Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23) i Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14 i 26/15),

GRAD MURSKO SREDIŠĆE, Trg bana Josipa Jelačića 10, Mursko Središće,
OIB: 10835908515, kojeg zastupa gradonačelnik Dražen Srpak

i

SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE, Trg Republike Hrvatske 4, Zagreb, OIB: 28820485578,
kojeg zastupa predsjednica Iskra Vostrel Prpić

sklopili su

VI. ANEKS
KOLEKTIVNOM UGOVORU
za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za Grad Mursko Središće

Članak 1.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da su dana 16. rujna 2015. godine zaključile Kolektivni ugovor za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja Hrvatske za Grad Mursko Središće, te I., II., III., IV., V. Aneks Kolektivnom ugovoru.

Članak 2.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da će osnovica za izračun plaća radnika zaposlenih u Dječjem vrtiću „Maslačak” – Mursko Središće od 1. siječnja 2024. godine iznositi 947,18 eura.

Članak 3.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se mijenjaju koeficijent složenosti radnih mjesta od 1. siječnja 2024. godine i to za radna mjesta:

„STRUČNI SURADNIK – PEDAGOG (VSS)– s položenim stručnim ispitom	1,599
KUHAR (SSS)	1,044
POMOĆNI RADNIK ZA NJEGU, SKRB I PRATNJU (NSS)	0,936
SPREMAČICA, SPREMAČICA – SERVIRKA, ŠVELJA, PRALJA, POMOĆNI POSLOVI U KUHINJI (NSS)	0,890.“

Članak 4.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se u Kolektivni ugovor dodaje članak 61a. koji glasi:

„Kada radnik koji radi na poslovima prehrane, održavanja čistoće objekata, pranja, šivanja, nabave, grijanja i održavanja prostora u cjelodnevnom programu tijekom redovnog radnog vremena obavlja veći opseg poslova od propisanog, ima pravo na uvećanje osnovne plaće u visini od 1% za svaki dan rada u preopterećenju, ali najviše do 20%.

Odluku o isplati naknade za rad u preopterećenju donosi ravnatelj.

Ravnatelj je dužan u najkraćem mogućem roku osigurati zamjenu za odsutnog radnika kako bi se rad u preopterećenju drugih radnika sveo na minimum.“

Članak 6.

Ovaj VI. Aneks ugovora sačinjen je u četiri (4) primjerka od kojih svaka strana zadržava po dva (2) primjerka.

Članak 7.

U znak pristanka suglasnosti s odredbama ovog VI. Aneksa kolektivnom ugovoru, ugovorne strane isti vlastoručno potpisuju.

Ovaj VI. Aneks ugovora stupa na snagu 1. siječnja 2024. godine.

Za Grad Mursko Središće

Gradonačelnik:
Dražen Srpak



**Za Sindikat radnika u predškolskom
odgoju i obrazovanju Hrvatske**

Predsjednica:
Iskra Vostrel Prpić



KLASA: 601-01/23-01/01

URBROJ: 2109-11-01-23-1

U Murskom Središću, 12.12.2023.