

SINDIKAT ODGOJA I OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE

i

GRAD ČAZMA

**KOLEKTIVNI UGOVOR
za zaposlene u
Dječjem vrtiću Pčelica, Čazma**

05. prosinca 2025. godine

Temeljem članka 51. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ br. 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23) i članka 192. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23)

SINDIKAT ODGOJA I OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE, Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2, Zagreb, kojeg zastupa predsjednica Božica Žilić (u daljnjem tekstu: Sindikat)

i

GRAD ČAZMA, Trg Čazmanskog kaptola 13, koji zastupa gradonačelnica Valentina Čanađija (u daljnjem tekstu: Osnivač)

sklopili su dana 05. prosinca 2025.godine

KOLEKTIVNI UGOVOR **za zaposlene u Dječjem vrtiću Pčelica, Čazma**

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) strane potpisnice uređuju svoja prava i obveze kroz određene norme radnih odnosa, uvjete rada, plaću, te opće uvjete pregovaranja, trajanja i otkazivanja Ugovora.

Prava i obveze utvrđene ovim Ugovorom ne mogu se umanjiti aktom Ustanove.

Odredbe ovog Ugovora obvezuju ugovorene strane, a primjenjuje se na sve članove Sindikata i na sve druge radnike zaposlene u Dječjem vrtiću Pčelica, Čazma.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se uvijek osim ako je ugovorom o radu, pravilnikom o rad ili Zakonom nešto povoljnije riješeno za radnike.

Članak 2.

Pod pojmom „Poslodavac“ u smisli ovog Ugovora podrazumijeva se predškolska ustanova DJEČJI VRTIĆ PČELICA, kojoj je Osnivač GRAD ČAZMA, i sa kojom je Osnivač solidarno odgovoran za realizaciju prava iz ovog Ugovora.

Pod pojmom „Sindikat“ u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se SINDIKAT ODGOJA I OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE ili po njenoj odluci ovlaštena sindikalna podružnica.

Po pojmom „Ustanova“ u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se predškolska ustanova DJEČJI VRTIĆ PČELICA.

Pod pojmom „radnik“ podrazumijeva se osoba koja obavlja određene poslove za poslodavca temeljem ugovora o radu, bez obzira da li je radnik odnos zasnovan na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim i skraćenim radnim vremenom i radnik koji je radni odnos zasnovao u svojstvu pripravnika.

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

Članak 3.

Ugovorne strane suglasne su da u uređivanju odnosa ovim Ugovorom primjenjuju načela zakonitosti i poštivanja unaprijed utvrđenih pravila.

Ugovorne će se strane posebno zalagati za ostvarivanje slijedećih načela:

- da se ugovorne strane uzajamno uvažavaju i informiraju - promicanjem socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja,
- da nastale probleme rješavaju međusobnim pregovorima,
- da se ugovorne strane pridržavaju preuzetih obveza slijedom odredbi potpisanog Ugovora.

Članak 4.

Strane potpisnice obvezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.

Ako zbog primjena okolnosti koje nisu postojale niti su bile poznate u trenutku zaključivanja ovog Ugovora, jedna od 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 njegovu izmjenu.

Poslodavac se obvezuje zatražiti mišljenje Sindikata prije predlaganja i donošenje odluka koje utječu na radno pravni položaj radnika za koje je ovaj Ugovor izvor prava.

Članak 5.

Ugovorne strane obvezuju se osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredbi ovog Ugovora i suzdržavati se akcija koje bi štetile njegovoj provedbi.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U DJEČJEM VRTIĆU

Članak 6.

Radni se odnos u vrtiću zasniva ugovorom o radu na temelju javnog natječaja.

O potrebi zapošljavanja novih radnika kod Poslodavca odluku donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Poslodavca, a rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam (8) dana.

Članak 7.

Iznimno od članka 6.ovog Ugovora, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

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

Članak 8.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz Zakona, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

S osobom iz stavka 1. ovog članka sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet (5) mjeseci.

Članak 9.

Odgojitelji i stručni suradnici u Ustanovi koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme mogu, iz opravdanih razloga, koje utvrđuju Upravno vijeće, u drugoj predškolskoj ustanovi zasnovati radni odnos bez natječaja, ukoliko im je osnivač Grad Čazma.

Provjera radnih sposobnosti

Članak 10.

Ustanova ima pravo provjere radnih sposobnosti radnika i odlučuje u kojim će se oblicima provjeravanje provoditi (psihološki testovi, pisani radovi, razgovori i dr.).

Prethodno provjeravanje sposobnosti obavlja ravnatelj, odnosno povjerenstvo ili radnik vrtića kojega ravnatelj za to opunomoći.

Radnik ili povjerenstvo moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme ili potrebna stručna znanja radi provođenja praćenja radnika čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

Povjerenstvo, odnosno opunomoćeni radnik, dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje isključivo ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.

Nitko u vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema posebnom zakonu (Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti).

Sklapanje ugovora o radu

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost ugovora.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku ili ako radniku nije izdana pisana potvrda o sklopljenom ugovoru prije početka rada, smatra se da je s radnikom sklopljen ugovor na neodređeno vrijeme.

Svaki ugovor o radu, da bi bio valjan i imao pravne učinke, mora sadržavati sljedeće uglavke kao obvezni sadržaj:

- ugovorne strane te njihovo prebivalište, odnosno sjedište,
- mjesto rada,
- naziv, narav ili vrstu radnog mjesta na koje se radnik zapošljava,
- dan otpočinjanja rada,
- očekivano vrijeme trajanja ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,

- otkazni rok,
- trajanje redovitog radnog dana ili tjedna,
- dužinu i način korištenja stanke od najmanje 30 minuta tijekom radnog dana.

Ako smatra da je to svrhovito, ravnatelj može svake pedagoške godine radnika rasporediti u drugo mjesto rada po objektima (matični vrtić ili područni vrtić).

Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti aneks ugovora kojim mijenjaju pojedine uglavke ugovora o radu.

Članak 12.

Prije sklapanja ugovora o radu, ravnatelj ili osoba koju on odredi dužna je upoznati radnika s odredbama ovog Ugovora i svih drugih općih akata Ustanove kojima se uređuju prava i obveze radnika.

Vrste ugovora o radu

Članak 13.

Ugovor o radu sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 14.

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.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

S istim radnikom smije se 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 iz stavka 4. ovoga članka 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.

Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, 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:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije,

3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom.

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 iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, vrtić 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.

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

Na ugovore koje poslodavac s radnikom sklapa na određeno vrijeme za sezonske poslove koji, u skladu s člankom 16. stavkom 2. ovoga Zakona, mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci ne primjenjuju se odredbe iz stavaka 2., 4. i 9. ovoga članka.

Članak 15.

Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli sa Poslodavcem sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike i ukoliko u vrtiću ne postoji mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Ravnatelj će radnicima koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Probni rad

Članak 16.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne smije trajati duže od šest (6) mjeseci.

Ukoliko ugovorom o radu trajanje probnog rada nije drugačije određeno, trajanje probnog rada je 30 dana.

Za vrijeme probnog rada Poslodavac može obaviti procjenu rada radnika tijekom proteklog mjeseca, odnosno proteklih mjeseci i ocijeniti njegov rad pozitivnom ili negativnom ocjenom.

Ukoliko rad radnika bude ocijenjen negativnom ocjenom, poslodavac je ovlašten radniku radni odnos otkazati i to bez ikakvih dodatnih obavještenja ili obrazloženja.

Članak 17.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam (7) dana.

III. PRIPRAVNICI

Članak 18.

Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik, zasniva radni odnos kao pripravnik.

Pripravnički staž traje godinu dana.

Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos kod Poslodavca.

Rok iz stavka 4. ovoga članka ne teče za vrijeme porodnog dopusta, privremene nesposobnosti za rad i vojne službe.

Članak 19.

Pripravnik u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva u struci.

Pripravnikom iz stavka 1. ovog članka smatra se i odgojitelj i stručni suradnik koji je, prije nego što se zaposlio kod Poslodavca, na poslovima i zadaćama odgojitelja i stručnog suradnika, stekao najmanje 12 mjeseci radnog iskustva u svojoj struci izvan vrtića.

Pripravnik volonter u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj i stručni suradnik koji, na temelju sklopljenog ugovora ili sporazuma s vrtićem, ostvaruje program pripravničkog staža.

Vrtić može u skladu s godišnjim planom i programom rada radi pripremanja za polaganje stručnog ispita primiti odgojitelja ili stručnog suradnika na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, uz suglasnost Upravnog vijeća.

Stručno osposobljavanje za rad ne može trajati dulje od pripravničkog staža.

S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad ravnatelj je dužan sklopiti ugovor u pisanom obliku.

Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe ovoga Ugovora, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, nadoknadi plaće i prestanku ugovora o radu.

Stažiranje pripravnika

Članak 20.

Stažiranje pripravnika, stručnog suradnika i pripravnika volontera (u daljem tekstu - pripravnik) ostvaruje se na temelju programa koji predlaže povjerenstvo za stažiranje, a donosi ga ovlašteno stručno tijelo vrtića (odgojiteljsko vijeće).

Zadaća je povjerenstva izraditi prijedlog programa stažiranja, pružati pripravniku pedagošku, metodičku i svaku drugu pomoć te pratiti njegovo napredovanje.

Članak 21.

Povjerenstvo za stažiranje imenuje ravnatelj, a čine ga:

- ravnatelj vrtića u svojstvu predsjednika,
- mentor pripravnika,
- stručni suradnik vrtića.

Sadržaj i način rada povjerenstva, propisuje se poslovnikom o radu povjerenstva za stažiranje kojeg donosi Ministarstvo nadležno za poslove obrazovanja.

Evidenciju o ostvarivanju programa pripravničkog staža, u pravilu, vodi mentor.

Članak 22.

Ako Poslodavac 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 Ustanovi u kojoj pripravnik stažira, mentor se bira iz drugog vrtića.

Članak 23.

Program pripravničkog staža počinje se ostvarivati danom početka radnog odnosa, ostvarivanjem ugovornog odnosa, odnosno danom početka volontiranja.

Cjeloviti program stažiranja vrtić je obavezan donijeti najkasnije 15 dana od zasnivanja radnog odnosa pripravnika.

Članak 24.

Pripravnik je dužan sudjelovati u svim dijelovima odgojno obrazovnog rada.

Pripravnik je obavezan djelatno sudjelovati u svim oblicima stručnog usavršavanja, posebice onima koji su namijenjeni pripravnicima.

Program stažiranja pripravnika-stručnih suradnika, osim navedenoga obuhvaća i posebne poslove iz godišnjeg programa rada stručnih suradnika.

Članak 25.

Tijekom ostvarivanja programa stažiranja i polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na koeficijent za obračun plaće, koji je primjeren njegovoj stručnoj spremi i stečenom radnom stažu.

Članak 26.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u navedenom roku ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

U opravdanim slučajevima (dulje bolovanje, vojna obveza, rodiljni dopust i sl.) pripravničko se stažiranje prekida, a nastavlja se kad navedeni razlozi prestanu, o čemu Poslodavac mora pravodobno izvijestiti Ministarstvo nadležno za poslove obrazovanja. Stručno usavršavanje i napredovanje u položajna zvanja.

Članak 27.

Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji obvezni su stručno se usavršavati sukladno propisima koje donosi ministar nadležan za obrazovanje, a zdravstvena voditeljica u skladu s propisima koje donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji mogu, dok su u radnom odnosu, napredovati u struci i stjecati položajna zvanja mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika.

Odgojiteljima, stručnim suradnicima i ravnateljima se u slučaju privremene nesposobnosti za rad, korištenja rodiljnog ili roditeljskog dopusta ili posvojiteljskog dopusta ili mirovanja radnog odnosa produljuje rok na koji su izabrani u odgovarajuće zvanje za onoliko vremena koliko je trajala privremena odsutnost s rada.

Postupak, način i uvjete za napredovanje u struci i stjecanje položajnih zvanja propisuje pravilnikom ministar nadležan za obrazovanje.

IV. RADNO VRIJEME

Raspored radnog vremena

Članak 28.

Raspored radnog vremena određuje ravnatelj posebnom odlukom.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno, u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama ravnatelja.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja.

Radno vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu ravnatelja smatra se radnim vremenom.

Puno radno vrijeme

Članak 29.

Puno radno vrijeme radnika u vrtiću iznosi 40 sati tjedno.

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

Radno vrijeme odgojitelja i odgojno-obrazovnih radnika u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece; stručnih suradnika u neposrednom pedagoškom radu s djecom, odgojiteljima i roditeljima; više medicinske sestre – zdravstvenog voditelja u neposrednom zdravstveno-odgojnom radu s djecom, odgojiteljima i ostalim radnicima u predškolskoj ustanovi, te stručnih radnika koji provode programe za djecu s teškoćama u neposrednom radu s djetetom određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe, odnosno odluci ministra nadležnog za obrazovanje.

Dodatni rad

Članak 30.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

Nepuno radno vrijeme

Članak 31.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom će se sklopiti kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu o čemu odluku donosi ravnatelj.

Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu, ravnatelj može rasporediti u petodnevni radni tjedan ili u određene dane u tjednu.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Članak 32.

Rad radnika u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u vrtiću.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Ravnatelj je dužan razmotriti zahtjev radnika koji radi puno radno vrijeme za promjenu i sklapanje ugovora o radu u nepunom radnom vremenu, kao i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za sklapanje ugovora o radu u punome radnom vremenu ako u vrtiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada, uz suglasnost Upravnog vijeća.

Promjeni ugovora o radu iz stavka 3. ovog članka ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.

Članak 33.

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

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

Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.

Radnik za trajanja radnog vremena smije napustiti radni prostor Vrtića samo uz dopuštenje ravnatelja.

Članak 34.

Ravnatelj je dužan izvijestiti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena, najmanje tri(3) dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 35.

Ravnatelj je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljno radno vrijeme.

Preraspodijeljno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 36.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Članak 37.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Članak 38.

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

Iznimno od stavka 1. ovog 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.

U slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Poslodavcu znatnu štetu, zamjene nenazočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka usmenog zahtjeva.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada s djecom, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad ugovorenog tjednog radnog vremena, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Članak 39.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset(50) sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje(180).

Članak 40.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te ostali radnici određeni Zakonom o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

V. ODMORI I DOPUSTI

Pauza ili stanka

Članak 41.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na pauzu ili stanku od najmanje 30 minuta. Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za trideset minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

Dnevni odmor

Članak 42.

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

Tjedni odmor

Članak 43.

Tjedni odmor od neprekidno 48 sati radnik koristi subotom i nedjeljom.

Godišnji odmor

Članak 44.

U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 (četiri) tjedna odnosno 20 radnih dana, s tim da se trajanje godišnjeg odmora dužeg od 4 tjedna za svakog pojedinog radnika utvrđuje prema kriterijima iz članka 46. Ugovora.

Blagdani i neradni dani određeni Zakonom o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj, neradni dani tjednog odmora, dani plaćenog dopusta, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od strane nadležnog liječnika, ne uračunavaju se u vrijeme trajanja godišnjeg odmora.

Radnik koji se prvi put zapošljava ili ima prekid rada između dva radna odnosa veći od osam (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 45.

Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- da u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja,
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica jednog dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Izračun trajanja godišnjeg odmora

Članak 46.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na vrijeme od četiri (4) tjedna, odnosno 20 radnih dana, iz članka 44., dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

a/ s obzirom na dužinu radnog staža

- za svakih 5 godina ukupnog radnog staža.....3 dana

b/ s obzirom na složenost oslova

- za obavljanje poslova za koje je uvjet osnovna škola.....1 dan

- za obavljanje poslova za koje je uvjet srednja stručna sprema.....2 dana

- za obavljanje poslova za koje je uvjet viša stručna sprema.....4 dana

- za obavljanje poslova za koje je uvjet visoka stručna sprema.....5 dana

c/ s obzirom na posebne socijalne uvjete

- samohranom roditelju djeteta do 15 godina starosti.....2 dana

- roditelju, posvojitelju i skrbniku za svako dijete mlađe od 15 godina.....2 dana

- roditelju, posvojitelju i skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju (rješenje),

bez obzira na ostalu djecu.....3 dana

-invalidu1 dan

d/ ocjene ravnatelja o doprinosu na radu.....1-3 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se 20 radnih dana, odnosno radnici koji imaju utvrđen stupanj invaliditeta 25 dana, uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u skladu sa stavkom 1. ovog članka ali najviše do 30 radna dana.

Članak 47.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor odjednom ili u dijelovima.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Radnik može dva puta po jedan (1) dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru tijekom godine pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje dva dana ranije.

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

Pri određivanju 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.

Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor odnosno isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada za godišnji odmor

Članak 48.

Prilikom prestanka ugovora o radu Poslodavac je obvezan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, a naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Radnik koji je svoje pravo korištenja godišnjeg odmora iskoristio za tekuću godinu kod prethodnog poslodavca, nema pravo zahtijevati korištenje godišnjeg odmora kod novog poslodavca.

Članak 49.

O planu godišnjih odmora ravnatelj se treba savjetovati s radničkim vijećem, odnosno sindikatom najkasnije do 1. lipnja tekuće godine, a raspored korištenja godišnjih odmora donijeti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

O rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnika ravnatelj izvješćuje radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 50.

Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora iz članka 49. ovog Ugovora dostavlja se radniku na radno mjesto.

Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, obavijest iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

Članak 51.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora iz prošle kalendarske godine koji nije iskorišten ili je prekinut zbog bolesti ili korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine.

Radnik ne može u iduću kalendarsku godinu prenijeti dio neiskorištenog godišnjeg odmora kada mu je u tekućoj kalendarskoj godini omogućeno korištenje toga dijela godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 52.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust do ukupno najviše deset (10) radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u slučaju:

- sklapanja braka	5 dana
- sklapanje braka djeteta	3 dana
- rođenja djeteta	5 dana
- smrti supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici, roditelja, očuha i maćehe, posvojitelja, djeteta, pastorka, posvojenika i unuka	5 dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici	3 dana
- teške bolesti djeteta, pastorka, posvojenika, supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici, ili roditelja izvan mjesta stanovanja	5 dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	1 dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	3 dana
- dobrovoljnom davatelju krvi za svako davanje	1 dan
- poziva pravosudnih organa (parnice, svjedočenja, ostavine) po pozivu	1 dan
- polaganje stručnog ispita prvi put	7 dana

- nastupa na kulturnim ili športskim priredbama 1 dan
- elementarne nepogode 5 dana
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste 2 dana.

Razdoblje provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenim na radu.

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

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon davanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se naknadno, prema dogovoru s poslodavcem.

Ako okolnosti iz stavka 1. nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

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

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

Članak 53.

Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije dva dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta.

O pisanom zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.

Neplaćeni dopust

Članak 54.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće do 30 dana u tijeku kalendarske godine u slučajevima:

- neodgovornih osobnih obaveza i poslova
- privatnih putovanja
- njege člana uže obitelji
- gradnje ili popravka kuće ili stana
- liječenja o vlastitom trošku
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima

Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

Članak 55.

Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj.

Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima vrtića.

Članak 56.

Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta, ugovor o radu privremeno prestaje proizvoditi učinke, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad kod Poslodavca, ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o gubitku prava rada u Vrtiću.

VI. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 57.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu.

Plaća se ugovora u bruto iznosu.

Za prethodni mjesec plaća i naknada plaće isplaćuje se najkasnije do 15.-tog dana u idućem mjesecu, a ako 15.-ti pada na praznik ili neradni dan, plaća se isplaćuje prethodnog dana.

Poslodavac će radniku, prigodom isplate plaće, uručiti pisani izračun plaće.

Članak 58.

Osnovnu plaću za puno radno vrijeme čini umnožak osnovice, koeficijenta složenosti radnog mjesta i minulog rada.

Osnovicu za obračun plaće utvrđuje Upravno vijeće uz prethodnu suglasnost Osnivača vrtića.

Minimalnu plaću utvrđuje Vlada Uredbom o visini minimalne plaće, a odluku donosi Upravno vijeće uz prethodnu suglasnost osnivača.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, Osnivač Ustanove ne može svojom odlukom promijeniti visinu osnovice za obračun plaće bez prethodne suglasnosti Radničkog vijeća i Sindikata.

Osnovica za obračun plaće utvrđuje se prema članku 51. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Na utvrđivanje osnovice i obračun plaća, naknada i drugih prihoda radnika dječjih vrtića, koji su u vlasništvu jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave ili Republike Hrvatske, primjenjuju se propisi kojima se uređuju plaće, naknade i drugi prihodi javnih službenika i namještenika zaposlenih u osnovnom školstvu, ako su propisi povoljniji za radnike.

Nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova djelatnika u predškolskoj ustanovi prema Pravilniku o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću (NN 133/97) i Uredbi o izmjenama i dopunama Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama (NN 119/2019-2360, 22/2024.)

Članak 59.

Koeficijenti složenosti radnih mjesta

NAZIV RADNOG MJESTA		KOEFICIJENT
1. RAVNATELJ		
1.1.	Ravnatelj predškolske ustanove do 400 djece (VSS)	2,60
1.2.	Ravnatelj predškolske ustanove do 400 djece (VŠS)	2,40

2. STRUČNO-PEDAGOŠKI POSLOVI	
2.1. Pedagog, psiholog, logoped, edukacijski rehabilitator i socijalni pedagog (VSS)	
- sa položenim stručnim ispitom	2,10
- bez položenog stručnog ispita	1,89
2.2. Mag. ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (VSS)	
- sa položenim stručnim ispitom	2,10
- bez položenog stručnog ispita	1,89
2.3. Viša medicinska sestra- zdravstveni voditelj(VŠS)	2,01
2.4. Odgojitelj (VŠS)	
- sa položenim stručnim ispitom	2,01
- bez položenog stručnog ispita(pripravnik)	1,79
2.5. Osobe na radnom mjestu odgojno obrazovnih radnika bez zakonom određene stručne spreme(nestručna zamjena do 5 mjeseci) SSS	1,30
2.6. Osobe na radnom mjestu odgojno obrazovnih radnika bez zakonom određene stručne spreme(nestručna zamjena do 5 mjeseci) VSS učitelj/ica	1,80
2.7.Osobe na radnom mjestu odgojno obrazovnih radnika bez zakonom određene stručne spreme (nestručna zamjena do 5 mjeseci) edukacijski rehabilitator VŠS sa ili bez položenog stručnog ispit	1,60
2.8. Osobe na radnom mjestu odgojno obrazovnih radnika bez zakonom određene stručne spreme (nestručna zamjena do 5 mjeseci) student RPOO	1,60
2.9. Osoba na radnom mjestu viša medicinska sestra - zdravstveni voditelj bez zakonom određene stručne spreme (nestručna zamjena student sestrinstva)	1,60
3. ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVENO- FINANCIJSKI POSLOVI	
3.1. Voditelj računovodstva (VŠS,VSS)	2,01
3.2. Administrativno-računovodstveni radnik (SSS)	1,40
4. POMOĆNO - TEHNIČKI POSLOVI	
4.1. Glavni/a kuhar- ica (SSS)	1,58
4.2. Kuharica (KV)	1,40
4.3. Domar	1,40
4.4. Pomoćna kuharica	1,28
4.5. Spremačica / pralja	1,28
4.6. Pomoćnik za djecu sa teškoćama/stručni komunikacijski posrednik (SSS)	1,30

Ravnatelju sa stečenim zvanjem mentora, odnosno savjetnika povećava se koeficijent složenosti iz st. 1. ovog članka za stečeno:

- zvanje mentora 10%,
- zvanje savjetnika 20%.

Stručnim suradnicima sa stečenim zvanjem mentora ili savjetnika povećava se koeficijent složenosti radnog mjesta iz st. 1. ovog članka:

- za zvanje mentora 10%,
- za zvanje savjetnika 20%.

Članak 60.

Poslodavca je dužan radniku najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili druge novčane naknade dostaviti obračun iz kojega je razvidno kako su utvrđeni iznosi plaće, naknade plaće ili druge novčane naknade

Ako Poslodavac na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili drugu novčanu naknadu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem su dospjele navedene novčane isplate radniku uručiti obračun iznosa koji mu je bio dužan isplatiti.

Poslodavca će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika obustavljati sindikalnu članarinu i uplaćivati ju na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

Pisanu suglasnost iz stavka 3. ovoga članka Sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu vrtića.

Članak 61.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je na radu za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio Poslodavac;
- za potrebe sindikalnih aktivnosti ili aktivnosti radničkog vijeća
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, odnosno za invalide rada prvih 7 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u 100% iznosu za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu i zbog bolesti djeteta do 3 godine starosti, a čini je prosječni iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Radnik ima pravo na naknada plaće u 100% iznosu i za slučaj sljedećih infektivnih bolesti u Ustanovi i to: ospice, šarlah, streptokokna angina, entero virus, a čini je prosječni iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Članak 62.

Poslodavac će isplatiti radniku dodatke na plaću:

- | | |
|--|-----|
| - za prekovremeni rad | 50% |
| - za rad subotom i nedjeljom određene zakonom | 50% |
| - ako radnik radi na blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom, ima pravo na plaću uvećanu za te dane za | 50% |

- za rad noću 50%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1h 10%

Ako se rad radnika obavlja uz istodobno prisustvo više posebnih uvjeta navedenih u ovom članku, dodaci se kumuliraju.

Svaki prekovremeni sat odgojitelja i stručnih suradnika odrađen preko 5,5 sati neposrednog rada uvećava se za 50%, a ukoliko radnik umjesto plaćenog rada koristi slobodne dane obračun se vrši na način da se 1 odrađeni prekovremeni sat računa kao 1,5 sat redovnog rada i dijeli sa 5,5 sati kako bi se dobio broj slobodnih dana na koje radnik ima pravo.

Ostalim radnicima, ukoliko s osnove prekovremenog rada umjesto uvećanja plaće koriste slobodne dane, mogu koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = jedan sat i trideset minuta redovnog sata rada).

U tom slučaju izdaje se rješenje na temelju pisane molbe u kojem se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kada je taj prekovremeni rad ostvaren.

Radnici imaju pravo na uvećavanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta iz članka 59. ovoga Ugovora za neprekinuti radni staž ostvaren kod poslodavca i to za navršenih:

- 25 do 29 godina 4%,
- od 30 do 34 godine 8%,
- od 35 i više godina 10%.

Odgojitelj - voditelj objekta ima pravo na uvećanje osnovne plaće:

- za 5% za objekt do 4 skupine,
- za 10% za objekt do 10 skupina.

Ostale naknade

1. Regres

Članak 63.

Radnicima će se isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora, u iznosu propisanom Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, sukladno Financijskom planu.

Regres će se isplatiti jednokratno, tijekom ljetnih mjeseci.

Novoprimiteljni 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.

2. Dar djeci

Članak 64.

U povodu Dana svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina, u iznosu propisanom Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, sukladno Financijskom planu.

Sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se radniku po kojem je dijete zdravstveno osigurano na način da mu se za svako dijete isplati iznos iz stavka 1. ovog članka.

3. Božićnica

Članak 65.

Radnicima pripada pravo na isplatu dara za božićne blagdane u jednakim iznosima.

Božićnica će se isplatiti u iznosu propisanom Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, sukladno Financijskom planu.

4. Dar u naravi

Članak 66.

U povodu blagdana Uskrsa radnici će dobiti dar u naravi vrijednost kojega ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

5. Prehrana radnika

Članak 67.

Radnik ima pravo na prehranu tijekom rada bez podmirenja troškova iste.

6. Dodaci za uspješnost na radu

Članak 68.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada, radniku se može isplatiti dodatak za uspješnost na radu sukladno posebnom propisu kojim se uređuju plaće u javnim službama.

Za natprosječne rezultate u radu radnici mogu svake godine ostvariti dodatak za uspješnost na radu koji može iznositi najviše tri plaće radnika koji ostvaruje dodatak i ne može se ostvarivati kao stalni dodatak uz plaću.

Radniku se može isplatiti stimulativni dodatak u određenoj visini u slučajevima predviđenim posebnom odlukom poslodavca, sukladno kriterijima iz stavka 4. ovog članka, ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstva.

Kriterij utvrđivanja natprosječnih rezultata rada i stimulativnih primanja te njihov način isplate uređuje Upravno vijeće Dječjeg vrtića uz prethodnu suglasnost Osnivača.

Masu sredstava za dodatke za uspješnost u radu u Ustanovi utvrđuje Osnivač sukladno proračunskim osiguranim sredstvima.

7. Otpremnine za mirovinu i prestanak službe

Članak 69.

Radniku koji odlazi u mirovinu (starosnu, prijevremenu, invalidsku, obiteljsku) pripada pravo na isplatu otpremnine u iznosu od tri radnikove mjesečne neto plaće isplaćene u mjesecu prije umirovljenja. Iskazana visina radniku se isplaćuje u neto iznosu.

Ukoliko radnik nije ostvario plaću, već naknadu plaće, u mjesecu prije odlaska u mirovinu, ima pravo na otpremninu iz stavka 1. ovog članka kao da je radio.

8. Trošak prijevoza na posao i s posla

Članak 70.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla.

Ukoliko radnik koristi službeno vozilo za dolazak i odlazak sa posla, nema pravo na naknadu troškova prijevoza.

Članak 71.

Radnika ima pravo na naknadu troškova prijevoza koji se utvrđuje u visini od 0,27 eura po prijeđenom kilometru.

Radnik kojemu je stvarno mjesto stanovanja udaljeno manje od 1 km od adrese rada, a adresa stvarnog mjesta stanovanja i adresa rada su unutar istog mjesta, nema pravo na naknadu troškova prijevoza.

Udaljenost između adrese stanovanja i adrese radnog mjesta utvrđuje se prema planeru putovanja HAK-a kao najkraća ruta uz korekciju za jednosmjerne ulice.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se mjesečno zajedno sa plaćom najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec, a prema stvarnom broju dolazaka na posao.

Radnici koji su zbog opisa posla primorani na povratak na radno mjesto, npr. odgajatelji koji obavljaju dužnosti vezane za suradnju s roditeljima, edukacije, radni dogovori i ostala zaduženja po godišnjoj konkretizaciji rada, te ostali radnici prema potrebi, imaju pravo na naknadu troška prijevoza ponovnog dolaska.

Članak 72.

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).

O svakoj promjeni prebivališta ili boravišta radnik je dužan, bez odgađanja, obavijestiti poslodavca u roku od 10 radnih dana.

Ako poslodavac sazna da je radnik dao neistinite podatke, ili je neopravdano propustio rok iz stavka 2. ovog članka, pokrenut će odgovarajući postupak te radnika teretiti za povrat već isplaćenih naknada.

9. Naknada za službeni put

Članak 73.

Kada je radnika upućen na službeno putovanje, pripada mu naknada troškova prijevoza, dnevnice i naknada iznosa troškova smještaja.

Dnevnica za službena putovanja u Republici Hrvatskoj iznosi 30,00 eura po danu, a obračunava se na način propisan posebnim propisom o porezu na dohodak.

Radnik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje 12 sati ili više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje 8 sati ili više od 8 sati, a manje od 12 sati, za što se uzima u obzir ukupan broj sati provedenih na putu, od polaska na službeno putovanje do povratka sa službenog putovanja.

Ako je na službenom putu, na teret poslodavca osiguran jedan obrok (ručak ili večera), iznos dnevnice se umanjuje za 30 %, odnosno za 60 % ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).

Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos dnevnice povećava, od dana primjene toga propisa toliko se povećava iznos dnevnice iz ovoga članka.

Dnevnica za putne troškove u inozemstvo obračunava se i isplaćuje sukladno posebnom propisu o porezu na dohodak i odluke o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna.

Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje prije odlaska na put, a u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

Ako radnik koristi prijevozno sredstvo čije korištenje poslodavac nije odobrio nalogom za službeno putovanje, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte, odnosno troškova prijevoznog sredstva odobrenog putnim nalogom.

Članak 74.

Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najmanje 24 sata prije putovanja. U nalogu iz stavka 1. mora biti naznačeno prijevozno sredstvo.

10. Jubilarne nagrade

Članak 75.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekinuti radni staž u Dječjem vrtiću Pčelica Čazma bez obzira na vrstu sklopljenog ugovora o radu s vrtićem.

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

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada ukoliko navrši:

- 5 godina – u visini 1 osnovice
- 10 godina – u visini 1,25 osnovice
- 15 godina – u visini 1,50 osnovice
- 20 godina – u visini 1,75 osnovice
- 25 godina – u visini 2 osnovice
- 30 godina – u visini 2,50 osnovice
- 35 godina – u visini 3 osnovice
- 40 godina – u visini 4 osnovice
- 45 godina – u visini 5 osnovica

Utvrđuje se visina osnovice sukladno Kolektivnim ugovorom za javne službe.

Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što radnik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

11. Solidarne pomoći

Članak 76.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada ili je smrt nastala kao posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti za vrijeme trajanja radnog odnosa – u visini tri (3) mjesečne neto plaće radnika i troškove pogreba,
- smrti radnika – u visini dvije (2) mjesečne neto plaće radnika,
- smrti supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera, djeteta i roditelja – u visini jedne (1) mjesečne neto plaće radnika,
- bolovanja radnika duljeg od 90 dana u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Ravnatelj može i u drugim opravdanim slučajevima radniku odobriti isplatu odgovarajuće potpore, a uz očitovanje osnivača, ovisno o proračunskim sredstvima.

Radnici koji su s Poslodavcem sklopili ugovor o radu za rad u programu kraćeg trajanja (predškola, učenje stranih jezika, sportski programi i slično) ili su s Vrtićem sklopili ugovor na određeno vrijeme do 60 dana trajanja, nemaju pravo na pomoć iz stavka 1. ovog članka.

VII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 77.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koji je sklopljen (ako je sklopljen na određeno vrijeme),
- kada radnik stekne uvjete za odlazak u mirovinu, ako se Poslodavac i radnik, drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog nesposobnosti za rad,
- sporazumom zaposlenika i poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Članak 78.

Sporazum radnika i Ustanove o prestanku ugovora o radu mora biti sklopljen u pisanom obliku.

Članak 79.

Radniku kojem se tijekom radnog staža naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost upućuje se na liječnički pregled.

Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Radniku koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka prestaje radni odnos izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada potvrdi da je radna sposobnost radnika bitno narušena, Upravno vijeće donosi odluku kojom se radnik oslobađa rada na radnom mjestu za koje ima sklopljen ugovor o radu te ga, ako postoji mogućnost, raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima.

Radniku koji odbije raspored prestaje radni odnos izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Članak 80.

Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos:

- ako Upravno vijeće utvrdi da odgojitelj i stručni suradnik ne ostvaruju odgojno-obrazovni program sukladno zakonu i propisu donesenom na temelju zakona,
- ako ne položi stručni ispit u propisanom roku,
- i u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.

Otkaz

Članak 81.

Ugovor o radu mogu otkazati obje ugovorne strane.

Otkaz ugovora o radu može biti redoviti i izvanredni.

Bez prethodne suglasnosti predsjednika radničkog vijeća i sindikalnog povjerenika, ne može se otkazati ugovor o radu:

- radniku s najmanje 5 godina pred starosnu mirovinu,
- trudnici, odnosno majci koja doji dijete,
- samohranom roditelju malodobnog djeteta,
- roditelju s troje ili više djece do petnaest godina starosti odnosno djece na redovnom školovanju,
- roditelju djeteta s teškoćama u razvoju,
- profesionalno oboljeloj ili invalidnoj osobi.

Članak 82.

Radnik može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći razloge za otkaz.

U slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu, radnik je obvezan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

Redoviti otkaz

Članak 83.

Ravnatelj uz suglasnost Upravnog vijeća može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok u slučaju:

- prestanka potrebe za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu.

Članak 84.

Ako je Poslodavac otkazao ugovor o radu zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ne smije šest (6) mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u navedenom roku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Pri odlučivanju o otkazu, Poslodavac je obvezan voditi računa o trajanju radnog odnosa, godinama života radnika i obvezama uzdržavanja koje ga terete.

Izvanredni otkaz

Članak 85.

Na izvanredni otkaz ugovora o radu imaju pravo i Poslodavac i radnik bez obveze

poštivanja ugovornog ili propisanog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka, stranka koja želi otkazati ugovor o radu ima pravo zahtijevati od strane koja je kriva za otkaz, naknadu štete koja je nastala neizvršavanjem ugovorom o radu preuzetih obveza.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 86.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

Upozorenje

Članak 87.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim u slučajevima u kojima postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

Članak 88.

Otkaz mora biti u pisanom obliku i mora biti obrazložen.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje, a otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza (primjena pravila o dostavi pismena prema Zakonu o upravnom postupku).

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, 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.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijeka 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.

Otkazni rok

Članak 89.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok iznosi najmanje:

- 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od 1 godine,
- mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 1 godinu,
- mjesec dana i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 2 godine,
- 2 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 5 godina,
- 2 mjesec i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 10 godina,
- 3 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 20 godina.

Radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina, otkazni rok iz prethodnog stavka ovoga članka povećava se za 2 tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1.i 2.ovoga članka.

Članak 90.

Radnik može na zahtjev poslodavca prestati raditi i prije isteka roka ili ugovora o radu, ali mu je obavezan isplatiti naknadu plaće i priznati sva prava kao da je radio za cijelo vrijeme otkaznog roka.

Članak 91.

U slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može bit duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Članak 92.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka, radnik ima pravo izostati s posla najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja i pravo na naknadu plaće za vrijeme provedeno izvan radnog mjesta.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 93.

Poslodavac može otkazati ugovor i istodobno predložiti radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

Ako u navedenom slučaju radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

U slučaju otkaza otkazni rok teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog rok.

VIII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 94.

Upravno vijeće i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje djece i radnika i omogućiti redovan rad radnika.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka održavati će se prostorije, uređaji, oprema, sredstva i pomagala i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.

Ravnatelj je dužan radnike redovno izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Članak 95.

Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.

Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada te djece i drugih osoba koje borave u Ustanovi.

Članak 96.

U svim prostorima i oko zgrade Vrtića zabranjeno je pušenje.

Znakovi o zabrani pušenja stavljaju se na vidna mjesta u prostorima Ustanove.

O provođenju mjere iz stavka 2. ovoga članka skrbi ravnatelj Vrtića.

Članak 97.

Radnicima Vrtića zabranjeno je konzumiranje alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti prije stupanja na rad i tijekom rada te njihovo unošenje u radne prostorije.

Ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba dužna je prikladnim mjerama provoditi zabranu uzimanja alkoholnih pića i sprječavati zlorabu sredstava ovisnosti u Vrtiću.

Pod prikladnim mjerama iz stavka 2. ovoga članka razumijevaju se mjere primjerene utvrđenim potrebama zaštite na radu, koje u pravilu obuhvaćaju aktivnosti:

- sprječavanja uzimanja alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti tijekom rada i provođenje zabrane njihovog unošenja u radne prostorije i prostore,
- izvješćivanja radnika o štetnosti sredstava ovisnosti i njihovom utjecaju na radnu učinkovitost,
- prevencije ovisnosti na radnom mjestu u skladu sa stvarnim potrebama, provođenjem postupka provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

Članak 98.

Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovornih poslova.

Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Članak 99.

Radnik treba pravodobno dostaviti Poslodavcu odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Poslodavac ne smiju bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika.

Članak 100.

Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Vrtića kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.

O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju radnikovih osobnih podataka te imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka ravnatelj može odlučiti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Radnikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

Članak 101.

Radnici tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.

Pod uznemiravanjem radnika smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Pod spolnim uznemiravanjem radnika smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 102.

Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 103.

O obvezi poštovanja dostojanstva radnika i zabrani uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ravnatelj je dužan upozoriti radnike putem oglasne ploče u vrtiću.

Članak 104.

Ravnatelj je dužan imenovati osobu iz redova radnika Ustanove koji će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu prava radnika.

Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: osoba zadužena za pritužbe) neposredno uoči da neki od radnika uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povredu obveza iz radnog odnosa.

Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 2. ovoga članka, osoba zadužena za pritužbe ga je dužna udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora Ustanove.

Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 3. ovoga članka, osoba zadužena za pritužbe treba pozvati policijskog službenika da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 105.

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba podnijeti pritužbu osobi zaduženoj za pritužbe.

U skladu s pritužbom radnika osoba zadužena za pritužbe je dužna u roku do osam dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je osobi zaduženoj za pritužbe istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.

Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovom povredom obveza iz radnog odnosa.

Članak 106.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika, osoba zadužena za pritužbe treba u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja.

Ravnatelj radniku iz stavka 1. ovog članka može redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 107.

Osobni podatci radnika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se davati trećim osobama.

Članak 108.

Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja za koje ne može očekivati da će mu ravnatelj ili osoba zadužena za pritužbe zaštititi dostojanstvo, može prekinuti rad, ako je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome izvijestio Ustavnu u roku do osam dana od dana prekida rada.

Sistematski pregledi

Članak 109.

Pravo na sistematski pregled imaju radnici:

- do 50 godina starosti svake 3 (tri) godine,
- iznad 50 godina starosti svake 2 godine

u vrijednosti od 160,00 eura, a koji će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe u pravilu prema mjestu rada.

Iznimno iz stavka 1 ovog članka, u slučaju nemogućnosti organiziranja sistematskih pregleda u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, poslodavac će organizirati sistematski pregled i u zdravstvenim ustanovama izvan mreže javne zdravstvene službe.

IX. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 110.

U Ustanovi je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

Pod pojavnim oblicima iz stavka 1. ovoga članka razumijeva se izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, zapošljavanja, napredovanja, profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

Članak 111.

Pod izravnom diskriminacijom razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.

Pod neizravnom diskriminacijom razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

Članak 112.

Dužnost je svih tijela i radnika Vrtića pratiti i upozoravati na bilo koji oblik nastanka izravne ili neizravne diskriminacije.

X. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 113.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta za kojeg drži da mu je istim povrijeđeno neko pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti Upravnom vijeću zahtjev za zaštitu prava.

Ako raspolaže relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, Upravno vijeće će o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.

XI. DOSTAVA PISMENA

Članak 114.

Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnome mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu ili se vodi dostavna knjiga) potpisuju dostavljač i radnik. Radnik treba na dostavnici sam označiti nadnevak primitka pismena. Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena.

Kada radniku pismeno nije dostavljeno na radno mjesto, treba mu pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu. U slučaju odbijanja prijama pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese radnika dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Poslodavca.

Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Poslodavca, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od osam dana od dana isticanja pismena.

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 115.

Ukoliko radnik namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je istu nadoknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao, uz naznaku da ukoliko se ne može utvrditi dio štete koji je uzrokovao svaki pojedini radnik, svi su radnici jednako odgovorni i štetu naknađuju solidarno u jednakim dijelovima.

Članak 116.

Ukoliko radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac mu je dužan naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz prethodnog stavka ovog članka, odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XIII. RADNIČKO VIJEĆE

Članak 117.

Poslodavac će u okviru mogućnosti i u dogovoru s Osnivačem osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

Za izvješćivanje radničkog vijeća o podacima propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlašten je ravnatelj.

Članak 118.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i ravnatelja uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.

XIV. SINDIKALNO DJELOVANJE

Članak 119.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja što su utvrđene Ustavom RH, konvencijama Međunarodne organizacije rada, Zakonom i ovim Ugovorom.

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu RH, konvencijama MOR-a, Zakonom i ovim Pravilnikom

Poslodavac i Sindikat obavezuju se na partnerski odnos što podrazumijeva uzajamno uvažavanje i poštivanje te kontinuiranu suradnju.

Poslodavac ne smije sprečavati ili ometati aktivnosti sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika, ako djeluje u skladu sa Ustavom, Zakonom, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 120.

Sindikalom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i ovim Ugovorom pripada naknada plaće kao da je radio.

Pravo na sindikalne aktivnosti s naknadom plaće sindikalni povjerenik ostvaruje tako da kod poslodavca ima pravo na pet dana aktivnosti tijekom kalendarske godine.

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

Sindikalom povjereniku kod Poslodavca, za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon njenog isteka, ne može se bez suglasnosti Sindikata:

- otkazati ugovor o radu,
- rasporediti ga na drugo radno mjesto,
- utvrditi ga kao višak radnika.

Članak 121.

Sindikalom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku, Poslodavac je obavezan omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u vezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

Poslodavac je također dužan sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika, kao što su prijedlozi odluka i Pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika, radi primjene članka 149. i 150. Zakona o radu.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku tri dana.

Poslodavac je dužan u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

Sindikalni povjerenik odnosno sindikalni predstavnik ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa Zakonom ili ovim Pravilnikom.

Sindikalni povjerenik odnosno sindikalni predstavnik ima i druga prava utvrđena Zakonom.

Prava iz prethodnog stavka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku i sindikalnom predstavniku, uključujući i one koji nisu zaposleni kod poslodavca.

Sindikalni je predstavnik dužan predstaviti se pred poslodavcem odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prigodom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi s tom dužnošću smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Članak 122.

Poslodavac je sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima Povjereništva dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja/ju u radno vrijeme na način i u opsegu koji ovisi o veličini i organizaciji rada Ustanove.

Članovi Povjereništva Sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke u radno vrijeme Ustanove, vodeći pri tome računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja Ustanove.

Svi članovi Sindikata imaju pravo, jednom u šest mjeseci, održati sindikalni skup u radno vrijeme Ustanove nakon 17,00 sati, o čemu trebaju obavijestiti Poslodavca, pazeći

da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje Ustanove.

XV. TUMAČENJE UGOVORA

Članak 123.

Ugovorene strane, u roku od 30 dana od dana zaključenja ovog Ugovora, osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje ovog Ugovora.

Svaka ugovorena strana imenuje po dva predstavnika i njihove zamjenike.

Na konstituirajućoj sjednici bira se predsjednik Komisije.

Komisija za tumačenje Ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovog Ugovora,
- prati izvršenje ovog Ugovora i obavještava obje strane o kršenju Ugovora,
- obavlja druge poslove određene ovom Ugovorom.

Članak 124.

Komisija donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.

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

O izboru neutralnog stručnjaka sporazumjeti će se članovi komisije.

Neutralni stručnjak ima pravo na odgovarajuću naknadu koju u jednakim dijelovima podmiruju ugovorne strane.

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

Tumačenja komisije obvezna su i dostavljaju se podnositelju zahtjeva za tumačenje i drugoj strani.

Članak 125.

Na zahtjev jedne od ugovorenih strana, komisija je dužna dati tumačenje ovog Ugovora u roku od 15 dana od dana primitka pisanog zahtjeva.

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

Članak 126.

Sjedište komisije je u sjedištu poslodavca.

XVI. Trajanje i primjena Ugovora

Članak 127.

Svaka ugovorena strana ima pravo predložiti izmjenu ili dopunu ovog Ugovora.

Postupak izmjene ili dopune Ugovora pokreće se u pisanom obliku. Druga strana ima obvezu očitovanja na predložene izmjene ili dopune u roku 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženim izmjenama ili dopunama u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

Članak 128.

Svaka ugovorena strana može pisano otkazati Ugovor.

Otkazni rok iznosi 90 (devedeset) dana i počinje teći od dana dostave pisanog otkaza drugoj strani.

Članak 129.

Poslodavac je dužan uskladiti svoje akte s odredbama ovog Ugovora.

Ako Poslodavac ne uskladi opće akte s ovim Ugovorom, odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno.

Članak 130.

Ovaj Ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme.

Članak 131.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovorenih strana a primjenjuje se od dana potpisivanja, osim članka 59. Ugovora koji se primjenjuje kod obračuna i isplate plaće za prosinac 2025. godine.

Ugovor će nakon potpisivanja biti objavljen na službenoj Internet stranici Osnivača i Ustanove.

XVII. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 132.

Na pitanja koja nisu riješena ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Pravilnika o radu i drugih općih akata Poslodavca.

Članak 133.

Ovlašteni predstavnici stranaka ovog Ugovora izjavljuju da su pročitali gornje odredbe, da su im one jasne i da su s njima suglasni, te ih u znak suglasnosti potpisuju.

Članak 134.

Ovaj Ugovor sastavljen je u pet primjeraka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po dva primjerka, a jedan primjerak dostavlja se nadležnim tijelima.

GRAD ČAZMA

Gradonačelnica

Valentina Čanađija



KLASA: 601-01/25-01/04

URBROJ: 2103-2-05/05-25-1

SINDIKAT ODGOJA I OBRAZOVANJA,

MEDIJA I KULTURE HRVATSKE

Sindikalna podružnica Dječji vrtić Pčelica, Čazma

sindikalna povjerenica po punomoći

