KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA DJELATNOST PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA

ZA

GRAD SVETI IVAN ZELINA

Na temelju članka 51. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23 i 145/23), 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 SVETI IVAN ZELINA, Trg Ante Starčevića 12, Sveti Ivan Zelina, OIB: 49654336134, kojeg zastupa gradonačelnica Eva Jendriš Škrljak, dr. med.
i
SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE, Zagreb, Trg Republike Hrvatske 4, OIB:28820458878,
kojeg zastupa predsjednica Iskra Vostrel Prpić

sklopili su 28.09.2026. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR
za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za Grad Sveti Ivan Zelina

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora, te prava i obveze iz rada i na osnovi rada radnika u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Sveti Ivan Zelina (u daljnjem tekstu: Osnivač).

Članak 2.

Pod pojmom "poslodavac" u smislu ovog Ugovora je predškolska ustanova Dječji vrtić Proljeće kojoj je osnivač Grad Sveti Ivan Zelina.
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 ustanoveF Grada Sveti Ivan Zelina.

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.

Pod pojmom „samohrani roditelj" smatra se roditelj koji živi sam s djetetom, sam skrbi o njemu i sam ga uzdržava.
Pod pojmom „jednoroditeljska obitelj" smatra se obitelj u kojoj žive dijete odnosno djeca i jedan roditelj.

Pod pojmom „članovi uže obitelji" smatraju se supružnik, djeca, roditelji, pastorčad i posvojenici, očuh i maćeha, posvojitelj te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

Pojam „dijete s teškoćama" definiran je Državnim pedagoškim standardom predškolskog odgoja i naobrazbe.

Pod pojmom „teška bolest" smatra se ona bolest koja zahtijeva dodatnu njegu za održavanje života i osnovnih životnih funkcija, a tu procjenu donosi poslodavac na temelju medicinske dokumentacije i mišljenja nadležnog liječnika i liječničkog povjerenstva.

Pod pojmom „osoba s invaliditetom" smatra se osoba koja ima dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprječavati njezino puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima.

Pod pojmom:

Visoka stručna sprema (dalje u tekstu: VSS) u smislu ovog Ugovora smatra se stupanj stručne spreme koji po nazivu i stupnju odgovara definiciji visoke stručne spreme sukladno propisu kojim se uređuju akademski naziv, stručni naziv i akademski stupanj te njihovo stjecanje, korištenje i ujednačavanje.

Viša stručna sprema (dalje u tekstu: VŠS) u smislu ovog Ugovora smatra se stupanj stručne spreme koji po nazivu i stupnju odgovara definiciji više stručne spreme sukladno propisu kojim se uređuju akademski naziv, stručni naziv i akademski stupanj te njihovo stjecanje, korištenje i ujednačavanje.

Srednja stručna sprema (dalje u tekstu: SSS) u smislu ovog Ugovora smatra se stupanj stručne spreme koji se stječe završetkom stupnja srednjeg obrazovanja.

Članak 3.

Potpisnici su se suglasili da će se zalagati i rukovoditi sljedećim 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 obrazovanja;
- 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.

U slučajevima kada je pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, na radnika se primjenjuje najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije propisano.

Članak 4.

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

II. RADNI ODNOSI

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

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 6.

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 7.

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.

Članak 8.

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

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 9.

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

2. Probni rad

Članak 10.

Pri zasnivanju radnog odnosa može se ugovoriti provjera stručnih i radnih sposobnosti radnika kroz institut probnog rada koji može trajati najviše do 6 mjeseci.

Iznimno, trajanje probnog rada može se produžiti zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja rodiljnih/roditeljskih prava te plaćenog dopusta.

Trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Članak 11.

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.

3. Pripravnici

Članak 12.

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 13.

Pripravnički staž traje godinu dana.

Članak 14.

Stažiranje pripravnika ostvaruje se na temelju programa koji izrađuje povjerenstvo za stažiranje.

Evidenciju o ostvarivanju programa pripravničkoga staža vodi mentor.

Pripravnik odgojitelj obvezan je biti nazočan radu mentora najmanje 40 sati tijekom stažiranja, a mentor je obvezan nazočiti radu pripravnika najmanje 20 sati.

Pripravnik stručni suradnik surađuje s mentorom na poslovima iz mentorova djelokruga rada najmanje 40 sati tijekom stažiranja, a mentor je obvezan nazočiti radu pripravnika najmanje 10 sati.

Članak 15.

Pripravnik koji nije uspješno položio upućuje se na ponovno polaganje stručnoga ispita.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kada mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos u dječjem vrtiću.

Troškovi za prvo polaganje stručnoga ispita podmiruju se iz sredstava dječjega vrtića koji je pripravnika prijavio za polaganje stručnoga ispita u iznosu koji odredi Ministarstvo nadležno za obrazovanje.

Troškove ponovnog polaganja stručnoga ispita snosi pripravnik u iznosu koji utvrdi Ministarstvo nadležno za obrazovanje.

III. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

Članak 16.

Ravnatelj može radnika rasporediti na drugo radno mjesto sukladno njegovoj stručnoj spremi

Radnik može biti raspoređen na druge poslove koji nisu u skladu s njegovom stručnom spremom samo kada se utvrdi nesposobnost radnika za obavljanje poslova njegovog radnog mjesta u odgovarajućem postupku uz prethodno mišljenja Sindikata.

Članak 17.

Radnik koji je proglašen viškom i zbog toga mu se otkazuje ugovor o radu ima pravo na otpremninu u visini od pola prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod istog poslodavca.

Članak 18.

Radniku za čijim je radom prestala potreba u ustanovi odnosno kod poslodavca, radni odnos ne može prestati dok ne proteknu sljedeći rokovi od dana od dana dostave otkaza ugovora o radu:

- za radnike do 10 godina staža najmanje 2 mjeseca
- za radnike s preko 10, a do 20 godina staža najmanje 2 mjeseca i 2 tjedna
- za radnike s preko 20 godina staža najmanje 3 mjeseci

IV. RADNO VRIJEME

Članak 19.

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 20.

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

Članak 21.

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

Članak 22.

Dječji vrtić dužan je godišnjim planom i programom rada predvidjeti sudjelovanje radnika u priredbama, manifestacijama, svečanostima, javnim nastupima i drugim aktivnostima vezanim uz ostvarivanje djelatnosti Vrtića. Sudjelovanje radnika u navedenim aktivnostima smatra se sastavnim dijelom njihovih radnih obveza.

Članak 23.

Raspored radnog vremena radnika koji koristi pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom temeljem Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama određuje se sporazumom između poslodavca i radnika koji radi skraćeno radno vrijeme.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 24.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju trideset minuta.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za trideset minuta.

Vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme.

2. Odmor

Članak 25.

Između 2 uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

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

3. Godišnji odmor

Članak 26.

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:

- 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 magistra struke ili stručnog specijalista	4 radnih dana
- poslovi sveučilišnog ili stručnog prvostupnika struke	3 radna dana
- poslovi srednje stručne spreme	2 radna dana
- poslovi niže stručne spreme	1 radna dana

c) prema doprinosu na radu:

- ako ostvari izvrstan rezultat rada	3 radna dana
- ako ostvari vrlo uspješne rezultate rada	2 radna dana
- ako ostvaruje uspješne rezultate rada	1 radna dana

d) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju i skrbniku s jednim maloljetnim djetetom	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete	još po 1 radni dan
- samohranom roditelju s jednim maloljetnim djetetom	3 radna dana
- samohranom roditelju za svako daljnje maloljetno dijete još po	1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s posebnim potrebama, bez obzira na ostalu djecu	3 radna dana
- invalidu	2 radna dana

e) s obzirom na uvjete rada:

- poslovi obavljanje kojih je vezano uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, pralja, švelja, kuharice, ekonom, vozač, domar)	2 radna dana
- poslovi obavljanje kojih je vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, tajnik, voditelj i radnik u računovodstvu, pomoćni radnik za njegu, skrb i pratnju, zdravstveni voditelj, ravnatelj)	2 radna dana

- poslovi obavljanje kojih je vezano uz kontinuirani rad s djecom, povećani emocionalni i fizički napor te visoka razina odgovornosti (odgojitelj) dodatno 2 radna dana
- poslovi odgojitelja koji rade u prijevozu, na više programa ili objekata dodatno 1 radni dan.

Korištenje godišnjeg odmora mora biti usklađeno s godišnjim planom i raspodjelom rada te potrebama osiguranja kontinuiteta odgojno-obrazovnog rada kao i rada svih navedenih službi pri čemu se u pojedinom razdoblju može ograničiti istodobna odsutnost radnika.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

Članak 27.

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 28.

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 29.

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 30.

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.

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

Članak 31.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 32.

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

4. Plaćeni dopust

Članak 33.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka ili životnog partnerstva.....**5 radnih dana**
- sklapanje braka djeteta ili posvojenika.....**3 radna dana**
- rođenje, posvojenje ili udomljenje djeteta, za svako dijete.....**5 radnih dana**
- smrti člana uže obitelji **5 radnih dana**
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika.....**2 radna dana**
- teška bolest supružnika, srodnika po krvi u pravoj liniji i njihovih supružnika, brata i sestre, pastorčadi i posvojene djece, djece povjerene na čuvanje i odgoj ili djeteta na skrb izvan vlastite obitelji, očuha, maćehe, posvojitelja i osobe koje je radnik dužan po zakonu uzdržavati, životnog partnera, neformalnog životnog partnera te izvanbračnog druga.....**5 radnih dana**
- polazak djeteta u prvi razred osnovne škole.....**1 radni dan**
- prvi tjedan prilagodbe novoupisanog djeteta u vrtić.....**5 radnih dana**
- selidbe u istom mjestu stanovanja.....**2 radna dana**
- selidbe u drugom mjestu stanovanja.....**3 radna dana**
- prirodnih nepogoda koja je neposredno zadesila radnika.....**5 radnih dana**
- na poziv sudskih ili drugih ovlaštenih organa.....**1 radni dan**
- za darivanje krvi, za svako davanje.....**3 radna dana**
- za polaganje stručnog ispita .....**10 radnih dana**
- za sudjelovanje ili nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama.....**1 radni dan**
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr.....**5 radnih dana**

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

Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust, dužan je podnijeti pisani i obrazloženi zahtjev za korištenje prava na plaćeni dopust te ima pravo na korištenje plaćenog dopusta u vrijeme nastanka ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava.
O zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta odlučuje ravnatelj pisanom odlukom kojom utvrđuje opravdanost korištenja plaćenog dopusta te njegovo trajanje.

Članak 34.

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

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

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

Odluku o realizaciji navedenih prava donosi Poslodavac.

Članak 35.

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

Kada osnova za korištenje plaćenog dopusta nastane za vrijeme trajanja godišnjeg odmora, na zahtjev radnika, godišnji odmor će se prekinuti te će radnik koristiti plaćeni dopust pri čemu je isto dozvoljeno samo u slučajevima korištenja plaćenog dopusta po osnovi smrti člana uže obitelji.

Istekom plaćenog dopusta iz stavka 2. ovog članka, godišnji odmor radnika se nastavlja ako je tako određeno temeljem prethodne odluke o rasporedu i korištenju godišnjeg odmora, a preostali dani godišnjeg odmora koristit će se naknadno u dogovoru s ravnateljem.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj neovisno o broju dana iskorištenih po istoj osnovi.

U slučajevima korištenja plaćenog dopusta po osnovi darivanja krvi, plaćeni dopust koristi se neposredno nakon darivanja, osim u slučajevima nemogućnosti organizacije rada, kada će se plaćeni dopust koristiti naknadno u dogovoru s ravnateljem.

Pod darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

Kada se plaćeni dopust koristi po osnovi teške bolesti supružnika/izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, roditelja ili djeteta, radnik ne mora sve dane plaćenog dopusta koristiti u neprekidnom trajanju, već ima pravo koristiti pojedinačne dane u dogovoru s ravnateljem.

Plaćeni dopust po osnovi oštećenja/uništenja materijalnih dobara koje je posljedica elementarne nepogode odobrava se i koristi radi otklanjanja štete na imovini radnika i to u vrijeme otklanjanja nastale štete.

Članak 36.

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

Članak 37.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

5. Neplaćeni dopust

Članak 38.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji
- za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja
- izgradnja ili popravak kuće ili stana
- liječenje na vlastiti trošak
- u drugim opravdanim slučajevima.

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

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).

6. Dopust za pružanje osobne skrbi

Članak 39.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 2. ovoga članka.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

VI. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

1. Plaća

Članak 40.

Plaća se radniku isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec, a najkasnije do 10-og u mjesecu.

Od isplate jedne do isplate druge plaće u pravilu ne smije proći više od 31 dan.

Članak 41.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće u Zakonom propisanim slučajevima i obustave temeljem pogodnosti koje je sindikat ugovorio za svoje članove, bez naplaćivanja naknade radniku ili bilo kojoj drugoj strani.

Članak 42.

Plaća se iskazuje u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje poslodavac.

Članak 43.

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

Članak 44.

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.

Ako je osnovna plaća iz stavka 2. ovog članka manja od minimalne plaće propisane posebnim propisom, osnovnom plaćom smatra se minimalna plaća.

Članak 45.

Popis koeficijenata složenosti radnih mjesta sastavni su dio ovog Kolektivnog ugovora i glase:

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENTI SLOŽENOSTI POSLOVA
RAVNATELJ PREDŠKOLSKE USTANOVE / VŠS/VSS s više od 400 djece	2,80
RAVNATELJ PREDŠKOLSKE USTANOVE / VŠS/VSS s manje od 400 djece	2,60
PEDAGOG-STRUČNI SURADNIK/VSS S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	2,01
PEDAGOG-STRUČNI SURADNIK/VSS BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,90
LOGOPED-STRUČNI SURADNIK/VSS S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	2,01
LOGOPED-STRUČNI SURADNIK/VSS BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,90
PSIHOLOG-STRUČNI SURADNIK/VSS S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	2,01
PSIHOLOG-STRUČNI SURADNIK/VSS BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,90
MEDICINSKA SESTRA-ZDRAVSTVENA VODITELJICA/VSS	2,01
MEDICINSKA SESTRA-ZDRAVSTVENA VODITELJICA/VŠS	2,01
VODITELJ RAČUNOVODSTVA/VSS	2,01

VODITELJ RAČUNOVODSTVA/VŠS	2,01
TAJNIK/VSS	2,01
TAJNIK/VŠS	2,01
ADMINISTRATIVNO-RAČUNOVODSTVENI RADNIK/SSS/VŠS	1,80
ODGOJITELJ VSS S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	2,01
ODGOJITELJ VSS BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,90
ODGOJITELJ VŠS S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	2,01
ODGOJITELJ VŠS BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,90
ODGOJITELJ/SSS	1,80
OSOBA NA RADNOM MJESTU ODGOJNO-OBRAZOVNOG RADNIKA BEZ ODGOVARAJUĆE VRSTE OBRAZOVANJA	1,70
DOMAR- RUKOVODITELJ POSTROJENJA ZA LOŽENJE /SSS	1,58
KUHAR/SSS	1,45
EKONOM-SERVIRKA/SSS	1,45
POMOĆNI KUHAR/SSS	1,26
POMOĆNI RADNIK ZA NJEGU, SKRB I PRATNJU/SSS	1,26
SPREMAČICA/NKV	1,15

Koeficijent složenosti poslova radnih mjesta ravnatelja, odgojitelja i stručnih suradnika povećava se sukladno stečenom zvanju mentora, savjetnika ili izvrsnog savjetnika:
- za zvanje mentora 10 %
- za zvanje savjetnika 20 %
- za zvanje izvrsnog savjetnika 30 %.

Ugovorne strane obvezuju se da će po povećanju osnovice za obračun plaće istovremeno uskladiti koeficijente složenosti poslova na način da bruto plaće zaposlenika ostanu na razini koja je vrijedila neposredno prije povećanja osnovice.

Članak 46.

Osnovica za izračun plaće jednaka je osnovici za izračun plaće za službenike i namještenike u javnim službama, a koja se primjenjuje na obračun plaća radnika u osnovnim školama.

Članak 47.

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

Radniku se za rad u nepunom radnom vremenu radni staž računa kao da je radio u punom radnom vremenu.

Članak 48.

Plaća radniku ne može biti isplaćena u nižem iznosu od iznosa određenog čl.51. st.1. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

1. Dodaci na plaću

Članak 49.

Dodaci na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž za različite oblike organizacije rada su:

- dodatak za prekovremeni rad **50%**,
- dodatak za rad noću u vremenu od 22:00 sata do 6:00 sati sljedećeg dana **40%**,
- dodatak za rad u drugoj smjeni kada radnik radi u smjenama (za rad, u pravilu, u vremenu od 14:00 sati do 22:00 sata) **10%**,
- dodatak za rad subotom **25%**,
- dodatak za rad nedjeljom **50%**,
- dodatak za rad na dan blagdana i rad u neradni dan utvrđen zakonom kojim se utvrđuju blagdani, spomendani i neradni dani u Republici Hrvatskoj **150%**,
- dodatak za dvokratni rad (rad u jednom danu s prekidom duljim od 90 minuta između rada u prvoj i rada u drugoj smjeni) **10%**.

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim kumuliranja dodatka za rad u drugoj smjeni i dodatka za dvokratni rad u istom danu.

Članak 50.

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, 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 dnevnog rada, stručni suradnici preko 5 sati neposrednog dnevnog rada, a zdravstveni voditelj preko 7 sati neposrednog dnevnog rada) odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 min redovnog sata rada).

Ako radnik u dogovoru s poslodavcem umjesto plaćenog prekovremenog rada koristi slobodne dane obračun se vrši tako da se ukupni broj prekovremenih sati dijeli s 5,5 kada se radi o odgojitelju, s 5 kada se radi o stručnom suradniku, sa 7 kada se radi o zdravstvenom voditelju te s 8 kada se radi o ostalim radnicima kako bi se dobio broj slobodnih dana na koje radnik ima pravo.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od od 250 sati godišnje.

Članak 51.

Za znanstveni stupanj plaća radnika uvećat će se:

- poslijediplomski specijalistički studij 5%
- magistar znanosti 8%
- doktor znanosti 15%.

Dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž.

Članak 52.

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, polazeći od obračunske osnovice koja odgovara vrijednosti dodatnih 8 sati rada za svaki dan boravka, radnik ostvaruje pravo na naknadu u visini od 25 % tog iznosa za svaki dan.

Prethodni stavak odnosi se samo na zimovanja odnosno ljetovanja koja organizira ustanova uz prethodno pribavljenu suglasnost Upravnog odjela za društvene djelatnosti Osnivača.

Članak 53.

Radniku koji obavlja poslove voditelja objekta poslodavac će, temeljem posebne odluke, isplatiti stimulativni dodatak na osnovnu plaću u visini od 2% po odgojno-obrazovnoj skupini.

Poslodavac neće isplatiti stimulativni dodatak iz ovog članka za dane godišnjeg odmora, privremene spriječenosti za rad, slobodne dane te druge dane kada radnik nije u obvezi dolaska na posao.

Članak 54.

Kada odgojitelj u svojem redovnom radu radi s nestručnom zamjenom kao jedan od dvaju odgojitelja u odgojno-obrazovnoj skupini, plaća mu se uvećava 5%.

Nestručnom zamjenom iz stavka 1. ovog članka ne smatra se učitelj razredne nastave zaposlena na radnom mjestu odgojitelj pripravnik, osoba na stručnom osposobljavanju ili druga osoba koja sukladno propisima djeluje u odgojno obrazovnom procesu.

Članak 55.

Radniku koji navrši 30 godina radnog staža uvećava se plaća za 5% do ispunjenja uvjeta za mirovinu.

Članak 56.

Kada odgojno-obrazovni radnik radi na poslovima prehrane djece u vrijeme ručka i njege djece, prije dnevnog odmora, na način da je sam u odgojno-obrazovnoj skupini, ima pravo na uvećanje osnovne plaće u visini od 1% za svaki dan rada u preopterećenju, a najviše do 15%.

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 57.

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 15%.

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 58.

Za rad u odgojno-obrazovnoj grupi s djecom s težim razvojnim i zdravstvenim teškoćama, sukladno nalazu i mišljenju jedinstvenog tijela vještaćenja, odgojitelju se uvećava plaća za 10% ako za rad s djecom s razvojnim i zdravstvenim teškoćama nije određen poseban odgojitelj ili druga stručna osoba.

Članak 59.

Kada radnik prema odluci poslodavca obavlja poslove drugog odgovornijeg radnog mjesta koji je drugačiji od onoga određenog njegovim ugovorom o radu, pripada mu plaća drugog odgovornijeg radnog mjesta.

Radnik koji uz svoje poslove zamjenjuje i ravnatelja u slučaju njegove duže odsutnosti (duže od 15 dana neprekidna odsutnost) ima pravo na razliku plaće.

Članak 60.

Kada radnik tijekom svakog radnog dana, temeljem rasporeda rada, obavlja poslove na više lokacija plaća mu se povećava 5%.

Članak 61.

Radnik koji uz redovan rad obavlja dodatne poslove koji su mu određeni posebnom odlukom Poslodavca na osnovi posebnih zakonskih propisa (stručnjak zaštite na radu, arhivar, provođenje postupka nabave, povjerenik za zaštitu osobnih podataka, službenik za informiranje) ima pravo na povećanje plaće od 5-10% ovisno o opsegu, složenosti i odgovornosti poslova, a o čemu odluku donosi Ravnatelj.

Članak 62.

Za dane koje odgojno-obrazovni radnik provede u radu s djecom van sjedišta ustanove, po nalogu poslodavca radi provedbe odgojno-obrazovnog programa te ako su ispunjeni uvjeti službenog putovanja, ima pravo na dnevnicu u skladu sa Zakonom.

Članak 63.

Kada odgojno-obrazovni radnik obavlja poslove mentora pripravniku, a nije stekao položajno zvanje mentora, uvećava mu se plaća za 10% za svaki mjesec mentorstva.

Članak 64.

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

Članak 65.

Odgojitelju koji provodi obogaćene programe u odgojno-obrazovnoj skupini koje vrtić dodatno naplaćuje od korisnika, (npr. Montessori, rano učenje stranog jezika, glazbeni, likovni, sportski, dramski i dr. programi) pripada pravo na stimulativni dodatak:

- u visini od 5 – 10 % njegove osnovne plaće prema odluci Ravnatelja,

-u visini od 15% njegove osnovne plaće ako odgojitelj samostalno priprema, organizira i provodi program te vodi dokumentaciju.

Stimulativni dodatak iz stavka 1. ovog članka neće se isplaćivati u mjesecima u kojima se obogaćeni program ne provodi.

Odgojiteljice koje rade u kraćem programu predškole dobivaju naknadu u fiksnom bruto iznosu od 486,00 EUR mjesečno za vrijeme trajanja kraćeg programa.

3. Naknada plaće

Članak 66.

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,
- obavljanje poslova u svojstvu radničkog vijeća,
- obavljanja poslova u svojstvu sindikalnog povjerenika,
- obavljanja stručnih seminara i sličnih obveza.

Članak 67.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, neovisno o vrsti bolovanja, pripada mu naknada plaće:

- u visini 90 % njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu, odnosno 90 % njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika, za prvih pet dana bolovanja;
- u visini 80 % njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu, odnosno 80 % njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika, za razdoblje od šestog do četrdeset drugog dana bolovanja.

Iznimno, naknada plaće u visini 100 % iznosa njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu, i to za vrijeme trajanja bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Članak 68.

Sindikalnom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom, Predškolska ustanova je dužna isplatiti naknadu plaće najmanje kao da je radio na poslovima radnog mjesta uz normalni učinak.

Kada sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pisanim sporazumom zaključenim između Sindikata i Predškolske ustanove.

Članak 69.

Ako je sindikalni povjerenik u funkciji Radničkog vijeća pripada mu naknada plaće za šest radnih sati tjedno sukladno Zakonu o radu.

Sindikalni povjerenik u funkciji Radničkog vijeća sam odlučuje prema naravi posla kada će obavljati poslove Radničkog vijeća.

Naknada plaće za sindikalnog povjerenika koji obnaša poslove Radničkog vijeća može biti zajedničkim dogovorom poslodavca i radnika zamijenjena za slobodne dane tako da se 8 radnih sati zamjeni za jedan slobodan dan.

VII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 70.

Zaposlenicima pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u jednakom iznosu.

Iznos regresa iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje Ravnatelj do visine na koju se prema propisima o porezu na dohodak ne plaća porez za prigodnu godišnju nagradu.

Isplata regresa iz stavka 1. ovoga članka izvršit će se u cijelosti jednokratno, a najkasnije do početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 71.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini tri osnovice za izračun plaće zaposlenicima u javnim službama.

Članak 72.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za rad u predškolskim ustanovama Grada Sveti Ivan Zelina odnosno njegovim pravnim prethodnicima i to za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i 45 godina u visini neoporezivih iznosa.

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

Članak 73.

Svakom radniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole u punom iznosu neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radnici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu dara od jednog poslodavca.

Dar u prigodi Dana sv. Nikole isplaćuje se u najvećem neoporezivom iznosu.

Članak 74.

Zaposlenicima pripada godišnja nagrada za božićne blagdane u jednakom iznosu.

Iznos godišnje nagrade iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje Ravnatelj do visine na koju se prema propisima o porezu na dohodak ne plaća porez za prigodnu godišnju nagradu.

Članak 75.

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 76.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti supružnika, djeteta, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, posvojenika u visini 1 osnovice zaposlenicima u javnim službama.

Iskazana visina se radniku isplaćuje u neto iznosu.

Članak 77.

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

- nastanka teške invalidnosti 2 osnovice zaposlenicima u javnim službama,
- bolovanja dužeg od 90 dana 1 osnovice zaposlenicima u javnim službama.

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.

Radnik ima pravo na solidarnu pomoć jedamput godišnje za slučaj nastanka troškova vezanih uz liječenje, nabavu medicinskog pomagala ili lijekova, za sebe, dijete, supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, ukoliko troškovi nisu u cijelosti pokriveni sredstvima obveznog ili dopunskog osiguranja.

Maksimalan iznos pomoći iznosi 500,00 eura.

Za ostvarenje prava iz stavka 1. ovog članka radnik mora podnijeti zahtjev uz koji prilaže medicinsku dokumentaciju te dokaz o plaćanju troškova.

Pravo iz stavka 1. ovog članka ostvaruje se ako su financijska sredstva za tu namjenu osigurana u financijskom planu predškolske ustanove.

Članak 78.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada u visini 3 osnovice i troškove pogreba,
- smrti radnika u visini 2 osnovice,
- smrti supružnika ili djeteta u visini 1 osnovice.

Osnovica za isplatu iz stavka 1. ovoga članka je osnovica za izračun plaće zaposlenicima u javnim službama.

Članak 79.

Za ostvarene rezultate rada radnicima koji su u tekućoj godini ostvarili radne rezultate sukladno utvrđenim kriterijima će se isplatiti nagrada u iznosu do neoporezivog limita propisanog važećim poreznim propisima.

Nagrada za ostvarene rezultate rada se isplaćuje jednom godišnje, zajedno s božićnicom.

Članak 80.

Radnicima pripada naknada troškova prehrane u iznosu od 50,00 eura mjesečno.

Naknada se isplaćuje mjesečno, zajedno s isplatom plaće.

Članak 81.

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 dnevnica.

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

Poslodavac je dužan izdati putni nalog radniku prije odlaska na put.

Radnik ima pravo povrata izvanrednih i nepredviđenih troškova nastalih višom silom (mobilna komunikacija, taksi i sl.), koji su u vezi s obavljanjem poslova realizacije putovanja.

Članak 82.

Radnik koji stanuje na udaljenosti manjoj od jedan kilometar od mjesta rada ima pravo na naknadu troškova do 40 EUR mjesečno . Udaljenost se utvrđuje prema najkraćoj cestovnoj udaljenosti između mjesta stanovanja i mjesta rada.

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 postoji više mogućnosti korištenja javnog prijevoza radnika o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika.

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 ili 0,40 EUR po prijeđenom kilometru.

Članak 83.

Poslodavac je dužan radnicima zaposlenim na određeno i neodređeno vrijeme osigurati zaštitnu obuću i odjeću u skladu s posebnim propisima.

Radnik koji je zaposlen na neodređeno vrijeme i radnik koji je zaposlen na određeno radno vrijeme uz uvjet da radi u vrtiću godinu dana ima pravo na jednokratnu isplatu za radnu obuću u iznosu od 40,00 EUR.

Članak 84.

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

Članak 85.

Kada je radniku dozvoljena upotreba privatnog automobila zbog izvršavanja dnevnih radnih obaveza poslodavac će mu odobriti trošak *loko* vožnje u iznosu od 0,40 eura po kilometru.

VIII. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

1. Zaštita zdravlja

Članak 86.

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 osobe s invaliditetom u skladu s posebnim propisima.

Članak 87.

U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obveze:
- biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i 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 88.

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.

2. Zaštita od diskriminacije i zaštita dostojanstva

Članak 89.

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

Članak 90.

Uznemiravanje, spolno uznemiravanje i zaštita dostojanstva radnika uređuju se i utvrđuju sukladno odredbama Zakona o radu, Zakona o suzbijanju diskriminacije, Zakona o ravnopravnosti spolova te drugim važećim propisima Republike Hrvatske koji uređuju zaštitu dostojanstva radnika i zabranu diskriminacije

Članak 91.

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 trećih osoba i o tom obavijestiti ravnatelja.

Članak 92.

Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika dužan je imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

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, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećeg dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnijeta da se o pritužbi očituje.

O očitovanju se sastavlja zapisnik koji radnik potpisuje.

Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge radnje radi utvrđivanja činjeničnog stanja.

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 93.

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 94.

Kada ovlaštena osoba utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže neku od sljedećih mjera o zaštiti dostojanstva:
- izmjenu rasporeda rada,
- premještaj u drugi objekt,
- pokretanje stegovnog postupka.

Članak 95.

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,
- obavijestiti nadležnu policijsku postaju.

2. Zaštita radnika

Članak 96.

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 97.

Radnici imaju pravo na preventivni sistematski pregled u skladu s financijskim mogućnostima poslodavca i osiguranim sredstvima u financijskom planu ustanove.

Poslodavac će, ovisno o raspoloživim sredstvima, organizirati i financirati preventivne sistematske preglede radnika, pri čemu će se način, opseg i dinamika provedbe utvrditi posebnom odlukom poslodavca.

Članak 98.

Poslodavac može radnike osigurati od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada sukladno financijskim mogućnostima.

Članak 99.

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, poslodavac može radniku ponuditi, uz predočenje liječničke dokumentacije, povoljnije uvjeti rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima

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

Članak 100.

Naknada plaće koja radniku osobi s invaliditetom 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 101.

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 6 (šest) 100% prosječnih mjesečnih neto plaća koje su isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Članak 102.

Radnik kojem je otkazan Ugovor o radu zbog bolesti – osobno uvjetovani otkaz – ima pravo na otpremninu u visini 6 (šest) 65% prosječnih mjesečnih neto plaća koje su isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu.

Članak 103.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanim ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini 6 (šest) 50% prosječnih mjesečnih neto plaća koje su isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu.

Članak 104.

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

Po proteku dvije godine od dana donošenja upozorenja smatrat će se da isto nije doneseno.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 105.

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

Članak 106.

Poslodavac 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 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, Osnivač preuzima sva ovlaštenja za pokretanje razrješenja ravnatelja predškolske ustanove.

Članak 107.

Otkazni rok kod redovitog otkaza počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće

2. korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama

3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti

4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.

Članak 108.

Na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak.

X. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 109.

Predškolska ustanova i Osnivač 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, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 110.

Predstavnici Osnivača 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 smatrat će se pritisak poslodavca ili njegovog predstavnika na radnike članove Sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 111.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ne smije biti spriječena ili ometana ako djeluje u skladu sa Zakonom, drugim propisima i Kolektivnim ugovorom.

Sindikat, 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 112.

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 113.

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 u opsegu koji ne narušava organizaciju rada predškolske ustanove.

Članak 114.

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

Članak 115.

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 dosadašnje uvjete rada u odnosu na ostale radnike.

Članak 116.

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 15 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 sedam dana i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnih interesa radnika.

Sindikalni povjerenik može prisustvovati sjednicama Upravnog vijeća uz odobrenje predsjednika Upravnog vijeća.

Ovlašteni predstavnik Osnivača predškolske ustanove primit će na zahtjev predsjednika sindikata ako je riječ o pitanjima sindikalne aktivnosti i materijalnim interesima radnika.

Članak 117.

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 118.

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 7 dana godišnje.

Članak 119.

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 120.

Ako Radničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzima sindikalni povjerenik sukladno Zakonu o radu.

Za rad u radničkom vijeću sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća ima pravo na naknadu plaće za šest radnih sati tjedno sukladno Zakonu o radu.

Članak 121.

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

XI. OBAVJEŠTAVANJE RADNIKA

Članak 122.

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.

XII. RADNIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK

Članak 123.

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.

XIII. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

1. Mirenje

Članak 124.

Ako nastane kolektivni spor između potpisnika ovog Ugovora koji nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem provest će se postupak mirenja sukladno Zakonu o radu.

U smislu odredaba ovog Ugovora pod kolektivnim radnim sporom podrazumijeva se spor o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora ili drugi sličan spor koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije te neisplate plaće odnosno naknade plaće.

Postupak mirenja provodi jedan miritelj. Miritelj je osoba koju stranke koje su u sporu izaberu s liste miritelja koja se vodi pri Gospodarsko - socijalnom vijeću ili koju sporazumno odrede.

Članak 125.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje strane, a mora se završiti u roku od 15 dana od pokrenutog postupka.

Ako se strane u sporu ne dogovore drugačije, postupak mirenja provodi se sukladno važećem Pravilniku o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja kojeg donosi Gospodarsko - socijalno vijeće.

Svaki sporazum koji strane postignu mora biti u pisanom obliku.

Sporazum je sastavni dio Ugovora i dopunjuje ga odnosno mijenja te ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Stranke mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog miritelja.

Mirenje je bezuspješno ako bilo koja strana pisano izjavi da mirenje smatra neuspješnim.

2. Arbitraža

Članak 126.

Ako je mirenje neuspješno stranke spora mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.

Arbitraža ima tri člana.

Svaka strana imenuje jednog člana, a predsjednika obje strane određuju sporazumno.

U slučaju da se strane ne sporazumiju o imenovanju predsjednika njegovo imenovanje povjerava se Gospodarsko - socijalnom vijeću.

Članak 127.

Postupak pred arbitražom stranke mogu urediti posebnim pravilnikom.

Ako stranke postupak pred arbitražom ne urede posebnim pravilnikom, postupak će se urediti sporazumom stranaka sklopljen nakon nastanka spora.

U sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu stranke će odrediti pitanja koja iznose pred arbitražu.

Arbitraža može odlučiti samo o pitanjima koja se pred nju iznijele stranke spora.

Članak 128.

Ako se radi o sporu o tumačenju ili primjeni zakona, drugoga propisa ili Kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na zakonu, drugom propisu ili Kolektivnom ugovoru.

Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na pravičnosti.

Ako stranke spora u Kolektivnom ugovoru ili sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu ne odrede drugačije, arbitražna odluka mora biti obrazložena.

Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba.

Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

3. Troškovi

Članak 129.

Troškove mirenja odnosno arbitraže snose obje strane.

XIV. ŠTRAJK

Članak 130.

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 131.

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 132.

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

Članak 133.

Štrajk se mora najaviti Upravnom vijeću, Ravnatelju predškolske ustanove i Osnivaču 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 134.

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 135.

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 136.

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

Članak 137.

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 138.

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

Radniku koji je sudjelovao u štrajku, plaća i dodaci na plaću, umanjuju se razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

XV. TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 139.

Ugovorne strane osnivaju zajedničku povjerenstvo za tumačenje Kolektivnog ugovora.

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

Povjerenstvo za tumačenje ovog Ugovora:

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

Članak 140.

Povjerenstvo donosi svoje odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika povjerenstva izabranog iz reda Osnivača.

Ugovorne strane su se dužne pridržavati datog tumačenja.

Sjedište povjerenstva je pri Gradu Sveti Ivan Zelina.

Povjerenstvo može održavati sjednice i davati svoja tumačenja elektroničkim putem.

Članak 141.

Povjerenstvo za tumačenje dužno je dati traženo tumačenje u roku 30 dana od dana primitka zahtjeva.

XVI. IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

Članak 142.

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 143.

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 Osnivača 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.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 144.

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

Članak 145.

Ovaj Ugovor zaključuje se na određeno vrijeme od 4 godine i vrijedi od 01.09.2026. do 31.08.2030.

Članak 146.

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

KLASA: 601-01/26-01/06
URBROJ: 238-30-02/01-26-1
Sveti Ivan Zelina, 28.09.2026.

Za Grad Sveti Ivan Zelina
Gradonačelnica
Eva Jendriš Škrljak, dr.med.

Za Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske
Predsjednica
Iskra Vostrel Prpić