

|                         |                        |             |
|-------------------------|------------------------|-------------|
| Primljeno: 31.03.2025.  |                        |             |
| Klasifikacijska oznaka: | Ustrojstvena jedinica: |             |
| 003-05/25-01/01         | /                      |             |
| Urudžbeni broj:         | Prilozi:               | Vrijednost: |
| 2181-11-25-1            | /                      | /           |

## KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA DJELATNOST PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA

ZA

GRAD SUPETAR

i

OPĆINU NEREŽIŠĆA

Na temelju članka 51. st. 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 SUPETAR**, Vlačica 5, 21400 Supetar, OIB:16857373591, kojeg zastupa gradonačelnica Ivana Marković,

**OPĆINA, NEREŽIŠĆA**, Trg sv. Petra 5, 21423 Nerežišća, OIB: 44288790358, koju zastupa načelnik Svemir Obilinović

i

**SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE**, Zagreb, Trg Republike Hrvatske 4, OIB:28820458878, kojeg zastupa predsjednica Iskra Vostrel Prpić

sklopili su 31. ožujka 2025. godine

## **KOLEKTIVNI UGOVOR za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za Grad Supetar i Općinu Nerežišća**

### **I. TEMELJNE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora, te prava iz rada i temeljem rada radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Grada Supetra i Općine Nerežišća (u daljnjem tekstu: Osnivač).

#### **Članak 2.**

Osnivač obvezuje se zatražiti mišljenje ovog Sindikata prije predlaganja i donošenja odluka koje utječu na radnopravni položaj radnika za koje je ovaj Ugovor izvor prava.

Pribavljeno mišljenje Sindikata osnivač je dužan razmotriti i uz svoje stajalište prezentirati Upravnom vijeću predškolske ustanove.

#### **Članak 3.**

Pod pojmom "poslodavac" u smislu ovog Ugovora je predškolska ustanova Dječji vrtić Mrvica s kojom je osnivač, odnosno financijer, Grad Supetar i Općina Nerežišća solidarno odgovoran za realizaciju prava iz ovog Ugovora.

Pod pojmom "sindikata" u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske.

Pod pojmom "predškolska ustanova" u smislu odredbi ovog Ugovora podrazumijevaju se predškolske ustanove Grada Supetra i Općine Nerežišća.

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, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

Pod pojmom „tazbinski srodnici zaključno s drugim stupnjem srodstva“ smatraju se brat i sestra bračnog druga, roditelji bračnog druga i djedovi i bake bračnog druga.

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.

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 4.**

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.

#### **Članak 5.**

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 6.**

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

Za obavljanje poslova koji ne trpe odgađanje i kada potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana radnik se može primiti na rad bez objavljivanja natječaja, ali najduže za razdoblje od 60 dana, sklapanjem ugovora o radu na određeno vrijeme.

#### **Članak 7.**

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

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

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac.

Ugovor o radu može se, iznimno, sklopiti na određeno vrijeme, čiji je prestanak unaprijed određen rokom, kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika do njegova povratka na rad;
- privremenom povećanju opsega poslova;
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba;

- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (eksperimentalnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi uz organizirani prijevoz djece ili u prostoru iznajmljenom za vrijeme kraće od tri godine);
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, odnosno oglasa, ali ne duže od 60 dana.

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

### **Članak 8.**

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika;
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije;
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom;
- 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.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Istekom roka od tri godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

### **Članak 9.**

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 10.**

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

### **2. Probni rad**

#### **Članak 11.**

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

- do dva mjeseca za poslove za koje se traži niža stručna prema,
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema,
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži sveučilišni ili stručni prvostupnik struke, odnosno magistar struke ili stručni specijalist.

Iznimno, trajanje probnog rada može se produžiti zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja 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 12.**

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

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

### **3. Pripravnici**

#### **Članak 13.**

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

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

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

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži srednja stručna sprema, sveučilišni ili stručni prvostupnik struke, magistar struke ili stručni specijalist.

#### **Članak 14.**

Ako to posebnim propisima nije drukčije utvrđeno pripravnički staž može trajati najviše 12 mjeseci za poslove za koje se traži stručna sprema sveučilišni ili stručni prvostupnik struke, magistar struke ili stručni specijalist.

#### **Članak 15.**

Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja.

Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

Ako vrtić nema odgojitelja u zvanju mentora, ravnatelj može imenovati za mentora odgojitelja istog ili višeg stupnja stručne spreme od pripravnika, s položenim stručnim ispitom ili onog koji nema obvezu polagati stručni ispit, a uživa ugled vrsnog odgojitelja.

Ako mentora nije moguće imenovati u vrtiću u kojem pripravnik stažira, mentor se bira iz drugog vrtića.

#### **Članak 16.**

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

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

Troškove polaganja stručnog ispita pripravniku prvi put snosi poslodavac, a polovinu troškova drugog polaganja pripravničkog ispita snosi sam pripravnik.

Pod troškove polaganja stručnog ispita pripravnika podrazumijevaju se putni troškovi, troškovi smještaja, dnevnice i trošak prijavljivanja ispita.

#### **Članak 17.**

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

### **III. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA**

#### **1. Provjera stručnih i radnih sposobnosti**

#### **Članak 18.**

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

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

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

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

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

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

## **2. Raspoređivanje radnika**

### **Članak 19.**

Ravnatelj može radnika rasporediti na drugo radno mjesto, a 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 pribavljeno mišljenje Sindikata.

### **Članak 20.**

Radnik koji je proglašen viškom i zbog toga mu se otkazuje ugovor o radu ima pravo na otpremninu u visini od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada u djelatnosti predškolskog odgoja i obrazovanja.

### **Članak 21.**

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

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

## **IV. RADNO VRIJEME**

### **Članak 22.**

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 23.**

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

#### **Članak 24.**

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

#### **Članak 25.**

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

### **V. ODMORI I DOPUSTI**

#### **1. Stanka**

##### **Članak 26.**

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 27.**

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 28.**

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na vrijeme od četiri (4) tjedna, odnosno 20 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

|   |                 |
|---|-----------------|
| a) Prema uvjetima rada                                      | do 2 radna dana |
| b) Prema uspješnosti u radu                                 | do 3 radna dana |
| c) Prema složenosti poslova                                 |                 |
| -za obavljanje poslova za koje je potrebna VSS              | 5 radnih dana   |
| -za obavljanje poslova za koja je potrebna VŠS              | 4 radna dana    |
| -za obavljanje poslova za koje je potrebna SSS              | 3 radna dana    |
| -za obavljanje poslova za koje je potrebna NSS              | 2 radna dana    |
| d) Navršavanjem svakih pet godina radnog staža              | po 1 radni dan  |
| e) Prema posebnim socijalnim uvjetima:                      |                 |
| -roditelj za svako dijete mlađe od sedam godina             | po 1 radni dan  |
| -roditelj djeteta s teškoćama u razvoju na temelju rješenja | 2 radna dana    |
| -radnik koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji    | 2 radna dana    |
| -radniku branitelju   | 2 radna dana    |
| -radniku invalidu   | 2 radna dana    |

Uspješnost u radu svakog radnika ocjenjuje ravnatelj.

Utvrđeno ukupno trajanje godišnjeg odmora po svim osnovama iz stavka 1. ne može iznositi više od 30 radnih dana.

#### **Članak 29.**

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

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

#### **Članak 30.**

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 31.**

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 32.**

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

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

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

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

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

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

### **Članak 33.**

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

### **Članak 34.**

Radnik ima pravo na plaćeni 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 35.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine do osam radnih dana za sljedeće slučajeve:

- sklapanje braka ili životnog partnerstva.....**5 radnih dana**
- sklapanje braka djeteta ili posvojenika.....**3 radna dana**
- rođenje ili posvojenje djeteta.....**5 radnih dana**
- porođaja člana uže obitelji i rođenja unuka/e.....**2 radna dana**
- smrti supružnika, srodnika po krvi u pravoj liniji, pastorčadi i posvojene djece, očuha, maćehe, posvojitelja i osobe koje je radnik dužan po zakonu uzdržavati, životnog partnera, neformalnog životnog partnera te izvanbračnog druga.....**5 radnih dana**
- teška bolest roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja.....**3 radna dana**
- selidbe u istom mjestu stanovanja.....**1 radni dan**
- selidbe u drugo mjesto stanovanja.....**2 radna dana**

|   |                      |
|---|----------------------|
| -većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica elementarnih nepogoda.....          | <b>2 radna dana</b>  |
| - odaziva na poziv sudskih i upravnih tijela.....   | <b>1 radni dan</b>   |
| - za darivanje krvi, za svako davanje.....  | <b>2 radna dana</b>  |
| - za polaganje stručnog ispita prvi put .....   | <b>7 radnih dana</b> |
| - za sudjelovanje ili nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama.....                             | <b>1 radni dan</b>   |
| -za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr..... | <b>2 radna dana</b>  |
| - obavljanja neodgodivih poslova, elementarne nepogode ili smrti člana šire obitelji.....             | <b>2 radna dana</b>  |

Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust, dužan je podnijeti pisani i obrazloženi zahtjev za korištenje prava na plaćeni dopust najkasnije dva dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta 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 dopust odlučuje ravnatelj pisanom odlukom kojom utvrđuje opravdanost korištenja plaćenog dopusta te njegovo trajanje.

#### **Članak 36.**

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

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 na dan darivanja krvi ili neposredno nakon davanja krvi, 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.

O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

Navedeno pravo radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

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 37.**

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

#### **Članak 38.**

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 39.**

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 40.**

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 41.**

Plaća se radniku isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec.  
Od isplate jedne do isplate druge plaće u pravilu ne smije proći više od 31 dan.

#### **Članak 42.**

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 43.**

Plaća se iskazuje u bruto iznosu.  
Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje poslodavac.

#### **Članak 44.**

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

#### **Članak 45.**

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 46.**

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

| <b>NAZIV RADNOG MJESTA</b>                                  | <b>KOEFICIJENTI</b> |
|---|---------------------|
| <b>1. RAVNATELJ</b>   |                     |
| 1.1. RAVNATELJ PREDŠKOLSKE USTANOVE (VSS)<br>– do 400 djece | 2,60                |

|  |      |
|--|------|
| IZVRSNI SAVJETNIK  | 2,90 |
| SAVJETNIK  | 2,80 |
| MENTOR   | 2,70 |
| 1.2. RAVNATELJ PREDŠKOLSKE USTANOVE (VŠS)<br>– do 400 djece  | 2,40 |
| IZVRSNI SAVJETNIK  | 2,70 |
| SAVJETNIK  | 2,60 |
| MENTOR   | 2,50 |
| <b>2. STRUČNO – PEDAGOŠKI POSLOVI</b>  |      |
| 2.1. PEDAGOG, PSIHOLOG, EDUKACIJSKI REHABILITATOR,<br>DEFEKTOLOG, LOGOPED, ODGOJITELJ-DEFEKTOLOG,<br>MAG. RANOG I PREDŠKOLSKOG ODGOJA I<br>OBRAZOVANJA (VSS) |      |
| IZVRSNI SAVJETNIK  | 2,31 |
| SAVJETNIK  | 2,21 |
| MENTOR   | 2,11 |
| S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM   | 2,01 |
| BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA  | 1,81 |
| 2.2. MEDICINSKA SESTRA – ZDRAVSTVENI VODITELJ  |      |
| MEDICINSKA SESTRA (VSS)  | 2,01 |
| MEDICINSKA SESTRA (VŠS)  | 2,01 |
| 2.3. ODGOJITELJ (VŠS)  |      |
| ODGOJITELJ IZVRSNI SAVJETNIK   | 2,31 |
| ODGOJITELJ SAVJETNIK   | 2,21 |
| ODGOJITELJ MENTOR  | 2,11 |
| ODGOJITELJ S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM  | 2,01 |
| ODGOJITELJ BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA   | 1,81 |
| 2.4. OSOBA ZAPOSLENA NA RADNOM MJESTU ODGOJITELJA KOJA NE<br>ISPUNJAVA PROPISANE UVJETE  | 1,77 |

|  |      |
|--|------|
| <b>3. PRAVNI, ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVENO – FINANCIJSKIPOSLOVI</b>                                       |      |
| 3.1. VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VSS / VŠS)  | 2,01 |
| 3.2. TAJNIK (VSS / VŠS)  | 2,01 |
| 3.3. TAJNIK, VODITELJ RAČUNOVODSTVA (SSS)  | 1,77 |
| 3.4. ADMINISTRATIVNI REFERENT, ADMINISTRATIVNI TAJNIK, RAČUNOVODSTVENI REFERENT, EKONOM – (SSS)                | 1,43 |
| <b>4. POMOĆNO – TEHNIČKI POSLOVI</b>   |      |
| 4.1. GLAVNI KUHAR (SSS)  | 1,43 |
| 4.2. DOMAR - RUKOVODITELJ POSTROJENJA ZA LOŽENJE (SSS)   | 1,39 |
| 4.3. ŠVELJA, PRALJA, POMOĆNI POSLOVI U KUHINJI, POMOĆNI RADNIK ZA NJEGU, SKRB I PRATNJU, SPREMAČICA (PKV, NSS) | 1,15 |

#### **Članak 47.**

Osnovica za izračun plaće jednaka je osnovici za izračun plaće za službenike i namještenike u javnim službama.

#### **Članak 48.**

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.

### **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 subotom **50%**,
- 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 **50%**,

- dodatak za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata **10%**.

#### **Članak 50.**

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

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

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada (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 sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

#### **Članak 51.**

Za znanstveni stupanj plaća radnika uvećat će se:

|   |      |
|---|------|
| - magistar                                | 3%   |
| - poslijediplomski specijalistički studij | 5%   |
| - magistar znanosti                       | 8%   |
| - doktor znanosti                         | 15%. |

Dodatak za završen znanstveni stupanj 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 koja se utvrđuje u visini njegove osnovne plaće na bazi dodatnih 8 sati za svaki dan.

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

#### **Članak 53.**

Kada odgojitelj radi u odgojno-obrazovnoj skupini s nestručnom zamjenom plaća mu se uvećava 10%.

Nestručnom zamjenom iz stavka 1. ovog članka ne smatra se učitelj razredne nastave zaposlen na radnom mjestu odgojitelj.

#### **Članak 54.**

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

#### **Članak 55.**

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

Odluku o isplati naknade za rad u preopterećenju donosi ravnatelj.

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

#### **Članak 56.**

Za rad u odgojno obrazovnoj grupi s djecom s razvojnim i zdravstvenim teškoćama odgojitelju se uvećava plaća za 5% ako za rad s djecom s razvojnim i zdravstvenim teškoćama nije određen poseban odgojitelj ili druga stručna osoba.

#### **Članak 57.**

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.

#### **Članak 58.**

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

#### **Članak 59.**

Radniku se može isplatiti stimulatívni dodatak u visini do 10% njegove osnovne plaće bez stalnog dodatka u slučajevima predviđenim posebnom odlukom poslodavca.

#### **Članak 60.**

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 stimulatívni dodatak u visini od minimalno 10% njegove osnovne plaće.

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

#### **Članak 61.**

Dodaci na plaću ugovoreni u članak u 49., 51., 53., 54., 55., 56., 59. i 60. kumulativno se mogu isplatiti do najviše 20% osnovne plaće radnika.

### **3. Naknada plaće**

#### **Članak 62.**

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

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obavljanje poslova u svojstvu radničkog vijeća,
- obavljanja poslova u svojstvu sindikalnog povjerenika,
- obavljanja stručnih seminara i sličnih obveza.

#### **Članak 63.**

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

- sindikalnog obrazovanja,
- obrazovanja za potrebe Radničkog vijeća,
- obrazovanja povjerenika za zaštitu na radu,
- obrazovanja povjerenika za zaštitu od zlostavljanja i diskriminacije,
- obrazovanje službenika za unutarnje prijavljivanje nepravilnosti,
- obrazovanje službenika za pravo na pristup informacijama i službenika za zaštitu osobnih podataka,
- zastoja u poslu do koga je došlo bez krivnje radnika kao na primjer u slučaju – pogonske energije, nedolaska djece u vrtić i sl.

#### **Članak 64.**

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, neovisno o vrsti bolovanja, pripada mu naknada plaće u visini 90% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Iznimno, naknada plaće u visini 100% iznosa njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

#### **Članak 65.**

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 66.**

Radnicima vrtića može se isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora, o čemu sukladno financijskim mogućnostima odlučuje ravnatelj uz očitovanje osnivača.

Regres će se isplatiti jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Novoprimljeni radnici koji su koristili djelomično ili u potpunosti godišnji odmor kod bivšeg poslodavca, nemaju pravo na regres za godišnji odmor.

Radnik koji ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, nema pravo na cjelokupni iznos regresa za godišnji odmor iz ovog članka, već na njegov razmjerni dio, a koji se izračunava na isti način kao i razmjerno trajanje godišnjeg odmora.

#### **Članak 67.**

Kada radnik stekne uvjete za mirovinu ili mu prestaje rad na zakonom propisan način za koji je obvezna isplata otpremnine, radniku pripada pravo na otpremninu u visini četiri (4) prosječne neto plaće koje je radnik ostvario u zadnja tri (3) mjeseca prije prestanka službe u vrtiću.

Kod računanja visine otpremnine iz stavka 1., u slučajevima privremene spriječenosti za rad, za izračun neto prosječne plaće radnika uzimaju se zadnje neto plaće koje je primao prije početka privremene spriječenosti za rad.

Otpremnina se isplaćuje prije donošenja rješenja o prestanku rada zbog odlaska u mirovinu, a najkasnije u roku od 30 dana od prestanka rada.

#### **Članak 68.**

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekinuti radni staž u Dječjem vrtiću bez obzira radi li se o radu u punom ili u nepunom radnom vremenu.

Pod neprekinutim radnim stažem smatra se svaki prekid između sklopljenih ugovora o radu koji je manji od dva mjeseca.

Radnicima zaposlenim na neodređeno vrijeme isplaćuje se jubilarna nagrada za ukupan radni staž za -10 godina, -15 godina, -20 godina, -25 godina, -30 godina, -35 godina, -40 godina i -za svakih idućih 5 godina u visini maksimalnog iznosa za jubilarne nagrade na koje se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Radnicima će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 3. ovoga članka tijekom godine u kojoj su stekli pravo na isplatu, u neto iznosu.

#### **Članak 69.**

Prigodom blagdana Svetog Nikole mogu se, sukladno proračunskim mogućnostima, isplatiti sredstva za poklon djeci radnika vrtića mlađoj od 15 godina, uključujući i onu koja su navršila 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje takav dar.

Visina neto iznosa sredstava za poklon djeci radnika vrtića određuje se sukladno propisima do visine neoporezivog iznosa što je regulirano poreznim propisima.

Radnicima vrtića može se sukladno proračunskim mogućnostima isplatiti i prigodna godišnja nagrada za Božićne i Uskrsne blagdane u iznosu na koji se, sukladno poreznim propisima, ne plaća porez na dohodak.

O isplati i visini nagrade odlučuje ravnatelj uz prethodne konzultacije s osnivačem.

#### **Članak 70.**

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u sljedećim slučajevima:

1. smrti radnika koji je izgubio život u obavljanju ili povodom obavljanja rada – u visini od tri prosječne mjesečne neto plaće u RH sukladno posljednjoj objavi u »Narodnim novinama«;
2. smrti radnika izvan rada – u visini od dvije prosječne mjesečne neto plaće u RH sukladno posljednjoj objavi u »Narodnim novinama«;
3. smrti supružnika, djeteta, posvojenika, roditelja ili zakonskog skrbnika – u visini maksimalnog iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.
4. bolovanja u trajanju dužem od 90 dana - u visini maksimalnog iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

O isplati pomoći po prethodnom pisanom zahtjevu radnika ili njegove obitelji u slučajevima iz stavka 1. ovog članka odlučuje ravnatelj i odobrava ju ovisno o proračunskim sredstvima u trenutku kada radnik ili njegova obitelj ostvaruju pravo na pomoć.

Ravnatelj može i u drugim opravdanim slučajevima radniku odobriti isplatu odgovarajuće potpore, a uz očitovanje Osnivača.

#### **Članak 71.**

Kada je upućen na službeno putovanje (edukacija, seminar i slično), radniku pripada puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za noćenje ili noćenje s doručkom, utvrđeno Pravilnikom o porezu na dohodak koji je na snazi.

Visina dnevnice za službena putovanja u Republici Hrvatskoj iznosi visinu od maksimalnog iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez, a za službena putovanja u inozemstvo, dnevnicu se isplaćuje do propisanog iznosa za korisnike Državnog proračuna.

Dnevnicu se isplaćuje i obračunava u valuti države u koju radnik putuje.

Ukoliko je radniku od strane organizatora osiguran puni pansion, neće mu se isplatiti dnevnicu.

Ukoliko je radniku plaćen polupansion, ima pravo na isplatu 50% dnevnice.

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

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

#### **Članak 72.**

Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najkasnije neposredno prije putovanja.

U nalogu iz stavka 1. mora biti naznačeno prijevozno sredstvo.

#### **Članak 73.**

Radnici koji imaju prebivalište/boravište izvan mjesta rada, ostvaruju pravo na naknadu za trošak prijevoza u iznosu mjesečne cijene karte javnog prijevoznika od mjesta prebivališta/boravišta do mjesta rada, pod uvjetom da imaju organizirani javni prijevoz.

Organiziranim javnim prijevozom smatra se redoviti dolazak na posao i povratak s posla kojeg 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 javni prijevoz nije organiziran sukladno stavku 2. ovoga članka, radnici ostvaruju pravo na naknadu troška prijevoza u visini mjesečne karte javnoga prijevoznika ili isplate po prijednom kilometru prema važećoj Odluci Vlade RH.

Ako radnik nema mogućnost korištenja organiziranog javnog prijevoza ali se sukladno stavku 3. ovoga članka izjasnio da će koristiti naknadu troška prijevoza u visini

mjesečne karte javnoga prijevoznika, kao i u slučaju kada radnik ima mogućnost korištenja organiziranog javnog prijevoza ali se izjasnio da organizirani javni prijevoz neće koristiti (neće kupovati mjesečnu kartu), naknada troška prijevoza u visini mjesečne karte neće se isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada zaposlenik nije u obvezi dolaziti na posao.

Ako radnik koristi naknadu troška prijevoza po prijeđenom kilometru, naknada za trošak prijevoza neće se isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada zaposlenik nije u obvezi dolaska na posao.

Poslodavac snosi trošak izdavanja potvrde javnog prijevoznika kojom se dokazuje iznos mjesečnog troška karte tog javnog prijevoznika, ako iznos troška nije moguće utvrditi javno objavljenim i dostupnim cjenikom.

Radnik je obavezan pravovremeno obavijestiti poslodavca o načinu korištenja naknade za putni trošak kao i o svim naknadnim promjenama u vezi korištenja naknade za trošak prijevoza.

#### **Članak 74.**

U svrhu ostvarenja prava na naknadu troškova prijevoza, radnik je Vrtiću dužan dostaviti potvrdu o prijavljenom prebivalištu ili boravištu, ili kopiju važeće osobne iskaznice, kao i izjavu kojom, pod kaznenom i materijalnom odgovornošću potvrđuje da stanuje i svakodnevno putuje na posao iz mjesta navedenog u dostavljenim dokumentima, kao i način na koji putuje (prijevozno sredstvo).

Ako poslodavac sazna da je radnik dao neistinite podatke, ili je neopravdano propustio rok iz st. 1. ovog članka, pokrenut će odgovarajući postupak te radnika teretiti za povrat već isplaćenih naknada koje je stekao prijevarno.

#### **Članak 75.**

Radnicima će se isplatiti novčana paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane u visini maksimalnog iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

### **VIII. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU**

#### **1. Zaštita zdravlja**

#### **Članak 76.**

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 77.**

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 78.**

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 s 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 79.**

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

#### **Članak 80.**

Zabranjeno je uznemiravanje radnika tijekom rada.

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

### **Članak 81.**

Uznemiravanjem u tijeku rada smatra se osobito:

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

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

### **Članak 82.**

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

### **Članak 83.**

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 84.**

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 85.**

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

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

#### **Članak 86.**

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 87.**

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 88.**

Poslodavac je dužan osigurati sredstva za sistematski zdravstveni pregled svih radnika svake 2 godine, a radnik je obavezan pristupiti sistematskom pregledu.

#### **Članak 89.**

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

#### **Članak 90.**

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 91.**

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

#### **Članak 92.**

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 93.**

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

## **X. UVJETI ZA RAD SINDIKATA**

### **Članak 94.**

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, dugim propisima i ovim Ugovorom.

### **Članak 95.**

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

### **Članak 96.**

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 97.**

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 98.**

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

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

#### **Članak 99.**

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

#### **Članak 100.**

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 101.**

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

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

Sindikalni povjerenik može prisustvovati sjednicama Upravnog vijeća uz odobrenje predjednika 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 102.**

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 103.**

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

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

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

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

#### **Članak 104.**

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 105.**

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

### **XI. OBAVJEŠTAVANJE RADNIKA**

#### **Članak 106.**

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 107.**

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 108.**

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 109.**

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje strane, a mora se završiti u roku od pet 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 110.**

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 111.**

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 112.**

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 113.**

Troškove mirenja odnosno arbitraže snose obje strane.

### **XIV. ŠTRAJK**

#### **Članak 114.**

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 115.**

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 116.**

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

#### **Članak 117.**

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 118.**

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 119.**

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 120.**

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

#### **Članak 121.**

Poslovi potrebni za opsluživanje onih radnika koji dobrovoljno žele raditi, a nisu određeni za obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati, ne mogu se proglašiti 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 122.**

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.

### **XV. TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA**

#### **Članak 123.**

Ugovorne strane osnivaju zajedničko 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 124.**

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 Supetru.

Povjerenstvo može održavati sjednice i davati svoja tumačenja elektroničkim putem.

#### **Članak 125.**

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

## **XVI. IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA**

### **Članak 126.**

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 127.**

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 128.**

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpiše ovlaštenu predstavnik Grada Supetra, Općine Nerežišća i ovlaštenu predstavnik Sindikata radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske.

### **Članak 129.**

Ovaj Ugovor zaključuje se na određeno vrijeme od 4 godine i vrijedi od 1. ožujka 2025. godine do 1. ožujka 2029. godine.

### **Članak 130.**

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

Za Grad Supetar  
Gradonačelnica  
Ivana Marković



KLASA: 601-01/24-01/04

URBROJ: 2181-11-02/1-25-15

Supetar, 31. ožujka 2025.

Za Sindikat radnika u predškolskom  
odgoju i obrazovanju Hrvatske  
Predsjednica



Iskra Vostrel Prpić

Za Općina Nerežišća  
Načelnik  
Svemir Obilinović



KLASA: 601-01/24-01/03

URBROJ: 2181-34-01/1-24-07

Nerežišća, 31. ožujka 2025.