

Na temelju članka 51. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (Narodne novine 10/97, 107/07, 94/13, 98/19 i 57/22),

GRAD ZAGREB, kojega zastupa gradonačelnik Tomislav Tomašević, mag. pol., kao osnivač 60 predškolskih ustanova Grada Zagreba

i

SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE, Zagreb, Trg Republika Hrvatske br. 4, što ga zastupa predsjednica Iskra Vostrel Prpić,

SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2, što ga zastupa predsjednica Božica Žilić i

SINDIKAT ODGOJA I OBRAZOVANJA HRVATSKE, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2, što ga zastupa predsjednica Sanja Leilani Chambers (u daljnjem tekstu: sindikati),

sklopili su dana 19. prosinca 2022.

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 ovoga 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 ovoga Ugovora, podrazumijevaju se sve predškolske ustanove kojima je osnivač Grad Zagreb, odnosno njihovi pravni prethodnici.

Pod pojmom “sindikati”, u smislu ovoga Ugovora, podrazumijevaju se: Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske, Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske i Sindikat odgoja i obrazovanja Hrvatske.

Pod pojmom “radnik”, u smislu ovoga 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.

Izrazi koji se koriste u ovom Ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 3.

Odredbe ovoga Ugovora primjenjuju se uvijek, osim ako je zakonom, nekim drugim kolektivnim ugovorom koji se odnosi na radnike iz članka 1. ovoga 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 ovoga Ugovora i suzdržavati se akcija koje bi štetile njegovoj provedbi.

Ako zbog promjena okolnosti, koje nisu postojale ili nisu bile poznate u trenutku sklapanja ovoga Ugovora, jedna od strana ne bi mogla izvršavati neke od odredaba ovoga 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.

Radni odnos u predškolskim ustanovama zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja, sukladno zakonu, drugom propisu i općem aktu poslodavca te prethodnoj suglasnosti osnivača.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu bez natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana,
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova.

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 čiji je prestanak 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 zakupljenom na 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 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, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.

Članak 10.

Otkaz zbog neudovoljavanja 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 spreme 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.

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 vezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganjem stručnog ispita.

Članak 12.

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 13.

Radi zbrinjavanja radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme za čijim je radom prestala potreba u predškolskim ustanovama, potpisnici ovoga 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, sport i mlade koji obavlja stručne i administrativno-tehničke poslove za potrebe zajedničke komisije.

Predškolske su ustanove dužne Gradskom uredu za obrazovanje, sport i mlade dostavljati podatke o utvrđenom višku radnika zaposlenih 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, sport i mlade dostave podatke iz stavka 4. ovoga članka.

O svakom prijavljenom višku radnika Gradski ured za obrazovanje, sport i mlade 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 14.

Ako radniku zaposlenom na neodređeno vrijeme, za radom kojega 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 propisanim Zakonom 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 15.

Radniku zaposlenom na neodređeno vrijeme, za radom kojega 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 16.

Sukladno prirodi posla i organizaciji rada predškolskih ustanova, a na zahtjev zainteresiranih radnika zaposlenih 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 17.

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 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 razvoju u neposrednom radu s djetetom, kao i ostale poslove u sklopu satnice do punoga radnog vremena navedenih radnika, određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Posebnom pisanom odlukom ravnatelja predškolske ustanove radno vrijeme može se rasporediti u nejednakom trajanju u skladu s odredbama Zakona o radu.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena, ali

tijekom i na kraju tako utvrđenog razdoblja takvog rasporeda, koje ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, raspored radnog vremena mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom radnom vremenu (40 sati tjedno) te mora odgovarati broju sati planiranih godišnjim planom i programom rada predškolske ustanove.

Poslodavac za vrijeme provođenja nejednakog rasporeda radnog vremena mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

Članak 18.

Početak i završetak tjednog i dnevnog radnog vremena utvrđuje se godišnjim planom i programom rada predškolske ustanove, a o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac posebnom pisanom odlukom uz obvezu savjetovanja s radničkim vijećem.

Ravnatelj predškolske ustanove izdaje svakom radniku odluku 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 posebnom pisanom odlukom ravnatelja predškolske ustanove rasporediti u nejednakom trajanju u skladu s odredbama Zakona o radu i Državnog pedagoškog standarda.

U slučaju da radnik nakon utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena ima manje sati od ugovorenog punog radnog vremena, tako utvrđeni manjak sati ide na teret poslodavca i radnik ga nije dužan odrađivati.

Višak/manjak sati evidentiranih zbog nejednakog rasporeda radnog vremena odgojno-obrazovnih radnika i zdravstvenog voditelja odnose se isključivo na sate provedene u neposrednom radu.

7. ODMORI I DOPUSTI

Članak 19.

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 (odgojno-obrazovni radnici), poslodavac će radniku to vrijeme uračunati u okviru ukupnoga zaduženja.

Članak 20.

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

Članak 21.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 24 sata kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 20. ovoga Ugovora.

Tjedni odmor radnik koristi subotom i nedjeljom.

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

Članak 22.

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

Članak 23.

Radnik, koji se prvi puta zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam 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 drugim zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Članak 24.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno odredbama Zakona o radu.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

Članak 25.

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 pojedinačno određenim mjerilima:

- a) s obzirom na složenost poslova:
 - poslovi za koje je uvjet OŠ 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 radnog 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, dodatno 1 dan
- d) s obzirom na posebne socijalne uvjete:
 - roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom 2 dana

- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete još po	1 dan
- samohranom roditelju, posvojitelju, udomitelju maloljetnog djeteta	3 dana
- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku maloljetnog djeteta s invaliditetom, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalni život i rad, bez obzira na drugu djecu	3 dana
- osobi s invaliditetom	3 dana
e) s obzirom na ostvarene natprosječne rezultate rada prema propisanim kriterijima poslodavca i ocjeni ravnatelja:	1-3 dana
- za jedno prezentiranje odgojno-obrazovnog rada na gradskoj, županijskoj, državnoj, ili međunarodnoj razini, ili sudjelovanje na jednoj manifestaciji s djecom, a za ostale radnike prema ocjeni ravnatelja	1 dan
- za dva prezentiranja odgojno-obrazovnog rada na gradskoj, županijskoj, državnoj ili međunarodnoj razini, ili jedno navedeno prezentiranje i sudjelovanje na jednoj manifestaciji s djecom	2 dana
- za tri prezentiranja odgojno-obrazovnog rada na gradskoj, županijskoj, državnoj ili međunarodnoj razini, ili dva navedena prezentiranja i sudjelovanje na jednoj manifestaciji s djecom	3 dana

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

Maloljetni radnici, slijepi radnici i radnici koji su darovali organ 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 ovoga članka.

Pod pojmovima radnika s invaliditetom, djeteta s invaliditetom, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalni život u smislu ovoga članka smatraju se radnik, dijete i punoljetno dijete sa statusom osobe s invaliditetom definiranim Zakonom o Registru osoba s invaliditetom.

Članak 26.

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 ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 27.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, osim ako se 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 sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 28.

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 29.

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 odgoditi, 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 se dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 30.

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

- sklapanja braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana
- rođenja, udomljenja ili posvojenja djeteta, za svako dijete	5 radnih dana
- smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, roditelja, očuha, maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka	5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera ili neformalnog životnog partnera	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
- darivanja krvi, za svako darivanje	2 radna dana
- teške bolesti djeteta, supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera ili roditelja	3 radna dana
- polaganja stručnog ispita prvi put	10 radnih dana

- | | |
|--|---------------|
| - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | 2 radna dana |
| - prirodne nepogode koja je neposredno zadesila radnika | 5 radnih dana |
| - nastupanja na kulturnim i sportskim priredbama | 1 radni dan |

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

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svako darivanje krvi navedeno u stavku 1. alineji 7. ovoga članka, ali najviše do 4 puta godišnje.

Pod pojmom djeteta, u smislu ovoga članka, smatra se i maloljetno i punoljetno dijete.

Članak 31.

Radnik koji je od strane poslodavca upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 2 dana i
- za završni rad 5 dana.

Članak 32.

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 1 dan i
- za završni rad 2 dana.

Članak 33.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, osim u slučaju smrtnog slučaja i darivanja krvi.

Ako okolnosti iz članka 30. 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 darivanja krvi.

Ako okolnosti iz članka 30. ovoga Ugovora nastupe za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Članak 34.

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

Članak 35.

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, doškolovanja, 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 36.

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.

8. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 37.

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 38.

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

Članak 39.

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 620,66 eura.

O visini osnovice za svaku sljedeću kalendarsku godinu, ugovorne strane se obvezuju do 15. rujna tekuće godine pristupiti pregovorima o promjeni visine osnovice za sljedeću kalendarsku godinu.

Visinu osnovice za svaku sljedeću kalendarsku godinu ugovorne strane će dogovoriti temeljem:

- postotka porasta prosječne bruto plaće djelatnika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz tekuće godine u kojoj se donosi proračun za sljedeću godinu, u odnosu na prosječnu bruto plaću djelatnika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz prethodne godine;
- indeksa potrošačkih cijena za ista razdoblja i proračunskih ograničenja.

Tako utvrđena visina osnovice sastavni je dio Kolektivnog ugovora.

Članak 40.

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.

Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavka 2. ovoga članka smatra se radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja.

U radni staž za uvećanje plaće iz stavka 2. ovoga članka računa se radni staž ostvaren u inozemstvu, pod uvjetom da se isti u Republici Hrvatskoj prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i drugih država ili se radi o stažu ostvarenom u zemljama Europske unije odnosno Europskog gospodarskog prostora nakon 1. srpnja 2013. godine

Članak 41.

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, EDUKACIJSKI REHABILITATOR/DEFEKTOLOG, LOGOPED i SOCIJALNI PEDAGOG (VSS), s položenim stručnim ispitom	2,38
1.2. ODGOJITELJ i MEDICINSKA SESTRA (VSS) s položenim stručnim ispitom	2,38
1.3. ODGOJITELJ I MEDICINSKA SESTRA (VŠS), s položenim stručnim ispitom	2,14
1.4. ODGOJITELJ I MEDICINSKA SESTRA (SSS), zatečeni na radu 7.2.1997.	2,05
1.5. ODGOJITELJ (VŠS), s položenim stručnim ispitom i ODGOJITELJ (SSS - odgojiteljska škola) koji imaju i stečeno zvanje pedagoga, psihologa ili defektologa (VSS)	2,24
1.6. ODGOJITELJ - DEFEKTOLOG i EDUKACIJSKI REHABILITATOR/DEFEKTOLOG (VSS), s položenim stručnim ispitom koji radi u posebnoj skupini za djecu s teškoćama u razvoju	2,38
1.7. 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
1.8. UČITELJ (VŠS), s položenim stručnim ispitom koji radi u programu predškole ili odobrenom posebnom programu	2,14

1.9.	UČITELJ (VSS), s položenim stručnim ispitom koji radi u programu predškole ili odobrenom posebnom programu	2,24
1.10.	STRUČNI KOMUNIKACIJSKI POSREDNIK i POMOĆNIK ZA DJECU S TEŠKOĆAMA U RAZVOJU (SSS četverogodišnji program, završeno osposobljavanje i stečena djelomična kvalifikacija)	1,66

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 stručnih radnika kao što su voditelji objekata ili druga zaduženja, vrednuju se tako da im se planirani sati rada uključe u satnicu ostalih poslova do punog radnog vremena.

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 6 do 12 odgojno-obrazovnih skupina,
- za 10 % ako predškolska ustanova ima 13 do 20 odgojno-obrazovnih skupina,
- za 15 % ako predškolska ustanova ima više od 20 odgojno-obrazovnih 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 - FINACIJSKI 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 RADNIK (SSS)	1,85

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)	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)	1,42
4.9. PRALJA (osnovna škola)	1,32
4.10. SPREMAČICA (osnovna škola)	1,32
4.11. POMOĆNI RADNIK ZA NJEGU, SKRB I PRATNJU (osnovna škola)	1,32

U tekstu ovoga članka 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 radnik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.

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 radnik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.

Osnovna plaća uvećat će se za završen poslijediplomski ili doktorski studij:

- ako radnik ima stručni naziv magistar (mr.), odnosno akademski naziv sveučilišni specijalist (univ. spec.) za 5%,
 - ako radnik ima akademski stupanj magistra znanosti (mr. sc.) za 8%,
 - ako radnik ima akademski stupanj doktora znanosti (dr. sc.) za 15%,
- ako akademski stupanj, stručni odnosno akademski naziv nije uvjet za radno mjestu 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 42.

Radnici imaju pravo na uvećavanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta iz članka 41. ovoga Ugovora za neprekinuti radni staž ostvaren kod poslodavca i to za navršenih:

- 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. ovoga članka smatra se i staž s prekidom nastalim između odjave i prijave dviju predškolskih ustanova kraćim od osam dana.

Članak 43.

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

- | | |
|--|------|
| - za rad noću | 50%, |
| - za prekovremeni rad | 50%, |
| - za rad subotom i nedjeljom | 35%, |
| - za rad u smjenskom programu u drugoj smjeni | 10%, |
| - za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata | 10%, |
| - za rad u prijevozu djece | 10%. |

Dodaci na plaću iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

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.

Ukoliko je u redoviti desetsatni program temeljem ugovora u trajanju 7-10 sati dnevno, pet dana u tjednu, integrirano dijete s višestrukim težim teškoćama u razvoju prema Nalazu i mišljenju jedinstvenog tijela vještačenja, a sukladno dostavljenom: mišljenju stručnog tima dječjeg vrtića o potrebi uključivanja podrške za dijete; potpisanom ugovoru s roditeljem/skrbnikom; Nalazu i mišljenju jedinstvenog tijela vještačenja te pisanom zahtjevu poslodavca nije dobivena suglasnost osnivača na zapošljavanje podrške djetetu, poslodavac će odlukom u obliku stimulacije povećati plaću odgojitelja odgojno-obrazovne skupine za 5%.

Navedeno je uz uvjete iz stavka 1. ovoga članka moguće ostvariti samo ukoliko dijete s višestrukim težim teškoćama u razvoju u odgojno-obrazovnoj skupini boravi više od 5 dana u mjesecu i odnosi se isključivo na razdoblje od 1. rujna do 30. lipnja tekuće pedagoške godine, tj. do dobivanja zatražene suglasnosti.

Članak 44.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke 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 prijeke 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 (odgojitelji preko 5,5 sati neposrednog rada, stručni suradnici preko 5 sati neposrednog rada, a zdravstveni voditelj preko 7 sati neposrednog rada), odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad osam sati dnevno, ako se nejednakim rasporedom radnog vremena do kraja pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Iznimno u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, ako radnik nije bio obaviješten o tim slučajevima najmanje 24 sata prije početka rada, tada se svaki sat rada radnika odrađen preko norme neposrednog rada, odnosno preko osam sati za ostale radnike uvećava za 50%.

Kada radnik koristi slobodne dane po osnovi prekovremenog rada, isti se računaju na način da se ukupni broj ostvarenih prekovremenih sati radnika dijeli s brojem sati neposrednog rada (za odgojitelje s 5,5, za stručne suradnike s 5, za zdravstvene voditelje sa 7 sati). Za ostale radnike broj slobodnih dana računa se na način da se broj ostvarenih prekovremenih sati radnika dijeli s 8.

Ukoliko je ravnatelj donio posebnu pisanu odluku o nejednakom rasporedu radnog vremena, a na kraju razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi da se ne može nejednakim rasporedom radnog vremena prosječno radno vrijeme radnika svesti na ugovoreno radno vrijeme, tada će se isključivo višak sati smatrati prekovremenim radom unutar nejednakog rasporeda radnog vremena. Kod nejednakog rasporeda radnog vremena obračunsko razdoblje je svaka četiri mjeseca.

Članak 45.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15-tog 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 sindikalnu članarinu, a druge obveze radnika podmirivati sukladno odredbama važećih propisa.

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

Članak 46.

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 47.

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.

Ako su radnici odsutni s rada radi utvrđene privremene nesposobnosti za rad jer su oboljeli od bolesti COVID-19 uzrokovane virusom SARS-CoV-2, zbog sumnje da boluju ili su bili u kontaktu s osobama oboljelim od te bolesti, odnosno dolaze iz područja zahvaćenog

bolesti COVID-19 uzrokovane virusom SARS-CoV-2, pripada im razlika između naknade za bolovanje koje primaju od Hrvatskoga zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade plaće u visini 85 % prosječnog iznosa plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Članak 48.

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

Članak 49.

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 50.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da regres za korištenje godišnjeg odmora za 2023. iznosi 200,00 eura.

O visini regresa će Ugovorne strane za svaku sljedeću kalendarsku godinu pregovarati prije donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu i ugovoriti Dodatkom ovom Ugovoru.

Ako se Dodatak iz stavka 2. ovoga članka ne potpiše do donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu, regres iznosi onoliko koliko je bila zadnja isplata regresa u visini koja proizlazi temeljem Ugovora između Grada Zagreba i sindikata.

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.

Članak 51.

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 52.

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 51. ovoga Ugovora međusobno se isključuju.

Članak 53.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- | | |
|---|--|
| - smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada | 2 prosječne mjesečne neto-plaće i troškove pogreba |
| - smrti radnika | u visini neoporezivog iznosa i troškove pogreba |

Prosječna mjesečna neto-plaća iz stavka 1. alineje 1. ovoga članka je prosječna mjesečna neto-plaća isplaćena po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Pod obitelj radnika iz stavka 1. ovoga članka smatraju se zakonski nasljednici prvog i drugog nasljednog reda.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. 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.

Članak 54.

Radnik u slučaju smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, neformalnog životnog partnera, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe ima pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa.

Članak 55.

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 56.

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

- | | |
|---|-----------------------------|
| - nastanka teške invalidnosti radnika | 1.000,00 eura, jednokratno, |
| - nastanka teške invalidnosti, djeteta ili supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera radnika | 400,00 eura, jednokratno, |
| - za rođenje ili posvojenje svakog djeteta | 664,00 eura, jednokratno, |

- za uklanjanje posljedica prirodne nepogode

u visini stvarnih troškova nastale štete, a najviše do visine jedne 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.

Pod pojmom teška invalidnost smatra se invaliditet koji predstavlja osnovu za upis u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom.

Nastanak teške invalidnosti radnika, supružnika i maloljetnog djeteta utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

Članak 57.

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 58.

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 59.

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 60.

Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste iz sustava javnog zdravstva, po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi (bez mogućnosti zamjene ili korištenja drugog pomagala, odnosno lijeka, odobrenog od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje) za radnika, malodobno dijete, punoljetno dijete kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život

i rad sukladno posebnim propisima ili supružnika, u slučajevima kada pokriva troškova nije odobreno od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, radnik ima pravo jedanput godišnje na pomoć u visini stvarnih troškova, a do visine dvije prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Članak 61.

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.

Mjesni prijevoz u mjestu rada je prijevoz na području Grada Zagreba te se prijevoz može osigurati kupnjom godišnje karte Zagrebačkog električnog tramvaja (ZET), HŽ putničkog prijevoza (HŽ) ili jedinstvene karte ZET-HŽ.

Kupnja jedinstvene godišnje karte ZET-HŽ je moguća samo u slučaju ako je za dolazak do lokacije rada potrebno koristiti prijevoz oba prijevoznika, što je je ujedno i vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika.

Naknada troškova međumjesnoga javnog prijevoza svim radnicima, koji imaju prebivalište, odnosno boravište izvan mjesta rada, 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 od mjesta prebivališta do krajnje stanice mjesnog javnog prijevoza, odnosno do prve stanice s kojom je povezan međumjesni i mjesni prijevoz u mjestu rada.

Visina troškova međumjesnog prijevoza dokazuje se, za svaku proračunsku godinu, 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.

Redoviti dolazak na posao i povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena radnika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu, odnosno boravištu radnika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza koji ispunjavaju navedene uvjete iz stavka 7. ovoga članka, radnici ostvaruju pravo na isplatu 80%-tnog novčanog iznosa povoljnije (jeftinije) godišnje, odnosno ako ne postoji godišnja karta, mjesečne karte.

Iznimno od stavka 2. – 5. ovoga članka, naknada troškova prijevoza za dolazak na posao i s posla ne ostvaruje se za dane godišnjeg odmora, rodiljnog i roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik nije u obvezi dolaska na posao, i to:

- za mjesni prijevoz u mjestu rada, ako nije u obvezi dolaska na posao duže od 2 mjeseca uzastopce, a
- za međumjesni prijevoz, ako nije u obvezi dolaska na posao više od dva dana uzastopce.

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.

Udaljenost se u smislu ovoga članka utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps> i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zatorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz stavka 1. ovoga

članka, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka.

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

Članak 62.

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 63.

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

Članak 64.

Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za ukupni rad u predškolskim ustanovama Grada Zagreba, odnosno njihovim pravnim prethodnicima za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i 45 godina u visini iznosa na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

O visini jubilarnih nagrada će Ugovorne strane za svaku sljedeću kalendarsku godinu pregovarati prije donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu i ugovoriti Dodatkom ovom Ugovoru.

Ako se Dodatak iz stavka 2. ovoga članka ne potpiše do donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu, jubilarne nagrade iznose onoliko koliko je bila zadnja isplata koja proizlazi temeljem ugovora između Grada Zagreba i sindikata.

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

Članak 65.

Ugovorne su strane sporazumne da će poslodavac radniku, za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, u prigodi Dana svetog Nikole isplatiti, najviše iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

O visini iznosa koji se isplaćuje u prigodi Dana svetog Nikole će Ugovorne strane za svaku sljedeću kalendarsku godinu pregovarati prije donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu i ugovoriti Dodatkom ovom Ugovoru.

Ako se Dodatak iz stavka 2. ovoga članka ne potpiše do donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu, iznos koji se isplaćuje u prigodi Dana svetog Nikole iznosi onoliko koliko je bila zadnja isplata koja proizlazi temeljem ugovora između Grada Zagreba i sindikata.

U slučaju da su oba roditelja, posvojitelja ili skrbnika radnici u predškolskim ustanovama Grada Zagreba, sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se jednom od roditelja, posvojitelja ili skrbnika, prema pisanoj izjavi koju potpisuju oba roditelja, posvojitelja ili skrbnika.

Ako roditelji, posvojitelji ili skrbnici ne postignu sporazum, svakom se roditelju, posvojitelju ili skrbniku isplaćuje pola iznosa iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 66.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da jednokratni dodatak - božićnica za 2023. iznosi 200,00 eura.

O visini jednokratnog dodatka - božićnice će Ugovorne strane za svaku sljedeću kalendarsku godinu pregovarati prije donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu i ugovoriti Dodatkom ovom Ugovoru.

Ako se Dodatak iz stavka 2. ovoga članka ne potpiše do donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu, jednokratni dodatak - božićnica iznosi onoliko koliko je bila zadnja isplata jednokratnog dodatka - božićnice u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Grada Zagreba i sindikata.

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

Članak 67.

Radniku koji je u radnom odnosu na dan Uskrsa će se za Uskrs dati dar u naravi vrijednost kojega iznosi 80,00 eura.

Članak 68.

Radniku pripada mjesečna naknada za prehranu koja se utvrđuje se u iznosu 66,36 eura mjesečno.

Članak 69.

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 70.

Ugovorne strane su sporazumne da se prava iz članaka 50. do 69. ovoga Ugovora ostvaruju jednako kao prava radnika u gradskoj upravi Grada Zagreba, ako su povoljnija za radnika.

10. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

Članak 71.

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

Poslodavac će poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za rad na siguran način, sprečavanje opasnosti, štetnosti i napora na radu i pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

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

Poslodavac je dužan radnicima osigurati zaštitnu odjeću, obuću i sredstva osobne zaštite u skladu s posebnim propisima, a iznimno tijekom godine ukoliko preuzeta radna odjeća i obuća te sredstva osobne zaštite više ne ispunjavaju stupanj zaštite propisane standardom o minimalnim sigurnosnim i zdravstvenim zahtjevima za uporabu zaštitne opreme na radnom mjestu temeljem Procjene rizika.

Članak 72.

Radnik ima svake dvije godine pravo na sistematski pregled, u pravilu prema mjestu rada.

Sistematski pregledi iz stavka 1. ovoga članka provode se s ciljem zaštite zdravlja te se nalazi i uvjerenja dobivena tim pregledom ne mogu koristiti u svrhu provjere i utvrđivanja radne sposobnosti radnika.

Članak 73.

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 invalida, u skladu s posebnim propisima.

Članak 74.

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 stvari u radni proces;
- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika;
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu;
- biti nazočan prilikom inspekcijskih nadzora iz područja zaštite na radu i izvještavati inspektora o svim zapažanjima radnika kojih je povjerenik;
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje;
- pozvati inspektora zaštite na radu kada procijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili to odbija učiniti;
- obrazovati se za obavljanje zaštite na radu, stalno proširivati i unapređivati svoje znanje, pratiti i prikupljati informacije značajne za rad na siguran način;
- svojom aktivnošću poticati druge radnike na rad na siguran način;
- obavještavati radnike o mjerama zaštite na radu koje poduzima poslodavac.

Članak 75.

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

Radnik, koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog postupka u odnosu na druge radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je prema posebnim propisima ili pravilima struke bio 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, prirodnih nepogoda i katastrofa.

11. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 76.

U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom (zbog godina starosti – 5 godina pred starosnu mirovinu, ozljede na radu, invaliditeta ili profesionalnih bolesti), 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 77.

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 78.

Radniku, prijašnjem korisniku prava na rad sa skraćenim radnim vremenom i na drugim odgovarajućim poslovima za vrijeme zaposlenja (članak 174. stavak 3. točke 2. do 4. Zakona o mirovinskom osiguranju Narodne novine, broj 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, broj 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 79.

Radnik, kojemu do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje pet godina staža ili pet godina života, do ostvarivanja uvjeta za starosnu 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 80.

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

Članak 81.

Naknada štete propisana odredbama 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 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 osobi s invaliditetom, radniku starije životne dobi ili radniku samohranom roditelju ili skrbniku, ili
- ako se radi o manjoj šteti.

Članak 82.

Smanjivanje štete zbog razloga iz članka 81. može iznositi najmanje 20%, a radnika se može osloboditi od naknade štete i u cijelosti.

Članak 83.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Članak 84.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa zakonskim propisima tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 85.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radnicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 83. ovoga Ugovora, a ima cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Za izraze „uznemiravanje“ i spolno uznemiravanje“ koristi se zajednički izraz „uznemiravanje“.

Članak 86.

Uznemiravanjem u tijeku rada i u vezi s radom smatraju se osobito:

- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju;
- uvrede, prijetnje i omalovažavanja;
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili pak davanje dezinformacija;
- dodjeljivanje nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka;
- neprimjerni tjelesni kontakt spolne naravi;
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi;

- negativno isticanje određenog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava radnika;
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt.

Članak 87.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Osobu iz stavka 1. ovoga članka imenuje ravnatelj predškolske ustanove uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća u predškolskoj ustanovi.

Ako se radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća ne očituje ili ako odbije prijedlog u roku od osam dana od dostavljenog prijedloga, ravnatelj predškolske ustanove može samostalno imenovati osobu iz stavka 1. ovoga članka.

Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva objavljuju se na mrežnoj stranici predškolske ustanove, a uključuju ime i prezime te kontakt ovlaštene osobe.

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i poštovanja dostojanstva radnika, poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju radnika o zaštiti dostojanstva radnika te o edukaciji ovlaštenih osoba.

Članak 88.

Postupak zaštite dostojanstva radnika pokreće se podnošenjem usmene ili pisane pritužbe poslodavcu ili ovlaštenoj osobi. O usmenoj pritužbi sačinjava se zapisnik.

Pritužba sadržava:

- podatke o podnositelju pritužbe;
- podatke o osobi koja vrši neželjeno ponašanje;
- kratak opis povrede dostojanstva radnika (trajanje, učestalost i sl.);
- navođenje dokaza (svjedoci, pisana dokumentacija, izvještaj i sl.) ukoliko postoje;
- potpis podnositelja pritužbe, mjesto i datum.

Poslodavac je dužan o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva radnika obavijestiti ovlaštenu osobu.

Ovlaštena osoba dužna je primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, poslodavac će primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika ako:

- je ovlaštena osoba odsutna;
- se radi o pritužbi same ovlaštene osobe ili na samu ovlaštenu osobu;
- ako radnik određen za rješavanje pritužbi ne riješi pritužbu u propisanom roku ili ako to ovlaštena osoba izričito zatraži od poslodavca.

Ovlaštena osoba dužna je odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje, te po potrebi druge osobe koje imaju saznanja o događaju. O očitovanju radnika sastavlja se zapisnik koji taj radnik i ovlaštena osoba supotpisuju. Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

U provođenju postupka ovlaštena osoba mora poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastanka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 89.

Ako ovlaštena osoba utvrdi da postoji neželjeno ponašanje radnika, predlaže poslodavcu, ovisno o svakom pojedinom slučaju, poduzimanje mjera kao što su:

- usmeno upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje;
- pisano upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje;
- promjene u organizaciji rada kako bi se izbjegla zajednička fizička prisutnost radnika koji je uznemiravan i radnika za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje.

Ako poslodavac u roku propisanom Zakonom o radu ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio sudsku zaštitu pred nadležnim sudom.

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 njihovog šikaniranja;
- uznemiravanja i spolnog uznemiravanja;
- zlouporabe korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

13. DJELOVANJE I UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 93.

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

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovom Ugovoru.

Članak 94.

Poslodavac se obvezuje da neće svojim djelovanjem i aktivnostima onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane članom sindikata.

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

Članak 95.

Sindikat je dužan pisano 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 obavljanja sindikalnih aktivnosti biti pozvan na odgovornost, niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Za vrijeme obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika i šest mjeseci nakon njenog isteka, sindikalnom povjereniku kod poslodavca ne može se, bez suglasnosti republičkog tijela sindikata:

- otkazati ugovor o radu (osim kada ugovor o radu prestaje po sili zakona),
- 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, ako kod poslodavca nije utemeljeno 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 predškolske ustanove.

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

Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo, jednom u 6 mjeseci, održati sindikalni skup u radno vrijeme predškolske ustanove, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje predškolske 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 doznaka članarine na račun sindikata, a temeljem 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 predškolskoj ustanovi bio doveden u povlaštenu ili podređenu položaj.

Članak 103.

Ako kod poslodavca radničko vijeće nije utemeljeno, sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni povjerenici preuzimaju sva prava i obveze radničkog vijeća propisana Zakonom o radu, o čemu odlučuje sindikat u predškolskoj ustanovi.

Broj sindikalnih povjerenika, s pravima i obvezama iz prethodnog stavka, ne može biti veći od broja članova radničkog vijeća da je ono bilo izabrano.

Sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća u dijelu istih može zamijeniti sindikalni predstavnik koji nije zaposlen u predškolskoj ustanovi, pod uvjetom da je sindikat o toj osobi obavijestio poslodavca i da joj je povjerenik prenio, u pisanom obliku, određeno pravo odnosno obvezu radničkog vijeća.

Kada preuzima prava i obveze radničkog vijeća, sindikalni povjerenik, ima pravo na naknadu plaće za 6 radnih sati tjedno u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 104.

Kada sindikalni povjerenik preuzme prava i obveze radničkog vijeća u punom radnom vremenu, nakon isteka mandata ima se pravo vratiti na svoje radno mjesto.

Članak 105.

Kada sindikalni povjerenik preuzme prava i obveze radničkog vijeća 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.

Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovoga Ugovora koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem mora se provesti postupak mirenja.

Mirenje provodi mirovno vijeće.

Mirovno vijeće ima tri člana.

Svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana, a trećega obje strane sporazumno.

Ako se obje strane ne mogu usuglasiti o trećem članu, zatražit će da ga imenuje Gospodarsko socijalno vijeće s utvrđene liste miritelja.

Članak 108.

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovoga Ugovora.

Ugovorne strane moraju u roku od 24 sata predložiti svog člana mirovnog vijeća i odmah se dogovoriti o izboru trećega člana.

Ako se ugovorne strane ne dogovore o izboru trećega člana, zatražit će da ga imenuje Gospodarsko socijalno vijeće, u roku od 24 sata od primitka zahtjeva.

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

Članak 109.

Ugovorne strane mogu prihvatiti ili odbiti pisani 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 te mirenje nije uspjelo.

Mirenje je uspjelo ako obje ugovorne strane prihvate pisani prijedlog.

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.

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

15. ŠTRAJK

Članak 112.

Za vrijeme važenja ovoga Ugovora sindikati neće štrajkati radi pitanja koja su uređena ovim Ugovorom.

Suzdržavanje od 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 ovoga Ugovora.

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

Članak 113.

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, hitnu medicinsku pomoć i osobnu sigurnost.

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja vezana uz štrajk, a koja nisu riješena ovim Ugovorom, primijenit će se pravila sindikata.

Članak 114.

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

Članak 115.

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 116.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata.

U predškolskim 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 odrediti da rade za vrijeme štrajka.

Članak 117.

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 mirno rješavanje spora koji mu uputi poslodavac s kojim je u sporu, te na nju odgovoriti u onom obliku u kojemu mu je upućena.

Članak 118.

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.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od osam dana od dana dostave prijedloga poslodavca sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 107. ovoga Ugovora.

Pravila iz stavka 1. ovoga članka arbitraža je dužna donijeti u roku od osam dana od dana dostave prijedloga arbitraži.

Članak 119.

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, ako to ne žele.

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

16. TUMAČENJE UGOVORA

Članak 120.

Ugovorne strane osnivaju zajedničku Komisiju za tumačenje ovoga Ugovora u koju svaka ugovorna strana imenuje po dva predstavnika i njihove zamjenike.

Komisija za tumačenje Ugovora:

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

Komisija donosi poslovnik o svom radu.

Upiti za tumačenje upućuju se Komisiji isključivo putem popunjenog obrasca koji se nalazi u prilogu ovoga Ugovora i čini njegov sastavni dio.

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

Članak 121.

Komisija donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.

Ako se Komisija ne može složiti u tumačenju odredaba ovoga Ugovora, tumačenje će povjeriti neutralnom stručnjaku.

O izboru neutralnog stručnjaka i određivanju roka u kojem se treba donijeti odluka, sporazumjet će se članovi Komisije.

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

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

Tumačenja Komisije obvezna su za sve ugovorne strane i dostavljaju se pisanim putem podnositelju zahtjeva za tumačenje te svim poslodavcima na koje se odnose, i objavljuju na web stranici Grada Zagreba.

Komisija će jednom u šest mjeseci, a po potrebi i ranije, izvijestiti ugovorne strane o provedbi i primjeni ovoga Ugovora s obzirom na poštivanje njegovih odredbi, a u cilju uočavanja i rješavanja eventualnih zapreka u ostvarivanju prava radnika utvrđenih ovim Ugovorom.

Ugovorne strane suglasne su da će razmotriti slučajeve sustavnog kršenja ovoga Ugovora, odnosno neprimjene pojedinih njegovih odredaba radi prevencije mogućih pokretanja sudskih sporova i odrediti mjere za njegovu provedbu.

Članak 122.

Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili poslodavca, Komisija je dužna dati tumačenje ovoga 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 123.

Ovaj se Ugovor sklapa na određeno vrijeme od četiri godine.

Članak 124.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga 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 protivnom će se steći uvjeti za primjenu odredaba ovoga Ugovora o postupku mirenja.

Članak 125.

Svaka ugovorna strana može u pisanom obliku otkazati ovaj Ugovor.

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

Članak 126.

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

Članak 127.

Troškove objave, tumačenja odredaba i praćenja primjene ovoga Ugovora te pripreme rada mirovnih vijeća, komisija i arbitraža ugovorne strane podmiruju solidarno.

Članak 128.

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

Članak 129.

Ovaj Ugovor primjenjuje se od 1. siječnja 2023.

Ugovor će nakon potpisivanja biti objavljen u Službenom glasniku Grada Zagreba.

KLASA: 601-01/22-005/1

URBROJ: 251-07-11-22-1

Zagreb, 19. prosinca 2022.

Za Grad Zagreb
gradonačelnik
Grada Zagreba

Tomislav Tomašević, mag. pol.



Za Sindikat radnika u predškolskom
odgoju i obrazovanju Hrvatske
predsjednica Sindikata
Iskra Vostrel Papić



Za Sindikat obrazovanja, medija i
kulture Hrvatske
predsjednica Sindikata
Božica Žilić



Za Sindikat odgoja i obrazovanja Hrvatske
predsjednica Sindikata
Sanja Leilani Chambers



OBRAZAC ZA POSTAVLJANJE UPITA ZAJEDNIČKOJ KOMISIJI ZA TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA ZAPOSLENE U PREDŠKOLSKIM USTANOVAMA GRADA ZAGREBA	
Podaci o podnositelju upita	
Ime i prezime	
Naziv i adresa predškolske ustanove Grada Zagreba u kojoj radi	
Naziv radnog mjesta	
Sadržaj upita s pozivom na članak Kolektivnog ugovora za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Zagreba za koji se traži tumačenje	
Adresa na koju se dostavlja odgovor (adresa elektroničke pošte, adresa radnog mjesta, kućna adresa i sl.)	

U Zagrebu, _____

Potpis _____

Napomene:

1. Ukoliko se obrazac za postavljanje upita šalje poštom, obrazac je potrebno potpisati.
2. Obrasci se šalju na adresu elektroničke pošte: obrazovanje@zagreb.hr i gu-osm@zagreb.hr
ili na adresu:

Gradski ured za obrazovanje, sport i mlade
Ilica 25
10 000 Zagreb