

SLUŽBENI VJESNIK

2024.

BROJ: 69

SRIJEDA, 4. RUJNA 2024.

GODINA LXX

SADRŽAJ

GRAD GLINA AKTI GRADONAČELNIKA

11. Kolektivni ugovor za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za Grad Glinu 2445

GRAD PETRINJA AKTI GRADONAČELNICE

14. Dodatak III. Kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Petrinje 2463

OPĆINA DVOR AKTI JEDINSTVENOG UPRAVNOG ODJELA

1. Ispravak Odluke o izmjeni i dopuni Odluke o donošenju Prostornog plana uređenja Općine Dvor 2463

GRAD GLINA AKTI GRADONAČELNIKA

11.

Na temelju članka 51. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (»Narodne novine«, broj 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23 i 145/23), Zakona o radu (»Narodne novine«, broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23) i Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (»Narodne novine«, broj 93/14 i 26/15)

GRAD GLINA, Trg bana Josipa Jelačića 2, 44 400 Glina, OIB: 79799761840, kojeg zastupa gradonačelnik Ivan Janković, mag. ing. geod. et geoinf.

i

SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE, Trg Republike Hrvatske 4, 10 000 Zagreb, OIB: 28820458878, kojeg zastupa predsjednica Iskra Vostrel Prpić

zaključili su dana 30. kolovoza 2024.

KOLEKTIVNI UGOVOR

za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za Grad Glinu

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

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

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

Članak 3.

Pod pojmom »poslodavac« u smislu ovog Ugovora je predškolska ustanova Dječji vrtić »Bubamara« s kojom je osnivač, odnosno financijer, Grad Glina solidarno odgovoran za realizaciju prava iz ovog Ugovora.

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

Pod pojmom »predškolska ustanova« u smislu odredbi ovog Ugovora podrazumijeva se predškolska ustanova Grada Gline.

Pod pojmom »radnik« podrazumijevaju se radnici zaposleni na određeno ili neodređeno vrijeme u predškolskoj ustanovi, s punim ili nepunim i skraćenim radnim vremenom i radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

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

Članak 4.

Potpisnici su se suglasili da će se zalagati i rukovoditi sljedećim načelima:

- međusobne suradnje u području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja;
- promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
- poticanja zaključivanja kolektivnog ugovora djelatnosti predškolskog odgoja i obrazovanja;
- mirnog rješavanja sporova.

Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključivanja Ugovora, jedna od strane ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati, ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ovaj Ugovor, nego će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

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

Članak 5.

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

II. RADNI ODNOSI

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

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

Odluku o objavi natječaja donosi upravno vijeće.

Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnim pločama dječjeg vrtića, a rok za primanje prijave kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, 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,
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova.

Članak 7.

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

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

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

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

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika do njegova povratka na rad;
- privremenom povećanju opsega poslova;
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba;
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (eksperimentalnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi uz organizirani prijevoz djece ili u prostoru iznajmljenom za vrijeme kraće od tri godine);
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, odnosno oglasa, ali ne duže od 60 dana.

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

Članak 8.

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

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

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

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika;
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije;
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom;
- radi obavljanja poslova - dok se na natječaj što se ponavlja svakih pet mjeseci ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete;
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

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

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

Članak 9.

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

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

Članak 10.

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

2. Probni rad

Članak 11.

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

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

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

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

Članak 12.

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

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

Ravnatelj predškolske ustanove imenovat će članove komisije za praćenje rada radnika i provjere njegovih stručnih i radnih sposobnosti za vrijeme probnog rada.

Komisija za praćenje rada radnika u pokusnom radu broji 3 člana, od kojih jednog člana predlaže sindikat.

Najmanje jedan član povjerenstva mora imati isti stupanj stručne spreme kao i radnik čije se sposobnosti provjeravaju.

Ako komisija ocjeni da osoba na probnom radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada, tj. da njegove radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, dostavit će prijedlog ravnatelju za prestanak rada, najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

Na osnovi prijedloga komisije, ravnatelj donosi odluku o otkazu, najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

Danom uručenja odluke o otkazu radniku prestaje radni odnos.

Ako ravnatelj ne donese odluku o otkazu do posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

3. Pripravnici

Članak 13.

Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik u dječjem vrtiću 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 u dječjem vrtiću.

Rok iz stavka 4. ovoga članka u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditeljskih prava, korištenja roditeljskih prava te plaćenog dopusta.

roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, a kada pripravnik nije mogao pristupiti polaganju ispita zbog izvanrednih okolnosti koje su uzrokovale odgodu propisanog roka za polaganje ispita, do prvog roka određenog za polaganje stručnog ispita.

Odgovornik i stručni suradnik bez radnog iskustva može obaviti pripravnički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa sklapanjem ugovora o stručnom osposobljavanju.

Osoba koja se zapošljava na mjestu stručnoga suradnika ili odgovornika, a koja je položila stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja ili izvan njega, obvezna je položiti razlikovni dio stručnog ispita pri čemu nema status pripravnika.

Osoba sa završenim učiteljskim studijem koja se zaposlila na radnom mjestu odgovornika, a nije položila stručni ispit za učitelja dužna je položiti stručni ispit za odgovornika u roku od godinu dana od stjecanja kvalifikacije za odgovornika sukladno odredbama Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 14.

Pravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja.

Pravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

Članak 15.

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

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

Članak 16.

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

III. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

Raspoređivanje radnika

Članak 17.

Ravnatelj može radnika rasporediti na drugo radno mjesto, a radnik može biti raspoređen na druge poslove koji nisu u skladu s njegovom stručnom spremom samo kada se utvrdi nesposobnost radnika za obavljanje poslova njegovog radnog mjesta u odgovarajućem postupku uz prethodno pribavljeno mišljenje Sindikata.

Članak 18.

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

Članak 19.

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

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

IV. RADNO VRIJEME

Članak 20.

Puno radno vrijeme svih radnika u predškolskoj ustanovi iznosi 40 sati tjedno, uključujući i dnevne stanke.

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

Radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika u neposrednom radu s djecom, stručnih suradnika, te medicinske sestre - zdravstvenog voditelja određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu.

Članak 21.

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

Dnevno radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika u neposrednom radu s djecom, stručnih suradnika, te medicinske sestre - zdravstvenog voditelja određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu.

Članak 22.

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

Članak 23.

Raspored radnog vremena radnika koji koristi pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom temeljem Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama (»Narodne novine«, broj 152/22) određuje se sporazumom između poslodavca i radnika koji radi skraćeno radno vrijeme.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 24.

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

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

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

Vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme.

2. Odmor

Članak 25.

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

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

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

3. Godišnji odmor

Članak 26.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na godišnji odmor.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna = 20 radnih dana, koliko iznosi Zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

a) prema dužini radnog staža:

- do 5 godina	1 radni dan
- više od 5 do 10 godina	2 radna dana
- više od 10 do 15 godina	3 radna dana
- više od 15 do 20 godina	4 radna dana
- više od 20 do 25 godina	5 radnih dana
- više od 25 do 30 godina	6 radnih dana
- više od 30 do 35 godina	7 radnih dana
- više od 35 godina	8 radnih dana

b) prema složenosti poslova:

- poslovi magistra struke ili stručnog specijalista	5 radnih dana
- poslovi sveučilišnog ili stručnog prvostupnika struke	4 radna dana
- poslovi srednje stručne spreme	3 radna dana
- poslovi niže stručne spreme	2 radna dana

c) prema doprinosu na radu:

- ako ostvari izvrstan rezultat rada	4 radna dana
- ako ostvari vrlo uspješne rezultate rada	3 radna dana
- ako ostvaruje uspješne rezultate rada	2 radna dana

d) prema posebnim socijalnim uvjetima:

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

e) s obzirom na uvjete rada:

- poslovi obavljanje kojih je vezano uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, pralja, švelja, kuharice, ekonom, vozač, domar)	2 radna dana
- poslovi obavljanje kojih je vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, tajnik, voditelj i radnik u računovodstvu, ravnatelj)	2 radna dana
- poslovi odgojitelja koji rade u prijevozu, na više programa ili objekata dodatno	1 radni dan.

Broj dana utvrđen prema kriterijima iz prethodnog stavka pribraja se na zakonski minimum trajanja godišnjeg odmora od četiri tjedna = 20 radnih dana.

Godišnji odmor može trajati najduže 32 radna dana.

Članak 27.

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

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

Članak 28.

Radnik ima pravo puni godišnji odmor koristiti u dva i više dijelova.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Ravnatelja ili osobu koju on ovlasti najmanje dva dana ranije.

Članak 29.

Plan rasporeda korištenja godišnjeg odmora donosi poslodavac za sve zaposlene pisanom odlukom.

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a prvenstveno u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa i o potrebama i željama radnika, te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge prije donošenja plana rasporeda.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja svakom radniku pisanu odluku o trajanju i razdoblju korištenju godišnjeg odmora najkasnije 30 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 30.

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

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

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

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

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

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

Članak 31.

Iznimno od odredbe članka 78. Zakona o radu, radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

Članak 32.

U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

4. **Plaćeni dopust**

Članak 33.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

1. sklapanja braka ili životnog partnerstva..... **5 radnih dana**
2. rođenja ili posvojenja djeteta **5 radnih dana za svako dijete**

3. smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka..... **5 radnih dana**
4. smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera**2 radna dana**
5. selidbe u istom mjestu stanovanja**2 radna dana**
6. selidbe u drugo mjesto stanovanja**4 radna dana**
7. teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta**3 radna dana**
8. nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima..... **1 radni dan**
9. sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i drugim sindikalnim aktivnostima.....**2 radna dana**
10. prirodne nepogode **5 radnih dana**
11. darivanja krvi**2 radna dana**
12. odsutnosti s posla kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost - **ukupno 3 radna dana tijekom jedne kalendarske godine.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj iz stavka 1. točke 3. i 4. ovoga članka, za svako darivanje krvi iz stavka 1. točke 11. ovoga članka te za svaki slučaj odsutnosti s posla iz stavka 1. točke 12. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste kalendarske godine iskoristio po drugim osnovama.

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, radnik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, radnik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem.

Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Plaćeni dopust s osnove prirodne nepogode odobrava se i koristi radi sanacije štete nastale na imovini radnika, a koristi se u razdoblju otklanjanja posljedica navedene štete.

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

Pod darivanjem krvi iz stavka 1. točke 11. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

U okviru maksimalnih 10 radnih dana plaćenog dopusta godišnje, radnik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju iz stavka 1. točke 8. ovoga članka.

Članak 34.

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

5. Dopust za školovanje

Članak 35.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, u ukupnom trajanju od:

- 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
- 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, uključujući i pisanje i obranu završnog rada, odnosno za polaganje pravosudnog ispita
- 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima
- 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

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

Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac, Radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.

6. Dopust za pružanje osobne skrbi

Članak 36.

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

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

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

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

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

VI. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

1. Plaća

Članak 37.

Plaća se radniku isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec.

Od isplate jedne do isplate druge plaće ne smije proći više od 30 dana.

Članak 38.

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

Članak 39.

Plaća i ostala materijalna prava radnika iskazuju se u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje poslodavac.

Članak 40.

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

Članak 41.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće.

Članak 42.

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

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENTI u primjeni od 1.9.2024. (počevši s plaćom za rujna 2024.)	KOEFICIJENTI u primjeni od 1.11.2024. (počevši s plaćom za studeni 2024.)	KOEFICIJENTI u primjeni od 1.1.2025. (počevši s plaćom za siječanj 2025.)
Ravnatelj	2,11	2,32	2,60

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENTI u primjeni od 1.9.2024. (počevši s plaćom za rujun 2024.)	KOEFICIJENTI u primjeni od 1.11.2024. (počevši s plaćom za studeni 2024.)	KOEFICIJENTI u primjeni od 1.1.2025. (počevši s plaćom za siječanj 2025.)
Stručni suradnik edukacijsko-rehabilitacijskog profila	1,62	1,78	2,01
Stručni suradnik - pedagog, psiholog	1,55	1,71	2,01
Odgojitelj (VSS)	1,55	1,71	2,01
Odgojitelj (VŠS)	1,38	1,52	2,01
Zdravstveni voditelj	1,17	1,29	2,01
Tajnik (VSS) (VŠS)	1,46 1,31	1,61 1,44	2,01
Voditelj računovodstva (VSS) (VŠS)	1,49 1,31	1,64 1,44	2,01
Administrativno-računovodstveni djelatnik	1,01	1,11	1,43
Kuhar	0,91	1,00	1,30
Pomoćni kuhar	0,88	0,97	1,06
Domar - ekonom - ložač	0,94	1,03	1,39
Domar - ložač	0,94	1,03	1,39
Spremačica	0,88	0,97	1,06
Švelja, pralja	0,88	0,97	1,06
Pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju (SSS)	0,88	0,97	1,25

Radniku koji nema stručni ispit propisan za određeno radno mjesto isplaćuje se koeficijent propisan za to radno mjesto umanjen za 10%.

Članak 43.

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

Članak 44.

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

Članak 45.

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

Članak 46.

Za znanstveni stupanj plaća radnika uvećat će se:

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

2. Dodaci na plaću

Članak 47.

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

1. dodatak za prekovremeni rad 50%

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

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

Članak 48.

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

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

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada (odgojitelji preko 5,5 sati neposrednog dnevnog rada, stručni suradnici preko 5 sati neposrednog dnevnog

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

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

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

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

Članak 49.

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično preko tjedna ili mjeseca u prijedodnevnom (I. smjena - od 06 do 14 sati), poslijepodnevnom (II. smjena - od 14 do 22 sata) ili noćnom (III. smjena - od 22 do 06 sati) dijelu dana.

Noćni radnik je radnik koji od 22,00 sata do 6,00 sati odradi najmanje 1/3 radnog vremena.

Članak 50.

Za vrijeme obavljanja poslova na zimovanju odnosno ljetovanju gdje proces rada zahtijeva angažiranje i odgovornost odgojno obrazovnog radnika tijekom 24 sata, pored plaće za redovno radno vrijeme pripada mu i dodatni iznos naknade koja se utvrđuje u visini njegove osnovne plaće na bazi dodatnih 8 sati za svaki dan.

Prethodni stavak odnosi se samo na zimovanja odnosno ljetovanja koja organizira ustanova uz prethodno pribavljenu suglasnost Osnivača.

Članak 51.

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

Članak 52.

Odgojno obrazovnom djelatniku se plaća uvećava za 10% za rad sa spojenim skupinama ako spajanje grupa traje najmanje 15 radnih dana.

Članak 53.

Kada radnik koji radi na poslovima prehrane, održavanja čistoće objekata, pranja, šivanja, nabave, grijanja

i održavanja prostora u cjelodnevnom programu tijekom redovnog radnog vremena obavlja veći opseg poslova od propisanog, ima pravo na uvećanje osnovne plaće u visini od 0,5% za svaki dan rada u preopterećenju, ali najviše do 10%.

Odluku o isplati naknade za rad u preopterećenju donosi ravnatelj.

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

Članak 54.

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

Članak 55.

Ako radnik po pisanom nalogu ravnatelja obavlja poslove više složenosti od poslova na koje je raspoređen ili mijenja radnika za čije je poslove utvrđena viša složenost, a koje poslove može obavljati najviše do 30 dana, plaća mu se, za sate koje je utrošio radeći posao više složenosti, isplaćuje sukladno plaći toga radnog mjesta.

Za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka, ravnatelj donosi posebnu odluku.

Radnik ne smije obavljati poslove iz stavka 1. i 2. ovoga članka bez izdanog pisanog naloga ravnatelja s tim da mu se plaća više složenosti isplaćuje samo za one radne sate koje je stvarno na njima proveo bez obzira na trajanje naloga.

Članak 56.

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

Članak 57.

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

Članak 58.

Odgojitelju koji provodi obogaćene programe u odgojno obrazovnoj skupini koje vrtić dodatno naplaćuje od korisnika (npr. rano učenje stranog jezika, glazbeni, likovni, sportski, dramski i drugi programi), pripada pravo na stimulativni dodatak u visini od minimalno 10% njegove osnovne plaće.

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

3. Naknada plaće

Članak 59.

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

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- obavljanja stručnih seminara i sličnih obveza.

Članak 60.

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

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

Članak 61.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku za slučaj privremene nesposobnosti za rad zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Članak 62.

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

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

Članak 63.

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

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

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

VII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 64.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Regres se isplaćuje u visini iznosa koji se isplaćuje zaposlenima u javnim službama.

Regres se isplaćuje u cijelosti i jednokratno do početka radnikovog korištenja godišnjeg odmora.

Pravo na regres ima svaki Radnik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 65.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od dvije osnovice za izračun plaće Radnika, koja je važeća na zadnji dan rada u predškolskoj ustanovi prije odlaska u mirovinu, neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine, a isplaćuje se najkasnije s isplatom posljednje plaće.

Članak 66.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u predškolskim ustanovama i to za završenih:

5 godina - u visini 1 osnovice iz stavka 2. ovoga članka

10 godina - u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovoga članka

15 godina - u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka

20 godina - u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. ovoga članka

25 godina - u visini 2 osnovice iz stavka 2. ovoga članka

30 godina - u visini 2,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka

35 godina - u visini 3 osnovice iz stavka 2. ovoga članka

40 godina - u visini 4 osnovice iz stavka 2. ovoga članka

45 godina - u visini 5 osnovica iz stavka 2. ovoga članka.

Osnovica za isplatu jubilarnih nagrada je ista kao osnovica u javnim službama.

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

Članak 67.

Svakom Radniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole u iznosu koji odgovara iznosu koji će se isplatiti zaposlenicima u javnim službama.

Članak 68.

Radniku pripada pravo na nagradu za božićne blagdane.

Pravo na božićnicu pripada svim Radnicima koji su na Božić (25. prosinca) u radnom odnosu kod poslodavca.

Božićnica se isplaćuje u visini iznosa koji se isplaćuje zaposlenima u javnim službama.

Članak 69.

Radniku pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za uskršnje blagdane.

Pravo na godišnju nagradu za uskršnje blagdane pripada svim Radnicima koji su na Uskrs po Gregorijanskom kalendaru u radnom odnosu kod poslodavca.

Godišnja nagrada za uskršnje blagdane isplaćuje se u visini iznosa koji se isplaćuje zaposlenima u javnim službama.

Članak 70.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

1. bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana, neovisno o tome je li bolovanje započelo u prethodnoj kalendarskoj godini, a završilo u tekućoj godini ili je započelo i završilo u tekućoj godini te neovisno o osnovi bolovanja - jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice
2. nastanka invalidnosti radnika, malodobne djece, supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera radnika - u visini jedne proračunske osnovice, koja se s osnova nastanka invalidnosti isplaćuje jednokratno.
3. rođenja ili posvojenja svakog djeteta u visini 50% jedne proračunske osnovice.

Nastanak invalidnosti radnika, supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera i malodobnog djeteta utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

Pojam invalidnosti radnika, supružnika, izvanbračnog druga, odnosno životnog partnera radnika veže se isključivo uz smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti.

Pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta radnik ostvaruje ako je kod malodobnog djeteta utvrđen teži (stupanj III) ili teški invaliditet (stupanj IV), a ostvaruje se dostavom jednog od sljedećih pravomoćnih rješenja nadležne službe:

1. rješenje o pravu na doplatu za djecu (Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje; na temelju članka 22. Zakona o doplatu za djecu, za dijete s težim ili teškim invaliditetom prema posebnim propisima)
2. rješenje o pravu na dopust radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje)
3. rješenje o pravu na rad s polovicom punoga radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje; do 8. godine i nakon 8. godine života djeteta)
4. rješenje o pravu na osobnu invalidninu (centar za socijalnu skrb)

5. rješenje o pravu na doplatu za pomoć i njegu (centar za socijalnu skrb).

Radi pokrivanja troškova liječenja, odnosno pokrivanja troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste iz sustava javnog zdravstva, po pravilima medicinske struke prijeko potrebni i nenadomjestivi za radnika, malodobno dijete, punoljetno dijete kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima, supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera, a pokriva troškova nije odobreno (u cijelosti ili djelomično) od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, radniku se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice, jednom godišnje.

Pomoć iz ovog članka isplaćuje se najkasnije u roku od 30 dana od dana podnošenja dokumentiranog zahtjeva odnosno od dana dostave konačnog rješenja nadležnog tijela.

Članak 71.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

1. smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja rada ili je smrt nastala kao posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti za vrijeme trajanja radnog odnosa - u visini 3 proračunske osnovice i troškove pogreba
2. smrti radnika - u visini 2 proračunske osnovice
3. smrti supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera, djeteta i roditelja - u visini 1 proračunske osnovice.

Članak 72.

Ugovorne strane sporazumne su da će se djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece radnika koji je izgubio život na radu, mjesečno isplatiti pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini
- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini
- za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 90% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini.

Članak 73.

Radnicima će se isplatiti troškovi prehrane u visini neoporezivog iznosa prema propisima o oporezivanju dohotka u iznosu od 100,00 EUR mjesečno.

Troškovi prehrane isplatit će se radniku u jednakim mjesečnim iznosima uz isplatu plaće.

Troškovi prehrane ne isplaćuju se za razdoblje kada radnik koristi plaćeni ili neplaćeni dopust u trajanju dužem od 7 (sedam) dana.

Pravo na isplatu troškova prehrane radnici ostvaruju do isplate plaće za siječanj 2025. godine.

Članak 74.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu naknada prijevoznih troškova, dnevnicu i naknada iznosa troškova smještaja.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnicu
- duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnicu.

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

Ako je radnik upućen na službeno putovanje s djecom iz vrtića koje traje najmanje 8 sati, bez obzira na osiguranu prehranu, isplaćuje mu se iznos pune dnevnicu.

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

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

Članak 75.

Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza na dijelu udaljenosti, radnik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza i to:

- za dio udaljenosti od mjesta prebivališta/boravišta do mjesta rada do 2 kilometra u paušalnom mjesečnom neto iznosu od 53,00 EUR, oporeziva u cijelosti
- za dio udaljenosti od mjesta prebivališta/boravišta do mjesta rada od 2 kilometra do 5 kilometara u paušalnom mjesečnom neto iznosu od 60,00 EUR, oporeziva iznad 0,27 EUR po kilometru
- za dio udaljenosti od mjesta prebivališta/boravišta do mjesta rada koja je veća od 5 kilometara i manja od 10 kilometara u paušalnom mjesečnom neto iznosu od 77,00 EUR, oporeziva iznad 0,27 EUR po kilometru
- za dio udaljenosti od mjesta prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada koja je 10 i više kilometara, radnik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u utvrđenom iznosu od 0,16 EUR po prijeđenom kilometru, neoporezivo u cijelosti.

Svi radnici su dužni voditi mjesečnu evidenciju dolaska i odlaska s posla te istu dostaviti poslodavcu do konca mjeseca.

Obračun naknade troškova prijevoza obračunat će se samo za dane dolaska na posao te će se isplata izvršavati isključivo za dane dolaska na posao.

Pravo na naknadu troškova prijevoza će se od 1. siječnja 2025. obračunavati po modelu po kojemu se obračunava zaposlenima u javnoj službi.

Članak 76.

Ako je Radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa prema poreznim propisima.

Članak 77.

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

VIII. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU**1. Zaštita zdravlja**

Članak 78.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete zdravlja i sigurnosti radnika na radu.

Poslodavac će poduzeti mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Poslodavac je dužan pri uvođenju novih tehnologija informirati radnike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

Članak 79.

U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obveze:

- biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika čiji je povjerenik
- pozvati inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati informacije relevantne za njegov rad
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike na rad na siguran način.

Članak 80.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu osposobljenošću i uputama koje mu je osigurala Predškolska ustanova.

Radnik, koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno pod-

ručje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka. Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

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

2. Zaštita od diskriminacije i zaštita dostojanstva

Članak 81.

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

Članak 82.

Zabranjeno je uznemiravanje radnika tijekom rada.

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

Članak 83.

Uznemiravanjem u tijeku rada smatra se osobito:

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

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

Članak 84.

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

Članak 85.

Za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz postupak zaštite dostojanstva radnika nadležan je radnik - povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika, koji je zaposlen kod poslodavca, a kojeg je poslodavac dužan imenovati posebnom odlukom.

Postupak zaštite dostojanstva radnika koji je podnio prijavu zbog uznemiravanja povjerljive je naravi.

Radnik podnosi prijavu o uznemiravanju pisanom pritužbom ovlaštenoj osobi iz stavka 1. ovog članka.

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

O očitovanju se sastavlja zapisnik koji radnik potpisuje.

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

Ako se pritužba zbog uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu u predškolskog ustanovi, predsjednik upravnog vijeća, odnosno ravnatelj poduzet će odgovarajuće mjere radi utvrđivanja činjeničnog stanja iz pritužbe vodeći pritom računa o zaštiti o dostojanstva radnika i interesima Predškolske ustanove.

Članak 86.

O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila postojanje uznemiravanja, predlaže mjere zaštite dostojanstva.

Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od osam dana od dana primitka pritužbe.

Ako ovlaštena osoba u roku od osam dana ne poduzme mjere zaštite dostojanstva ili ako su mjere koje je poduzela neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad i u roku od osam dana zatražiti zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 87.

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

- izmjenu rasporeda rada
- premještaj u drugi objekt
- pokretanje stegovnog postupka.

Članak 88.

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od osobe koja nije u radnom odnosu u predškolskoj ustanovi, ovlaštena osoba može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, predložiti ravnatelju, odnosno predsjedniku upravnog vijeća, sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu
- obavijestiti poslodavca prijavljene osobe
- obavijestiti nadležnu policijsku postaju.

3. Zaštita radnika

Članak 89.

U skladu s prirodom posla i organizacijom rada predškolskih ustanova, a na zahtjev zainteresiranih radnika na neodređeno vrijeme, može se odobriti preuzimanje radnika između dvije predškolske ustanove bez natječaja, odnosno oglasa, ako radnici imaju odgovarajući stupanj i visinu stručne spreme.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka, predškolske ustanove zaključuju sporazum o preuzimanju radnika.

Članak 90.

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

Sistematski pregled iz stavka 1. ovog članka osigurava se u iznosu i obuhvatu koji se osigurava zaposlenima u javnoj službi.

Članak 91.

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

Članak 92.

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanji radna sposobnost zbog godina starosti, općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, povrede na radu, invaliditeta i profesionalnih bolesti, a do stjecanja prava na punu mirovinu nedostaje mu 5 godina mirovinskog staža ili 5 godina života, osigurat će mu se, uz predodžbenje liječničke dokumentacije, povoljniji uvjeti rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i slično) bez smanjenja njegove plaće koju je ostvarivao prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Članak 93.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto ne može se isplatiti u iznosu nižem od plaće iz ugovora o radu koji je na snazi.

Članak 94.

Svakom radniku kojem se otkazuje ugovor o radu, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.

Iznimno od odredbe prethodnoga stavka ovoga članka, radniku s 30 i više godina neprekidnog staža kod istoga poslodavca isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.

Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća, već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivan dio plaće i dio naknade plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u redovnom radnom vremenu.

Otpremnina iz prethodnoga stavka ovoga članka isplaćuje se najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Odredbe ovoga članka ne odnose se na ravnatelja Vrtića.

Članak 95.

Pisano upozorenje poslodavca prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem

radnika briše se iz evidencije nakon tri godine od dana njegovog uručenja radniku te se istekom toga razdoblja smatra kao da takvog upozorenja nije bilo.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 96.

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

Članak 97.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a naročito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Predškolske ustanove
- nedozvoljenog korištenja sredstava Predškolske ustanove
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta
- odavanja poslovne tajne određene Zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti
- nanošenja znatnije štete
- nepropisnog i nekoreknog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje
- zloupotrebe korištenja privremene nesposobnosti za rad.

Radi kršenja obveza ugovora o radu poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima i na način utvrđenim Zakonom o radu.

U slučaju kršenja obveza iz radnog odnosa ravnatelja predškolske ustanove, a naročito zbog razloga iz stavka 1. ovoga članka, Osnivač preuzima sva ovlaštenja za pokretanje razrješenja ravnatelja predškolske ustanove.

Članak 98.

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

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

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

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

X. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 99.

Predškolska ustanova i Osnivač obvezuju se da će osigurati provedbu svih prava iz oblasti sindikalnog organiziranja utvrđenih konvencijama - 87 i 98 - Međunarodne organizacije rada.

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

Članak 100.

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

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane članom Sindikata.

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

Članak 101.

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

Sindikat, odnosno Sindikalni povjerenik je dužan obavijestiti poslodavca odnosno ravnatelja predškolske ustanove o izboru sindikalnog povjerenika.

Poslodavac je dužan radniku i Sindikatu osigurati informacije o prijedlozima odluka koje će razmatrati odgovarajuće tijelo upravljanja, a koje su od značaja za ekonomski i socijalni položaj radnika.

Kada se na sjednici Upravnog vijeća ustanove odlučuje o pravima radnika, Sindikatu se dostavljaju pozivi s materijalima za sjednicu, te omogućuje sudjelovanje sindikalnog povjerenika na sjednici.

Članak 102.

Čelnik sindikata koji je na tu funkciju izabran iz radnog odnosa, a koju obavlja profesionalno, ima se pravo nakon prestanka te funkcije vratiti na rad na iste poslove, a ako tih poslova više nema, onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme i radnog iskustva.

O namjeri povratka na rad, osobe iz stavka 1. ovoga članka trebaju obavijestiti poslodavca u roku od 30 dana prije prestanka funkcije.

Prestanak radnog odnosa i povrat na rad uređuje se pisanim sporazumom zaključenim između tog radnika i poslodavca.

Članak 103.

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

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

Članak 104.

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

Članak 105.

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

Sindikalnog povjerenika, za vrijeme obnašanja dužnosti i 10 mjeseci po prestanka obnašanja dužnosti ne može se bez suglasnosti Središnjeg odbora sindikata:

- premjestiti u okviru iste ustanove odnosno premjestiti u drugu ustanovu
- utvrditi kao višak zaposlenih
- premjestiti ga na nepovoljnije radno mjesto
- otkazati ugovor o radu
- na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dosadašnje uvjete rada u odnosu na ostale radnike.

Članak 106.

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

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

Sindikalni povjerenik ima pravo prisustvovati sjednicama Upravnog vijeća, a Ravnatelj ustanove dužan mu je dostaviti poziv s materijalom za sjednicu.

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

Članak 107.

Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku, omogućiti neophodan pristup radnom mjestu u svrhu

obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

Poslodavac je također dužan sindikalnom povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za radnikov gospodarski položaj kao što su prijedlozi odluka i pravilnik o radu kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika najmanje 15 dana prije planiranog dana donošenja te odluke.

Poslodavac je dužan u pismenoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika.

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

Sindikalni povjerenik ima i druga prava određena ovim Ugovorom ili Zakonom.

Članak 108.

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

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

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

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

Članak 109.

Poslodavac je dužan bez naknade, osigurati za rad sindikata najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za sindikalni rad u pravilu odvojenu od mjesta rada sindikalnog povjerenika i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti
- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, po odluci sindikata
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika
- obračun sindikalne članarine, a temeljem pisane izjave člana sindikata
- obračun drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun sindikata.

U slučaju kad sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u punom radnom vremenu, a zbog prirode njegova posla te aktivnosti nije moguće obavljati na njegovom mjestu rada, poslodavac će mu osigurati drugi odgovarajući prostor za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

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

Članak 110.

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

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

Članak 111.

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

XI. OBAVJEŠTAVANJE RADNIKA

Članak 112.

U cilju sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Predškolske ustanove, te o radu Radničkog vijeća, moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika zaposlenih u Predškolskoj ustanovi.

Skup radnika saziva Ravnatelj predškolske ustanove, Radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik u funkciji Radničkog vijeća.

XII. RADNIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK

Članak 113.

Članovi Radničkog vijeća, članovi sindikata, odnosno sindikalni povjerenik i sindikalni povjerenik u funkciji Radničkog vijeća mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime Radničkog vijeća već isključivo u ime sindikata.

XIII. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

1. Mirenje

Članak 114.

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

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

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

Članak 115.

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

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

Svaki sporazum koji strane postignu mora biti u pisanom obliku.

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

Stranke mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog miritelja.

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

2. Arbitraža

Članak 116.

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

Arbitraža ima tri člana.

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

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

Članak 117.

Postupak pred arbitražom stranke mogu urediti posebnim pravilnikom.

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

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

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

Članak 118.

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

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

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

Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba.

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

3. Troškovi

Članak 119.

Troškove mirenja odnosno arbitraže snose obje strane.

XIV. ŠTRAJK

Članak 120.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena, a poštuju se u cijelosti.

Zabrana štrajka iz stavka 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjene, dopune ili nepoštivanja odredaba ovog Ugovora.

Ugovorne se strane za vrijeme primjene ovog ugovora obvezuju na socijalni mir.

Iznimno dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u određenoj djelatnosti.

Članak 121.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

Članak 122.

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

Članak 123.

Štrajk se mora najaviti Upravnom vijeću, Ravnatelju predškolske ustanove i Osnivaču najmanje 7 dana prije početka štrajka.

U pismu kojim se štrajk najavljuje Sindikat mora navesti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme te podatke o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Članak 124.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata.

U ustanovama koje su uključene u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.

Članovima štrajkaškog odbora ne može se narediti da rade za vrijeme štrajka.

Članak 125.

Štrajkaški odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati da li se štrajk odvija na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima i obavlja druge poslove.

Štrajkaški je odbor dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi poslodavac s kojim je u sporu, te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućena.

Članak 126.

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

Članak 127.

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

Pri određivanju poslova koji se ne smiju prekidati valja voditi računa o tome da se njima obuhvati najmanji mogući broj radnika, a da se poslovi učinkovito izvrše.

Poslovima koji se ne smiju prekidati su njega i prehrana djece.

Članak 128.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom u skladu s ovim Ugovorom radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj, niti se smiju na bilo koji način prisiliti na sudjelovanje u štrajku.

XV. TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 129.

Ugovorne strane obvezuju se osnovati zajedničku komisiju za tumačenje Kolektivnog ugovora u roku od 60 dana od zaključenja ovog istog.

Komisija ima 4 člana od kojih svaka strana imenuje po 2 člana.

Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

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

Članak 130.

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

Ugovorne strane su se dužne pridržavati datog tumačenja.

Sjedište komisije je pri Gradu Glini.

Članak 131.

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

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

XVI. IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

Članak 132.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

U ime Sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovog Ugovora podnosi pregovarački odbor.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnom stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 133.

Najmanje 30 dana prije isteka roka za koji vrijedi ovaj Ugovor strane su obvezne očitovati se o namjeri njegovog produženja odnosno u istom roku pokrenuti postupak za zaključivanje novog Kolektivnog ugovora.

Ako se strana Osnivača ne očituje, Ugovor se smatra važećim u istoj duljini trajanja.

Svaka ugovorna strana može u pisanom obliku otkazati ovaj Ugovor.

Otkazni rok iznosi tri mjeseca.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 134.

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

Članak 135.

Ovaj Ugovor zaključuje se na određeno vrijeme od četiri (4) godine, a u primjeni je od 1. rujna 2024.

Ovaj Ugovor zaključuje se u pet (5) primjeraka, od kojih svakoj ugovornoj stranci pripadaju po dva (2) primjerka, a jedan (1) primjerak se dostavlja nadležnom Ministarstvu.

Članak 136.

Troškove tumačenja odredbi i praćenja primjene ovog Ugovora te pripreme rada i mirovnih komisija i arbitraža strane potpisnici snose svaki u jednoj polovini.

Članak 137.

Ovaj Ugovor će se objaviti u »Službenom vjesniku«.

KLASA: 601-01/24-01/2
URBROJ: 2176-20-1-24-4
Glina, 30. kolovoza 2024.

GRAD GLINA

Gradonačelnik

Ivan Janković, mag. ing. geod. et geoinf., v.r.

SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM
ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE

Predsjednica

Iskra Vostrel Prpić, v.r.

GRAD PETRINJA

AKTI GRADONAČELNICE

14.

Na temelju članka 192. i 195. Zakona o radu (»Narodne novine«, broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23), Grad Petrinja kao poslodavac sa sjedištem u Petrinji, Gundulićeva 2, Petrinja, OIB: 11848400362, zastupan po gradonačelnici Magdaleni Komes, dipl. iur., s jedne strane

i

Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske sa sjedištem u Zagrebu, Trg kralja Petra Krešimira IV. Broj 2, OIB: 85709856921 zastupan po predsjedniku Ivi Šušković, struč.spec. oec., s druge strane

sklopili su dana 30. kolovoza 2024. godine

D O D A T A K

III. Kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Petrinje

Članak 1.

Članak 20. stavak 5. mijenja se i glasi:

»Osnovica za obračun plaće službenika i namještenika u upravnim tijelima Grada Petrinje u 2024. godini iznosi 550,00 eura bruto.«

Članak 2.

Osnovica utvrđena prethodnim člankom ovog Dodatka Kolektivnog ugovora primjenjuje se počevši s plaćom za mjesec kolovoz 2024. godine, koja se isplaćuje u mjesecu rujnu 2024. godine.

Članak 3.

Ovaj III. Dodatak Kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Petrinje objavit će se u »Službenom vjesniku«, Grada Petrinje, a stupa na snagu danom potpisa obje ugovornih strana.

KLASA: 110-01/24-01/01

URBROJ: 2176-6-02-24-4

Petrinja, 31. kolovoza 2024.

POSLODAVAC
GRAD PETRINJA

Gradonačelnica

Magdalena Komes, dipl.iur., v.r.

SINDIKATA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA
I NAMJEŠTENIKA
REPUBLIKE HRVATSKE

Predsjednica

Iva Šušković, bacc.oec., v.r.

Sindikalna podružnica u lokalnoj samoupravi
Grada Petrinje i županijskim ispostavama Državne
samouprave i uprave u Petrinji

Sindikalni povjerenik

Igor Školenković, v.r.

OPĆINA DVOR

AKTI JEDINSTVENOG UPRAVNOG ODJELA

1.

U »Službenom vjesniku«, broj 50/24 od 28. lipnja 2024. godine objavljena je Odluka o izmjeni i dopuni Odluke o donošenju Prostornog plana uređenja Općine Dvor, KLASA: 350-03/24-37/05, URBROJ: 2176-8-02-24-01 od 28. lipnja 2024. godine.

Naknadnom provjerom utvrđena je tekstualna pogreška u objavljenom tekstu Odluke o izmjeni i dopuni Odluke o donošenju Prostornog plana uređenja Općine Dvor te se objavljuje

I S P R A V A K

Odluke o izmjeni i dopuni Odluke
o donošenju Prostornog plana uređenja
Općine Dvor

Članak 1.

U preambuli Odluka o izmjeni i dopuni Odluke o donošenju Prostornog plana uređenja Općine Dvor umjesto:

»Na temelju članka 109. i 113. Zakona o prostornom uređenju (»Narodne novine«, broj 153/13, 65/17, 114/18, 39/19, 98/19 i 67/23), članka 40. Statuta Općine Dvor (»Službeni vjesnik«, broj 7/21, 41/24), Odluke o izradi IV. izmjena i dopuna Prostornog plana uređenja Općine Dvor (»Službeni vjesnik«, broj 70/23 i 101/23), Općinsko vijeće Općine Dvor na svojoj 26. sjednici održanoj dana 27. lipnja 2024. godine, donosi«

treba pisati:

»Na temelju članka 109. i 113. Zakona o prostornom uređenju (»Narodne novine«, broj 153/13, 65/17, 114/18, 39/19, 98/19 i 67/23), članka 40. Statuta Općine

Dvor (»Službeni vjesnik«, broj 7/21, 41/24), Odluke o izradi IV. izmjena i dopuna Prostornog plana uređenja Općine Dvor (»Službeni vjesnik«, broj 70/23 i 20/24), Općinsko vijeće Općine Dvor na svojoj 26. sjednici održanoj dana 27. lipnja 2024. godine, donosi«.

Članak 2.

Ovaj Ispravak objavit će se u »Službenom vjesniku«, službenom glasilu Općine Dvor.

SISAČKO-MOSLAVAČKA ŽUPANIJA
OPĆINA DVOR
JEDINSTVENI UPRAVNI ODJEL

KLASA: 350-03/24-37/02
URBROJ: 2176-8-03/01-24-22
Dvor, 4. rujna 2024.

Privremena pročelnica
Ljerka Pavlović, v.r.

»Službeni vjesnik« službeno glasilo gradova Čazma, Glina, Novska i Petrinja, te općina Donji Kukuruzari, Dvor, Gvozd, Hrvatska Dubica, Jasenovac, Lekenik, Lipovljani, Martinska Ves, Sunja i Topusko. Izdavač: Glasila d.o.o., D. Careka 2/1, 44250 Petrinja, tel. (044) 815-138, (044) 813-979, www.glasila.hr, e-mail: glasila@glasila.hr. Glavni i odgovorni urednik: Saša Juić, inf. »Službeni vjesnik« izlazi po potrebi i u nakladi koju određuju gradovi i općine. Svi brojevi »Službenog vjesnika« objavljeni su i na Internetu <http://www.glasila.hr>. Pretplata na »Službeni vjesnik« naručuje se kod izdavača. Tehničko oblikovanje, kompjuterska obrada teksta, korektura i tisak: Glasila d.o.o. Petrinja, www.glasila.hr.