KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA RADNIKE USTANOVE PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA

DJEČJI VRTIĆ VIŠKOVO

Viškovo, siječanj 2025.

Na temelju članka 51. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (Narodne novine, 10/97., 107/07., 98/19., 57/22., 101/23), članaka 192. i 193. Zakona o radu (Narodne novine, 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23)

OPĆINA VIŠKOVO, Vozišće 3, 51216 Viškovo, OIB: 28350474809, zastupana po općinskoj načelnici Sanji Udović dipl.oec. (u daljnjem tekstu: Općina)

i

SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE, Danteov trg 5, 52100 Pula, OIB: 42534989532, zastupan po predsjednici Marini Cvitić (u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su dana 31. 01. 2025.

KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA RADNIKE USTANOVE PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA
DJEČJI VRTIĆ VIŠKOVO

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Kolektivnim ugovorom za radnike ustanove predškolskog odgoja i obrazovanja Dječji vrtić Viškovo (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora te prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika zaposlenih u Dječjem vrtiću Viškovo čiji je osnivač Općina Viškovo.
(2) Ovaj Ugovor primjenjuje se neposredno na sve radnike.

Članak 2.

(1) Pod pojmom Sindikat, u smislu ovoga Ugovora, podrazumijeva se Sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije.
(2) Pod pojmom Poslodavac, u smislu ovoga Ugovora, podrazumijeva se Ustanova koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.
(3) Pod pojmom radnika, u smislu ovoga Ugovora, podrazumijeva se fizička osoba koja je u radnom odnosu u Ustanovi na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim i skraćenim radnim vremenom.

Članak 3.

(1) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na radnika neposredno i obvezno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za radnike povoljnije uređena drugim propisima ili općim aktom.
(2) Na pitanja koja nisu uređena ovim Ugovorom primjenjuju se drugi propisi ili opći akti Ustanove.

Članak 4.

(1) 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.

(2) Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključivanja Ugovora, jedna od ugovornih strana 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.

II. ZASNIVANJE I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 6.

(1) Zasnivanje i prestanak radnog odnosa uređeni su važećim odredbama Zakona o radu, Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju te drugim propisima koji se odnose na predškolsku djelatnost.

(2) 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, kada za to postoji stvaran i važan razlog, 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, redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi uz organizirani prijevoz djece ili u prostoru iznajmljenom za vrijeme kraće od tri godine)
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana
- poslovima za koje se raspisuje natječaj ne javi se osoba koja ispunjava propisane uvjete, te s osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

(3) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

(4) Ugovor o radu iz prethodnog stavka ovoga članka s istim radnikom smije se sklopiti najviše tri puta čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine, osim ako je posebnim zakonom drugačije određeno.

(5) Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, Poslodavac može sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine u sljedećim slučajevima:

- radi zamjene jednog ili više privremeno nenazočnih radnika - do njihova povratka na rad
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

Probni rad

Članak 7.

(1) Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
(2) Probni rad ne može trajati manje od sedam dana ni više od šest mjeseci.
(3) Probni rad se iznimno može produžiti zbog objektivnih razloga (privremena nesposobnosti za rad, korištenje rodiljnih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust sukladno odredbama važećeg Zakona o radu) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 8.

(1) Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.
(2) Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog roka, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.
(3) Ravnatelj Ustanove imenovat će Povjerenstvo za praćenje rada i provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika na probnom radu.
(4) Povjerenstvo za praćenje rada radnika ima tri člana.
(5) Članovi povjerenstva moraju imati najmanje isti stupanj i istu vrstu stručne spreme kao i radnik čije se radne i stručne sposobnosti prate.

III. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 9.

(1) Puno radno vrijeme radnika u Ustanovi, uključujući i dnevni odmor, iznosi 40 sati tjedno.
(2) Radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika u neposrednom radu s djecom iznosi tjedno 27,5 sati neposrednog rada s djecom sukladno važećem Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.
(3) Poslodavac utvrđuje raspored i strukturu radnog vremena uz savjetovanje s sindikalnim povjerenikom u ulozi radničkog vijeća.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 10.

(1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada narav i opseg posla, odnosno kada organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

(2) Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno radnicima s nepunim radnim vremenom plaća se utvrđuje i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu na koje su zasnovali radni odnos.
(3) Ukoliko radnik ima ugovor o radu o nepunom radnom vremenu s drugim poslodavcem, poslodavac će maksimalno prilagoditi uvjete rada potrebama radnika pod uvjetom da to ne ometa djelovanje poslodavca.

3. Prekovremeni rad

Članak 11.

(1) 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).
(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
(3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.
(5) U slučaju da odgojitelj produžuje u neposrednom radu sa djecom, plaća mu se prekovremeni rad za onoliko sati koliko je odradio.

4. Raspored radnog vremena

Članak 12.

(1) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, u pravilu od ponedjeljka do petka.
(2) Poslodavac će na početku svake pedagoške godine za tekuću pedagošku godinu donijeti Odluku o rasporedu radnika i radnom vremenu uz savjetovanje s Radničkim vijećem.
(3) Poslodavac je dužan radnika obavijestiti o promjeni u rasporedu radnog vremena najmanje sedam dana unaprijed.

Članak 13.

(1) Radnik je dužan započeti rad u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
(2) Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor, osim za vrijeme trajanja stanke za odmor i u slučajevima ako za to ima opravdan razlog.
(3) Opravdanost razloga iz stavka 2. ovoga članka utvrđuje ravnatelj ili druga ovlaštena osoba.

IV. ODMOR I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 14.

(1) Svi radnici Ustanove koji rade najmanje šest sati dnevno imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

(2) Vrijeme korištenja stanke za odgojno obrazovne djelatnike koristi se nakon neposrednog rada sa djecom, gdje radnici u dogovoru s poslodavcem nisu u obavezi vrijeme stanke provesti u Ustanovi.
(3) Ako priroda posla ne omogućava stanku u toku rada (odgojno-obrazovni djelatnici) poslodavac će omogućiti djelatniku da radi dnevno 30 minuta kraće.
(4) Radnici koji ne rade u neposrednom radu, imaju pravo na korištenje stanke neprekidno 30 minuta i za vrijeme koje nisu dužni biti u Ustanovi.
(5) Ukoliko se stanka radnika prekine zbog izvanredne situacije, radnik ima pravo nastaviti stanku nakon prestanka takve situacije.

Članak 15.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno između dva uzastopna radna dana.

2. Tjedni odmor

Članak 16.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
(2) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.
(3) Ako je potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora sljedeći radni dan.
(4) U iznimnim slučajevima, kada priroda posla i organizacijske okolnosti ne dozvoljavaju da radnik koristi tjedni odmor sljedećeg radnog dana, u dogovoru s ravnateljem će koristiti taj dan naknadno.

3. Godišnji odmor

Članak 17.

(1) Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).
(2) Radnik koji se prvi puta zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.
(3) Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.
(4) Radnik kojem radni odnos prestaje u kalendarskoj godini ili u kalendarskoj godini u kojoj se zaposlio nije ostvario pravo na puni godišnji odmor, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 18.

(1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na zakonski minimum godišnjeg odmora dodaju dodatni dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi duže od 30 radnih dana u godini.
(2) Kriteriji utvrđivanja godišnjeg odmora:

a) prema dužini radnog staža:

- od 1 do 3 godina — 1 radni dan
- od 3 do 5 godina — 2 radna dana

- od 5 do 10 godina 3 radna dana
- od 10 do 15 godina 4 radna dana
- od 15 do 20 godina 5 radnih dana
- od 20 do 25 godina 6 radnih dana
- od 25 do 30 godina 7 radnih dana
- više od 30 godina 8 radnih dana.

b) prema složenosti poslova:

-- poslovi VSS 6 radnih dana
-- poslovi VŠS 5 radnih dana
-- poslovi SSS 4 radna dana
-- poslovi NSS, OŠ 3 radna dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju djeteta s teškoćama u razvoju 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom 3 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za drugo i svako daljnje malodobno dijete 1 radni dan
- invalidu 2 radna dana

d) prema uvjetima rada

- neposredni rad s djecom odgajatelja i stručnih suradnika 5 radnih dana
- ostali radnici (otežani uvjeti rada vezani uz vlagu, buku, teže terete, neujednačenu temperaturu - spremačice, kuhinja, domar) 3 radna dana
- doprinos radnika na radu prema ocjeni ravnatelja do 2 radna dana

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

Članak 19.

(1) Radnik može koristiti godišnji odmor u dijelovima, osim ako narav i potrebe organizacije posla ne zahtijevaju drugačije korištenje godišnjeg odmora.
(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.
(3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz prethodnog stavka ovoga Ugovora ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
(4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

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

Članak 20.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te o rasporedu obavještava radnike.
(2) Prigodom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

Članak 21.

(1) Na temelju plana korištenja godišnjih odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
(2) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac polazeći od potreba organizacije rada i mogućnosti za odmor radnika uz savjetovanje s radničkim vijećem.
(3) Radnik se ne može odreći prava na korištenje godišnjeg odmora, niti mu se to pravo može uskratiti ako ispunjava uvjete utvrđene zakonom i ovim Ugovorom.
(4) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.
(5) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
(6) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
(7) Troškovima iz stavka 6. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

4. Plaćeni dopust

Članak 22.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine za sljedeće slučajeve:
- sklapanja braka, životnog partnerstva — 7 radnih dana
- rođenja djeteta, posvojenje djeteta — 7 radnih dana
- smrti bračnog druga, djeteta, roditelja, maćehe, očuha, posvojenika,
- posvojitelja, staratelja i unuka radnika, životnog partnera, izvanbračnog partnera — 7 radnih dana
- smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem — 5 radna dana
- selidbe radnika van mjesta stanovanja — 3 radna dana
- selidbe radnika u mjestu — 1 radni dan
- otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda — 5 radnih dana
- teške bolesti člana uže obitelji ili roditelja — 5 radnih dana
- elementarne nepogode — 5 radnih dana
- za dobrovoljne davaoce krvi, za svako davanje (na dan davanja i slijedeći radni dan) — 2 radna dana
- nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama — 1 radni dan
- nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama izvan mjesta rada — 1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, i radu sindikalnih tijela više razine — 3 radna dana

- za polaganje stručnog ispita prvi put 10 radnih dana
- volontiranje - (uz predočenje volonterske knjižice) u udrugama sa socijalnom djelatnošću - 100 i više sati 2 radna dana
- trudna radnica, u svrhu obavljanja prenatalnog pregleda (uz pisanu najavu poslodavcu dva dana prije zakazanog pregleda i dokazu o provedenom pregledu) 1 radni dan
- na sudski poziv ili poziv drugog organa 1 radni dan

Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi slučaj iz stavka 1. ovog članka odobrava mu se dopust u utvrđenom trajanju.

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

(3) U dane plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

Članak 23.

(1) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, na koje je radnik upućen od poslodavca ili uz njegovu suglasnost, te za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, radnik ima pravo:
   - na plaćeni dopust radi pripremanja i polaganja ispita na višoj, visokoj školi ili fakultetu, u trajanju od 10 radnih dana za svaku kalendarsku godinu,
   - na plaćeni dopust do 10 radnih dana za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća i sindikalnog rada prema programu osposobljavanja usvojenom na radničkom vijeću, odnosno nadležnom tijelu sindikata,
   - na plaćeni dopust za vrijeme trajanja osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od poslodavca.

(2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili s djelatnošću poslodavca.

Članak 24.

Odluku o korištenju plaćenog dopusta iz članka 22. i 23. ovog Ugovora donosi poslodavac na temelju pisanog zahtjeva radnika kojem trebaju biti priloženi dokazi o činjenicama radi kojih radnik traži plaćeni dopust.

6. Neplaćeni dopust

Članak 25.

(1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine u trajanju do 30 dana pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova.

(2) Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj, temeljem pisanog zahtjeva radnika, i to u sljedećim slučajevima:
   - učešće u sportskim i drugim natjecanjima i skupovima,
   - učešće u radu drugih udruga.,
   - stručno obrazovanje za osobne potrebe,
   - gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
   - njege člana uže obitelji,
   - liječenje na osobni trošak,
   - zbog drugih osobnih potreba.

(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
(4) 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 razlog.
(5) Pod istim kućanstvom, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.
(6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe.
(7) Poslodavac ne smije radnika koji se koristi pravom iz stavka 3. ovog članka odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.
(8) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:
- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
- 10 dana za polaganje ispita u višoj školi ili fakultetu
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja, posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

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

V. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

1. Zaštita radnika

Članak 26.

(1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.
(2) Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na siguran način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.
(3) Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida, u skladu sa posebnim propisima.
(4) Poslodavac je dužan radnicima osigurati viši standard zdravstvene zaštite putem redovitog godišnjeg sistematskog pregleda te dodatnog zdravstvenog osiguranja.
(5) Poslodavac je dužan radniku osigurati odgovarajuću radnu odjeću i obuću.

Članak 27.

(1) 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 osigurao poslodavac.
(2) Radnik je obvezan pristupiti sistematskom zdravstvenom pregledu u rokovima utvrđenim medicinskom procjenom opasnosti.
(3) Ukoliko radnik koristi pravo na sufinanciranje programa dodatnog zdravstvenog osiguranja na teret poslodavca ima obvezu jednom godišnje obaviti sistematski pregled.

(4) Povrh navedenoga u stavku. 3. ovog članka, poslodavac će svim radnicima omogućiti zajedničko ugovaranje police dodatnog zdravstvenog osiguranja koja uključuje sistematski pregled. U cijeni premije poslodavac sudjeluje najviše do neoporezivog iznosa, a preostali iznos plaća radnik.

Članak 28.

(1) 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.
(2) Prava iz prethodnog stavka ne primjenjuju se u slučaju rata ili neposredne ratne opasnosti kao i slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa.

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 29.

(1) Poslodavac je dužan osigurati uvjete rada u kojima radnici za vrijeme obavljanja posla neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
(2) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.
(3) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
(4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
(5) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 30.

(1) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).
(2) Odluke koje ovlaštena osoba donese u postupku zaštite dostojanstva radnika smatraju se odlukama poslodavca.
(3) Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se internim aktom poslodavca primjenjujući odredbe Zakona o radu kojima je uređen institut zaštite dostojanstva radnika.

VI. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

1. Raspoređivanje radnika

Članak 31.

Radnik može biti privremeno raspoređen na druge poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi odnosno na poslove koji nisu u skladu s njegovom stručnom spremom (npr. u slučajevima više sile, izvanrednih događaja i sl.)

2. Zbrinjavanje viška radnika

Članak 32.

Ako prestane potreba za radom radnika iz organizacijskih razloga, odnosno poslovno uvjetovanih razloga, poslodavac je dužan radniku ponuditi raspored na druge poslove ukoliko je to moguće obzirom na popis i opis poslova utvrđenih aktom o unutarnjem ustrojstvu ustanove.

VII. PLAĆE I NAKNADE

1. Plaća

Članak 33.

(1) Na plaće radnika u Ustanovi primjenjuju se odredbe kojima se uređuje plaća temeljem važećeg Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju te sukladno tome plaće i materijalna prava moraju biti jednaka ili veća nego u osnovnim školama.
(2) Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
(3) Utvrđuje se osnovica za obračun plaće u iznosu od 1.038,00 eura.
(4) Osnovica za izračun plaće radnika utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno posebnim dodatkom kolektivnom ugovoru.
(5) Ugovorne strane će prilikom svake izmjene osnovice javnih službenika i namještenika, odnosno promjene osnovice u osnovnim školama otvoriti pregovore o visini osnovice.
(6) Iznos osnovice iz stavka 3. ovog članka, ne može biti manji od iznosa osnovice o kojoj je prethodno postignut sporazum ugovornih strana.
(7) Plaća pripravnika obračunava se u visini od 80% osnovne plaće radnog mjesta na koje je raspoređen te isti ostvaruje sva prava i obveze iz radnog odnosa i u svezi sa radnim odnosom kao i drugi radnici.

Članak 34.

(1) Plaća se isplaćuje u novcu za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.
(2) Plaća, dodaci na plaću i naknada plaće isplaćuju se jedanput mjesečno i to na način da se obračunu i isplati pristupi odmah bez odgode po zaprimanju cjelokupne potrebne dokumentacije.
(3) Na zahtjev radnika poslodavac je obvezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s isplatom plaće.

Članak 35.

Koeficijent složenosti radnih mjesta utvrđuje se kako slijedi:

RADNO MJESTO	KOEFICIJENT
RAVNATELJ	2,8902
STRUČNI SURADNIK IZVRSNI SAVJETNIK, ODGOJITELJ IZVRSNI SAVJETNIK	2,6975

STRUČNI SURADNIK SAVJETNIK, ODGOJITELJ SAVJETNIK	2,5049
STRUČNI SURADNIK MENTOR, ODGOJITELJ MENTOR	2,3604
EDUKACIJSKI REHABILITATOR-ODGOJITELJ	2,3122
ODGOJITELJ	2,2640
TAJNIK	2,2640
STRUČNI SURADNIK (psiholog, pedagog, edukacijski rehabilitator,logoped)	2,2640
ZDRAVSTVENI VODITELJ- VIŠA MED. SESTRA	2,2640
POMOĆNIK U RADU S DJECOM S TUR/ KOMUNIKACIJSKI POSREDNIK	1,8787
ODGOJITELJ BEZ ODGOVARAJUĆE VRSTE OBRAZOVANJA	1,8787
STRUČNI SURADNIK BEZ ODGOVARAJUĆE VRSTE OBRAZOVANJA (psiholog, pedagog, edukacijski rehabilitator,logoped)	1,8787
ADMINISTRATIVNO RAČUNOVODSTVENI DJELATNIK	1,4451
KUHAR 1	1,4451
KUHAR 2	1,3006
DOMAR	1,3970
POMOĆNI KUHAR	1,1561
SPREMAČICA	1,1561

Članak 36.

(1) Odgojitelju koji kao redovan rad provodi verificirani poseban program ranog učenja stranog jezika, glazbeni, likovni, dramsko-scenski, informatički, sportski program, program ritmike i plesa, ekološki program te program održivog razvoja ili drugi program sukladno važećem Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe, osnovna plaća uvećat će se za 10% za ostvareni neposredni rad sa djecom.

(2) Radniku za ostvarene natprosječne rezultate rada ravnatelj može odobriti novčanu nagradu.

(3) Ukupnu najviše dopuštenu godišnju masu sredstava za uvećanje plaće određuje osnivač.

(4) Način isplate i kriterije za utvrđivanje natprosječnih rezultata propisuje Upravno vijeće posebnim aktom.

Članak 37.

(1) Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće u sljedećim slučajevima:
- za prekovremeni rad za 50%
- za rad na dane blagdane utvrđene zakonom za 50%
- za noćni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 50%.
- za smjenski rad 25%
- Za mentorstvo ako radnik nije položajni mentor 5%

(2) Za vrijeme obavljanja poslova na zimovanju odnosno ljetovanju gdje proces rada zahtijeva angažiranost i odgovornost odgojno-obrazovnog radnika tijekom 24 sata, radniku pored plaće za redovno radno vrijeme pripada dnevnica za svaki dan proveden na zimovanju odnosno ljetovanju i slobodan dan za svaku noć provedenu na zimovanju odnosno ljetovanju. Radniku u ovom slučaju ne pripada dodatak za rad nedjeljom i na smjenski rad.

(3) Pod radom u drugoj smjeni podrazumijeva se rad radnika koji se provodi u 2. smjeni (od 14.00 do 19.00 sati), a koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

(4) Dodaci iz ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Članak 38.

(1) Prekovremeni rad je svaki rad u skladu sa člankom 11. ovog Ugovora.

(2) Radniku koji provodi neki od kraćih programa propisanih važećim Državnim pedagoškim standardom predškolskog odgoja i obrazovanja, isplaćuje se dodatak na plaću razmjerno satima rada po tarifi prekovremenog rada.

(3) Uvećanje plaće za izvršeni prekovremeni rad plaća se s plaćom za mjesec u kojem je prekovremeni rad izvršen.

(4) Iznimno, ako radnik to želi, poslodavac će na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, odobriti korištenje jednog ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (za jedan sat prekovremenog rada sat i pol), sukladno mogućnostima organizacije rada.

(5) Plaćeni prekovremeni rad i korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada međusobno se isključuju.

Članak 39.

(1) Osnovna plaća odgojitelju ili stručnom suradniku kojega je ravnatelj Ustanove zadužio da uz redovno obavljanje poslova na koji je raspoređen, obavlja i poslove vođenja vrtićkih ili jasličkih skupina matičnog objekta, uvećat će se kako slijedi:
- manje od 5 skupina .....5 %
- više od 5 skupina 10%

(2) Osnovna plaća odgojitelju ili stručnom suradniku kojega je ravnatelj Ustanove zadužio da uz redovno obavljanje poslova na koji je raspoređen, obavlja i poslove vođenja područnog objekta i skupina u istom, uvećat će se 5 %.

(3)U većim objektima gdje je za poslove vođenja objekta predškolskog odgoja zaduženo više odgojitelja ili stručnih suradnika, uvećanje se obračunava prema broju skupina koje dotični vodi. O pravu i obvezi iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj donosi odgovarajuću odluku.

(4) Radnicima koje poslodavac, sukladno kompetencijama i organizaciji, rasporedi na poslove voditelja zaštite na radu i organizacije rada asistenata, osnovna plaća se uvećava kako slijedi:

- voditelj zaštite na radu..... 5%
- organizacija rada asistenata 5%

Članak 40.

(1) Ako radnik, pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja po nalogu ravnatelja i poslove radnika koji je odsutan zbog bolovanja, radniku se osnovna plaća uvećava za 50% za svaki sat rada kada je radnik obavljao isključivo poslove odsutnog rada.

(2) Za rad u otežanim uvjetima radnicima se plaća uvećava na sljedeći način: za sate koje bilo koji radnik odrađuje samostalno, a aktima ili procedurama je predviđeno da ih obavlja dvoje ili više radnika istovremeno u suradnji, osnovna plaća se uvećava za 50% za svaki sat rada kada je radnik obavlja takve poslove.

(3) Maksimalni broj sati koje radnik može obavljati umjesto odsutnog radnika odnosno pod otežanim uvjetima je 5 sati dnevno.

2. Naknada plaće

Članak 41.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario kao da je radio u vrijeme:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom,
- državnog blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- kada odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu,
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom i drugim propisima.

Članak 42.

Za rad u radničkom vijeću član radničkog vijeća, ima pravo na naknadu plaće za šest radnih sati tjedno. Poslodavac je u tom smislu dužan, prema potrebi, osloboditi člana radničkog vijeća i od redovnog rada za šest sati tjedno.

Članak 43.

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada:
- naknada plaće u visini 80% koju bi primio da je u tom mjesecu radio u slučaju odsutnosti s posla od 1 do 7 dana;
- naknada plaće u visini 85% od plaće koju bi primio da je u tom mjesecu radio u slučaju odsutnosti s posla od 8 do 15 dana;
- plaće u visini 90% od plaće koju bi dobio da je taj mjesec radio u slučaju odsutnosti s posla od 16 do 42 dana.

(2) U slučaju iz stavka 1. alineja 1., 2. i 3. ovog članka izračun naknade plaće temelji se na ukupnom kontinuiranom broju dana bolovanja uz primjenu samo jednog postotka naknade.

(3) U slučaju bolovanja kao posljedice povrede na radu ili zbog profesionalne bolesti radniku pripada naknada u visini 100% plaće kao da je radio.

(4) Ozljeda na radu je ona ozljeda koja je nastala na radnom mjestu, redovitom putu od mjesta stanovanja do mjesta rada i obratno, na putu poduzetom radi izvršavanja radnih zadataka (službeni put i sl.) i na putu poduzetom radi stupanja na rad.
(5) Naknada plaće zbog bolovanja koja se isplaćuje na teret HZZO-a isplaćuje se u visini koju obračunava HZZO.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Prigodne nagrade

Članak 44.

(1) Radnik, neovisno da li radi puno radno vrijeme ili pola radnog vremena, ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora te godišnje nagrade za božićne blagdane odnosno povodom Uskrsa zajedno u visini najvišeg neoporezivog iznosa, sukladno važećem Pravilniku o porezu na dohodak.
(2) Pravo na regres ostvaruju radnici koji ostvaruju pravo na godišnji odmor. Ukoliko radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ostvaruje pravo na puni iznos regresa.
(3) Regres se isplaćuje jednokratno, najkasnije do početka korištenja godišnjeg odmora.

2. Otpremnina

Članak 45.

(1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri zadnje prosječne mjesečne bruto plaće radnika u Ustanovi, u mjesecima kada radnik nije koristio bolovanje.
(2) U slučaju da radnik u posljednja tri mjeseca prije odlaska u mirovinu ima bruto plaću manju od prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca, kao osnovica za isplatu otpremnine uzima se prosječna mjesečna bruto plaća isplaćena po zaposleniku u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.
(3) Radniku kojemu je prestao radni odnos zbog poslovnih, organizacijskih odnosno osobno uvjetovanih razloga ima pravo na otpremninu najmanje u visini jedne prosječne plaće radnika isplaćene u prethodna tri mjeseca, za svaku navršenu godinu rada u Ustanovi.
(4) Otpremnina iz stavka 1. i 2. ovog članka isplatit će se radniku sa zadnjom isplaćenom plaćom.

3. Jubilarne nagrade

Članak 46.

(1) Radnik stječe prvo na isplatu jubilarnih nagrada za ukupan radni staž nakon navršenih deset (10) godina radnog staža.
(2) U slučaju stavka 1. ovog članka jubilarna nagrada se isplaćuje radniku za svakih navršenih pet godina radnog staža počevši od punih deset (10) godina radnog staža u visini neoporezivog iznosa utvrđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak, uz plaću za mjesec u kojem je stekao pravo na isplatu jubilarne nagrade.

4. Dar djeci radnika

Članak 47.

(1) Radniku će se isplatiti dar za svako dijete do 15 godina starosti, u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.
(2) Dar za djecu će se isplatiti do kraja godine u kojoj je dijete navršilo 15 godina života.
(3) Dar za djecu se isplaćuje roditelju djeteta s posebnim potrebama do kraja godine u kojoj je dijete navršilo 18 godina

5. Dar u naravi

Članak 48.

(1) Radniku pripada dar u naravi u visini neoporezivog iznosa utvrđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.
(2) Dar u naravi pripada svim radnicima koji su u radnom odnosu najmanje mjesec dana na dan isplate, bez obzira dali radnik radi puno radno vrijeme ili pola radnog vremena.

6. Naknada za prehranu

Članak 49.

(1) Ugovorne strane su sporazumne da svaki radnik ima pravo na naknadu za troškove prehrane u visini neoporezivog iznosa od 1.200,00 EUR godišnje, koja se isplaćuje u jednakim mjesečnim iznosima od 100,00 EUR, uz isplatu plaće.
(2) Radnik ne ostvaruje pravo na naknadu iz stavka 1. ovog članka ako izostane s posla cijeli mjesec, bez obzira na razlog izostanka (bolovanje, godišnji odmor, plaćeni dopust, neplaćeni dopust i sl.).

7. Solidarna pomoć

Članak 50.

Radnici ili članovi njihove obitelji ostvaruju pravo na pomoć u slučaju smrti radnika ili članova uže obitelji radnika (bračnog druga, roditelja, roditelja bračnog druga, djece, drugih predaka i potomaka u izravnoj liniji, posvojene i udomljene djece i djece na skrbi te punoljetne osobe kojoj je porezni obveznik imenovan skrbnikom prema posebnom zakonu) u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, koje pravo mogu ostvariti u trenutku nastanka tog događaja.

Članak 51.

Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć (potporu) po osnovi bolovanja dužeg od 90 (devedeset dana) u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak jednom godišnje.

Članak 52.

(1) Obitelj radnika uz pravo na najviši neoporezivi iznos ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika i na troškove pogreba.
(2) Pod troškovima pogreba iz prethodnog stavka ovog članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.
(3) Prosječna neto plaća predstavlja prosječnu neto isplaćenu plaću po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske prema posljednje objavljenim podacima.
(4) Isplata iznosa iz ovog članka se ugovora u neto iznosu.

Članak 53.

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

- potporu zbog invalidnosti - u visini najvišeg neoporezivog iznosa
- rođenja djeteta - u visini najvišeg neoporezivog iznosa
- potpora djetetu umrlog ili bivšeg radnika kod kojeg je nastupio potpuni gubitak radne sposobnosti za školovanje do 15. godine života odnosno do završetka osnovnoškolskog obrazovanja. - u visini najvišeg neoporezivog iznosa

8. Troškovi službenih putovanja i dnevnice

Članak 54.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.
(2) Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnice a za duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnica.
(3) Isplata dnevnice i putnih troškova iz prethodnih odredbi ovog članka vrši se po nalogu ravnatelja Ustanove.

9. Putni troškovi

Članak 55.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne karte javnog prijevoza, uz uvjet da je prebivalište radnika udaljeno od mjesta rada najmanje dvije autobusne stanice, što predstavlja udaljenost kada radnik ulazi u autobus na prvoj stanici, a izlazi na trećoj stanici računajući od ulaska.
(2) U mjesecu u kojem je Radnik u odnosu na ukupan broj radnih dana veći dio dana koristio godišnji odmor ili je bio privremeno nesposoban za rad, Radniku će se umanjiti naknada troškova prijevoza na posao i sa posla razmjerno broju radnih dana koje nije radio u odnosu na ukupan broj radnih dana u tom mjesecu i u odnosu na cijenu mjesečne radničke pokazne karte.
(3) Iznimno od stavka 2. ovog članka, Radnik koji koristi javni prijevoz te je u mjesecu radio bar jedan radni dan, ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla prema cijeni mjesečne radničke karte uz predočenje računa o kupljenoj mjesečnoj radničkoj karti.

(4) Ako radnik kojem organizirani javni gradski, međugradski ili međumjesni prijevoz ne omogućava redovit dolazak na posao i povratak s posla umjesto javnog gradskog, međugradskog ili međumjesnog prijevoza koristi osobni automobil ili drugo prijevozno sredstvo, poslodavac zaposleniku isplaćuje naknadu u visini cijene pojedinačne karte javnog gradskog, međugradskog ili međumjesnog prijevoza.
(5) Ako na relaciji od mjesta stanovanja radnika do mjesta rada ne postoje organizirane linije javnog gradskog, međugradskog ili međumjesnog prijevoza te je sukladno tome nemoguće odrediti cijenu mjesečne karte, a radnik koristi automobil ili neko drugo prijevozno sredstvo, radnik ima pravo na troškove u visini 0,20 centi po prijeđenom kilometru, a maksimalno do 160 eura mjesečno.
(6) U slučaju kada radnik radi potrebe posla mora dolaziti na radno mjesto izvan utvrđenog rasporeda radnog vremena, naknada za prijevoz isplatit će mu se srazmjerno broju dolaska na posao u tom mjesecu.

Članak 56.

Ako je ravnatelj odobrio radniku korištenje privatnog vozila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi sukladno važećem Pravilniku o porezu na dohodak.

10. Osiguranje radnika

Članak 57.

(1) Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja 24 sata.
(2) Poslodavac radnicima plaća sistematski pregled jednom godišnje. Sadržaj sistematskog pregleda se dogovara između poslodavca i radničkog vijeća, a po mogućnosti se prilagođava radniku.
(3) Ugovorne strane suglasne su da se dodatkom ovom Ugovoru mogu urediti i drugi oblici i prava iz kolektivnog osiguranja.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 58.

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

Članak 59.

(1) Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:
   (1) neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza
   (2) neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca
   (3) nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca
   (4) povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta
   (5) odavanja poslovne tajne određene Zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu
   (6) zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti
   (7) nanošenja znatnije štete

(8) nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje
(9) zloupotrebe korištenja bolovanja.

(2) Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim odredbama važećeg Zakona o radu.

X. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKATI I SKUP RADNIKA

1. Sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća

Članak 60.

Bez obzira na broj radnika sindikalni povjerenik obavlja funkciju radničkog vijeća sa svim pravima i obvezama temeljem zakona, a poslodavac prema njemu ima sve obveze kao prema radničkom vijeću.

2. Međusobna prava i obveze poslodavca i sindikata

Članak 61.

Poslodavac se obvezuje se da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja utvrđenih u Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

Članak 62.

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

Članak 63.

(1) Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.
(2) Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 64.

(1) Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik, odnosno član izvršnog tijela po odluci Sindikata, ostvaruje u ovisnosti o broju članova Sindikata u ustanovi i to tako da za svakog člana Sindikata ima pravo na tri sata godišnje za sindikalne aktivnosti.
(2) Pored broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. ovoga članka poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno članu izvršnog tijela po odluci Sindikata, omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija.

Članak 65.

(1) Za vrijeme obnašanja dužnosti i tri mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti u Ustanovi sindikalnom povjereniku, bez suglasnosti sindikata ne može se :

- otkazati ugovor o radu;
- premjestiti na drugo radne poslove u okviru Ustanove bez njegove suglasnosti.

(2) Za vrijeme obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti prozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 66.

(1) Poslovodna tijela i tijela upravljanja poslodavca obvezna su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada.

(2) O zauzetim stavovima dužni su u roku 15 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

Članak 67.

(1) Poslovodno tijelo poslodavca je obvezno sindikalnom predstavniku, odnosno 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.

(2) Poslovodno tijelo poslodavca je također obvezno sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika, 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 8 dana prije planiranog dana donošenja te odluke.

(3) Poslodavac je obvezan u pisanoj formi u roku od 15 dana odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

(4) Poslovodno tijelo poslodavca obvezno je u pisanoj formi u roku od 30 dana odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

Članak 68.

(1) Poslodavac je dužan bez naknade, osigurati za rad Sindikata najmanje sljedeće uvjete:
- prostoriju za sindikalni rad u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, informatičke opreme 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 i drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun Sindikata, a temeljem pisane izjave člana Sindikata,
- dostavljati sindikatu, nakon obračuna plaće, popis radnika kojima je uskraćena sindikalna članarina i onih kojima nije uskraćena zbog isplate naknade plaće, a članovi su, te iznos ukupne i pojedinačne članarine.

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

3. Mirno rješavanje sporova

Članak 69.

Ako nastane kolektivni spor između ugovornih stranaka koji nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem provest će se postupak sukladno odredbama važećeg Zakona o radu, odnosno odredbama važećeg Pravilnika koji uređuje način izbora miritelja i provođenje postupka mirenja.

Članak 70.

Troškove mirenja i arbitraže snose obje ugovorne strane na jednake dijelove.

XI. ŠTRAJK

1. Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštanje štrajka

Članak 71.

(1) Za vrijeme važenja ovog Ugovora Sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena ukoliko se provode potpisane odredbe.
(2) Zabrana štrajka iz stavka 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjene ili dopune ovog Ugovora.
(3) Ugovorne se strane za vrijeme primjene ovog Ugovora obvezuju na socijalni mir.
(4) Iznimno dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima radnika u određenoj djelatnosti.

2. Donošenje odluke o štrajku

Članak 72.

(1) Pri organiziranju i poduzimanju štrajka Sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.
(2) Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.
(3) Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja u svezi sa štrajkom koja nisu riješena ovim Ugovorom, primijenit će se pravila Sindikata.

3. Zabrana ometanja štrajka

Članak 73.

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

4. Najava štrajka

Članak 74.

(1) Štrajk se mora najaviti poslodavcu najmanje 5 dana prije početka.

(2) 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.
(3) Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

5. Rukovođenje štrajkom

Članak 75.

(1) Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata.
(2) U ustanovama koje su uključene u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.
(3) Članovi štrajkaškog odbora ne mogu se odrediti da rade za vrijeme štrajka.

6. Obveze i ovlasti štrajkaškog odbora

Članak 76.

(1) 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.
(2) 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 u roku od 3 dana.

7. Poslovi koji se ne mogu prekidati

Članak 77.

(1) U slučaju pokretanja štrajka, u roku tri dana od donošenja odluke o pokretanju štrajka, na prijedlog poslovodnog tijela poslodavca Sindikat i poslovodno tijelo poslodavca sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.
(2) 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.
(3) 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.
(4) Poslovi koji se ne smiju prekidati su njega i prehrana djece te poslovi vezani uz sigurnost i zdravlje djece.

8. Prava sudionika štrajka

Članak 78.

(1) Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru i važećem Zakonu o radu, radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj, niti se smiju na bilo koji način prisiliti na sudjelovanje u štrajku.

(2) Sudioniku štrajka mogu se plaća i dodaci na plaću, smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

XII. TUMAČENJE UGOVORA

1. Osnivanje i ovlasti komisije za tumačenje

Članak 79.

(1) Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje u roku od 30 dana od zaključenja ovog Ugovora. Komisija se sastoji od 5 članova od čega svaka strana daje najviše 2 člana, a peti član je neovisan i izabire se dogovorno između dvije strane.
(2) Komisija za tumačenje ovog Ugovora:
- daje tumačenje odredaba ovog Ugovora,
- prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje stranke o kršenju Ugovora,
- obavlja druge poslove određene ovim Ugovorom.

Članak 80.

(1) Komisija donosi svoje odluke većinom glasova o čemu potpisuju zapisnik.
(2) Ugovorne stranke dužne su se pridržavati danog tumačenja.

Članak 81.

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

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 82.

(1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.
(2) Ugovorna 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 83.

Poslodavac je dužan uskladiti opće akte s odrednicama Ugovora, a najkasnije u roku od 60 dana nakon potpisivanja Ugovora, ako važećim Zakonom nije propisan kraći rok.

Članak 84.

(1) U slučaju nepoštivanja prava i obveza stranaka koje su sklopile ovaj Ugovor, svaka ugovorna strana može otkazati Ugovor.
(2) Otkazni rok je tri (3) mjeseca od dana dostave pisanog otkaza drugoj ugovornoj strani.

Članak 85.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Članak 86.

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme, a stupa na snagu 1. veljače 2025. godine, a odredbe vezane uz obračun plaće radnika primjenjuju se na obračun i isplatu plaće za mjesec veljaču 2025. godine, a koja se isplaćuje u mjesecu ožujku 2025. godine.

Članak 87.

Stupanjem na snagu ovog Ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor za radnike ustanove predškolskog odgoja i obrazovanja Dječji vrtić Viškovo sklopljen dana 01. srpnja 2024. godine.

Članak 88.

Ovaj ugovor sastavljen je u pet (5) primjeraka od kojih svaka strana zadržava dva (2) primjerka, a jedan ide državnom tijelu za registraciju.

U Viškovu 31. 01. 2025. god.

Za osnivača

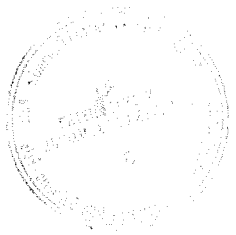
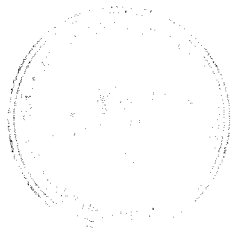
Načelnica Općine
Sanja Udović

Za sindikalnu podružnicu

Sindikalna povjerenica
Sanja Požega Trnjanin

Za Ustanovu

Ravnateljica
Danijela Varda Mečev

Za Sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije

Voditelj ureda Rijeka
Vedran Sablja