Na temelju članka 51. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 i 101/23) dalje u tekstu: ZPOO, članka 192. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23) dalje u tekstu: ZOR i članaka 7. i 13. stavak 3. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15)

SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE, Trg Kralja Petra Krešimira IV. br.2, Zagreb, OIB: 33244657811, zastupan po sindikalnoj predstavnici Aniti Jurić Golo,
i
OPĆINA DUGOPOLJE, Trg Franje Tuđmana 1, Dugopolje, OIB: 57240842564, zastupana po općinskom načelniku Perici Bosančić (u daljnjem tekstu: Osnivač) i
DJEČJI VRTIĆ DUGOPOLJSKI MASLAČAK, Dugopolje, Ulica 4. gardijske brigade 6, OIB: 90209334771, zastupan po ravnateljici Andrijani Buzov,

sklopili su dana 03. srpnja 2024.godine

KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA RADNIKE U DJEČJEM VRTIĆU DUGOPOLJSKI MASLAČAK

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 Dječjem vrtiću Dugopoljski maslačak.

Članak 2.

Pod pojmom poslodavac u smislu ovog Ugovora je predškolska ustanova kojoj je osnivač Općina Dugopolje. Općina Dugopolje je solidarno odgovorna za realizaciju prava iz ovog Ugovora.
Pod pojmom sindikati u smislu ovog Ugovora podrazumijevaju se Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske ili po njegovoj odluci ovlaštena sindikalna podružnica.
Pod pojmom predškolska ustanova u smislu odredbi ovog Ugovora podrazumijevaju se Dječji vrtić Dugopoljski maslačak.
Pod pojmom radnika podrazumijevaju se radnici zaposleni na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim i skraćenim radnim vremenom i radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.
Izrazi koji se koriste u ovom kolektivnom ugovoru a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 3.

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

Članak 4.

Potpisnici su se suglasili da će se zalagati i rukovoditi slijedećim 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.

Članak 5.

Ugovorne strane obvezuju se osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredbi ovog Ugovora i suzdržavati se akcije koja bi štetila njegovoj provedbi.
Ako je zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključivanja ovog 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 njegovu izmjenu.
Općina Dugopolje obvezuje se zatražiti mišljenje Sindikata prije predlaganja i donošenja odluka koje utječu na radno pravni položaj radnika za koje je ovaj Ugovor izvor prava.
Pribavljeno mišljenje Sindikata Osnivač je dužan razmotriti i uz svoje stajalište prezentirati tijelu koje donosi odluku.
Općina Dugopolje je obavezan Sindikatu dostaviti povratnu informaciju o donesenoj odluci ili odustajanju od njenog donošenja.

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

Radni odnos u dječjem vrtiću zasniva se ugovorom o radu u pisanom obliku na temelju natječaja odnosno sukladno Zakonu.
Na zasnivanje radnog odnosa svih radnika u predškolskoj ustanovi primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 i 101/23) i Pravilnika o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika, te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću (NN 133/97).
Za obavljanje poslova koji ne trpe odgađanje radnik se može primiti na rad bez objavljivanja natječaja, odnosno oglasa, ali najduže za razdoblje od 60 dana.

Članak 7.

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu koji se, u pravilu, sklapa na neodređeno vrijeme.
Ugovor o radu može se, iznimno, sklopiti na određeno vrijeme, kada za to postoji stvaran i važan razlog, a osobito ako se radi o:
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika
- privremenom povećanju opsega poslova; privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (program predškole, eksperimentalni program, kraći program i dr.)

- 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
- potrebi dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske Unije
- za zapošljavanju na poslovima za koje radnik ne ispunjava propisane uvjete u slučaju kada se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci.
- drugim objektivnim razlozima dopuštenima posebnim zakonom.

Članak 8.

Poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine u slijedećim slučajevima:

- 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 Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju

Članak 9.

Osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih zakonom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada predškolske ustanove za svako radno mjesto utvrđuju se i posebni uvjeti.
Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
Probni rad može trajati najviše:

- do jedan mjesec za poslove za koje se traži II. stupanj stručne spreme (NSS)
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži od III. do V. stupnja stručne spreme
- do tri mjeseca za poslove za koje se traži VI. i VII. Stupanj stručne spreme ili više.

Probni se rad, iznimno, može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 10.

Otkaz zbog ne udovoljavanja 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.
Upravno vijeće predškolske ustanove imenovat će članove povjerenstva za praćenje rada radnika i provjere njegovih stručnih i radnih sposobnosti za vrijeme probnog rada.
Komisija za praćenje rada radnika na probnom radu broji 3 člana.

Članak 11.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad za koji se školovao.
Način osposobljavanja pripravnika reguliran je Pravilnikom o načinu i uvjetima polaganja stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću (NN 133/97 i 4/98).
Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži VI i VII stupnja stručne spreme.

Članak 12.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno pripravnički staž može trajati najviše 12 mjeseci.
Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u visini od 85% od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Članak 13.

Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad mora biti propisan pravilnikom o radu ili određen ugovorom o radu. Pripravnik mora imati mentora, te dobiti plan i program obučavanja.

Članak 14.

Ako je posebnim zakonom utvrđena obaveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita, pripravnik polaže stručni ispit sukladno tim propisima.
Ukoliko pripravnik ne položi stručni ispit iz prvog pokušaja ima pravo polagati ga još jednom u prvom slijedećem roku.
Ako ni tada ne položi stručni ispit, radni odnos mu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

Raspoređivanje radnika

Članak 15.

Radnik može biti raspoređen na druge poslove koji nisu u skladu sa njegovom stručnom spremom, odnosno može mu prestati radni odnos zbog toga što nema potrebno znanje i sposobnosti i ne ostvaruje predviđene rezultate rada na svom radnom mjestu, samo kada se to utvrdi u odgovarajućem postupku uz prethodno pribavljeno mišljenja sindikata.

Članak 16.

Odgojno-obrazovni radnici i ostali radnici u dječjim vrtićima koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme mogu, iz opravdanih razloga, koje utvrđuju upravna vijeća dječjih vrtića, u drugom dječjem vrtiću zasnovati radni odnos bez natječaja.

Članak 17.

Radniku kojem poslodavac otkazuje a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika pripada otpremnina sukladno Zakonu o radu, a financijska sredstva će se osigurati u proračunu Općine Dugopolje, koja sredstva će se uplatiti na račun ustanove.

RADNO VRIJEME

Članak 18.

Puno radno vrijeme radnika u predškolskoj ustanovi, uključujući i dnevni odmor iznosi 40 sati tjedno. Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u 5 radnih dana od ponedjeljka do petka. Radno vrijeme odgajatelja i stručnih suradnika u neposrednom radu s djecom u odgojnoj skupini

određuje se sukladno propisanom Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i obrazovanja.
Zbog prirode posla i zahtjeva procesa rada u predškolskoj ustanovi, radno se vrijeme u okviru godišnjeg zaduženja i strukture radnog vremena može preraspodijeliti tijekom pedagoške godine odlukom ravnatelja predškolske ustanove, ovisno o nazočnosti djece u programima predškolskog odgoja, a u skladu s propisanim pedagoškim standardima. Preraspodijeljeno radno vrijeme u određenom razdoblju može iznositi najviše 48 sati tjedno, s time da se korištenjem slobodnih dana osigura da radnik prosječno ne radi duže od 40 sati tjedno tijekom pedagoške godine.

ODMORI I DOPUSTI

Članak 19.

Svi radnici u predškolskoj ustanovi koji rade najmanje 6 sati dnevno imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.
Stanka se ubraja u radno vrijeme. Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.
Ako priroda posla ne omogućava stanku u tijeku rada, ravnatelj će omogućiti radniku da radi dnevno 30 minuta kraće.
Između dva uzastopna radna dana radnik ima prvo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.
Radnik ima prvo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.
Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.
Ako radnik zbog potrebne posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, može ga koristiti naknadno, a prema odluci ravnatelja.
Radniku se treba osigurati korištenje tjednog odmora najduže nakon 14 dana neprekidnog rada.

Godišnji odmor

Članak 20.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.
Radnik koji se prvi puta zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
Privremena nesposobnost za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik, vojna služba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 2 ovog članka.
Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno odredbama članka 78.stavka 1. i stavka 2. Zakona o radu .
Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 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	2 radna dana
- više od 5 do 10 godina	3 radna dana
- više od 10 do 15 godina	4 radna dana
- više od 15 do 20 godina	5 radnih dana
- više od 20 do 25 godina	7 radnih dana
- više od 25 do 30 godina	8 radnih dana
- više od 30 do 35 godina	9 radnih dana
- više od 35 godina	10 radnih dana

b) prema složenosti poslova:

	- poslovi VSS	5 radnih dana
	- poslovi VŠS	4 radna dana
	- poslovi SSS, VKV i KV	3 radna dana
	- poslovi NSS	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
	- ako ne ostvari uspješne rezultate na poslu zbog nenazočnosti na poslu	0 dana
d)	prema posebnim socijalnim uvjetima:	
	- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom	2 radna dana
	- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po	1 radni dan
	- samohranom roditelju djeteta do 15 godina	3 radna dana
	- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s posebnim potrebama, bez obzira na ostalu djecu	3 radna dana
	- osobi s invaliditetom koja je upisana u hrvatski registar osoba s invaliditetom	3 radna dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora obračunatog prema kriterijima iz st. 1. i 2. ovog članka određuje se tako da se na 20 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema navedenim kriterijima od a) do d), a trajanje godišnjeg odmora ne može biti dulje od 30 (trideset) radnih dana.

Članak 21.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje te blagdani i neradni dani određeni posebnim zakonom.
Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik u tijeku korištenja godišnjeg odmora, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 22.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.
Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje dva dana ranije, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Članak 23.

Prilikom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika prema njihovim prijedlozima, ako je to moguće u okviru potreba organizacije rada.

Članak 24.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora ravnatelj dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke ravnatelja.
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 prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
Troškovima iz stavka 4. 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 25.

Iznimno od odredbe članka 78. stavka 2. Zakona o radu, radnik koji odlazi u mirovinu prije 01. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

PLAĆENI DOPUST

Članak 26.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine za sljedeće slučajeve:

- sklapanje braka radnika	5 radnih dana
- rođenje djeteta radnika	5 radnih dana
- sklapanja braka djeteta radnika	3 radna dana
- porođaja člana uže obitelji	3 radna dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, unuka	5 radnih dana
- smrti braće i sestara, djeda ili bake, roditelja supružnika, te uzdržavane osobe (temeljem ugovora o doživotnom ili dosmrtnom uzdržavanju)	2 radna dana
- smrti člana šire obitelji	1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
- selidbe u istom mjestu	3 radna dana
- elementarnih nepogoda	5 radnih dana
- teške bolesti člana uže obitelji (roditelji, djeca, bračni/izvanbračni supružnici, te uzdržavane osobe temeljem ugovora o doživotnom ili dosmrtnom uzdržavanju)	5 radnih dana
- za dobrovoljne davaoce krvi, za svako davanje	1 radni dan
- za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama u organizaciji osnivača, u dogovoru s ravnateljem	1 radni dan
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr., 1 član sindikata, sukladno dogovoru	2 radna dana

-za vrijeme stručnog školovanja
ili stručnog-osposobljavanja,
na koje radnika šalje ustanova 5 radnih dana

Ako to zahtijevaju okolnosti radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju o čemu odluku donosi upravno vijeće ustanove.
Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi slučaj iz st. 1 ovog članka odobrava mu se plaćeni dopust u utvrđenom trajanju.
Na pismeni zahtjev radnika, plaćeni dopust iz st. 1 ovog članka odobrava ravnatelj.

Članak 27.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.
Ako okolnosti iz članka 26., st. 1 ovog Ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo prekinuti godišnji odmor za razdoblje korištenja plaćenog dopusta, te ostatak godišnjeg odmora koristiti naknadno prema dogovoru s ravnateljem.

Članak 28.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom u radnom odnosu.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 29.

Radniku se može na njegov pismeni zahtjev odobriti neplaćeni dopust. Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj. Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, potrebama i interesima ustanove.
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 u ustanovu, Ugovor o radu raskida se s danom odjave s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Za trajanja neplaćenog dopusta radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

Članak 30.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću koja ne može biti u manjem iznosu od iznosa utvrđenog ovim Ugovorom.
Za izvršeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:
-osnovne plaće radnog mjesta na koje je radnik raspoređen,
-dodatka na plaću za svaku navršenu godinu radnog staža radnika (minuli rad),
-drugih dodatka na plaću.
Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće.
Osnovna plaća radnika uvećava se za svaku godinu radnog staža za 0,5%, a najviše 20 %.
U godine radnog staža uračunava se ukupni radni staž radnika.
Ukoliko je umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta i osnovice za izračun plaća manji od važeće minimalne plaće, tada se dodaci na plaću obračunavaju na važeću minimalnu plaću utvrđenu Uredbom Vlade Republike Hrvatske o visini minimalne plaće.

Osnovica za obračun plaće utvrđuje se u iznosu od 620 EUR.

Plaća radnika u predškolskoj ustanovi iz ovog Ugovora ne smije zaostajati za plaćom radnika u osnovnom obrazovanju, sukladno članku 51. stavak 1. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno za prethodni mjesec najkasnije do 15 u mjesecu.

Poslodavac će radniku uručiti pisani obračun plaće.
Radnici imaju pravo izabrati banku preko koje će se isplaćivati plaća.
Poslodavac se obvezuje, na temelju pisanog zahtjeva radnika, s radnikove plaće ustezati sindikalnu članarinu i uplatiti ju na račun u skladu sa uputama Sindikata, obustavljati i podmirivati povremene radnikove obveze prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

KOEFICIJENTI SLOŽENOSTI POSLOVA

1) Koeficijenti složenosti poslova za plaću za srpanj 2024., koja će biti isplaćena u kolovozu 2024. su sljedeći:

Vrste radnih mjesta	pripadajući koeficijent
1. ODGOJITELJ VSS s položenim stručnim ispitom	2,45
2. ODGOJITELJ VSS bez položenog stručnog ispitom	2,08
3.ODGOJITELJ VŠS s položenim stručnim ispitom	2,32
4.ODGOJITELJ VŠS bez položenog stručnog ispita	1,98
5. STRUČNI SURADNICI (PEDAGOG, SOCIJALNI PEDAGOG, PSIHOLOG, LOGOPED, EDUKACIJSKI REHABILITATOR, ZDRAVSTVENI VODITELJ)	2,89
6. POMOĆNIK ZA DJECU S TEŠKOĆAMA U RAZVOJU ILI STRUČNI KOMUNIKACIJSKI POSREDNIK (ASISTENT)	1,83
7. VODITELJ RAČUNOVODSTVA	2,89
8. ADMINISTRATIVNO-RAČUNOVODSTVENI RADNIK	2,23
9. TAJNIK	2,89
10. GLAVNA KUHARICA	2,55
11. KUHARICA	1,92
12. POMOĆNA KUHARICA-SERVIRKA	1,62
13. DOMAR-LOŽAČ	1,77
14. POMOĆNA RADNICA	1,62

2) Koeficijenti složenosti poslova za plaću za rujan 2024., koja će biti isplaćena u listopadu 2024. su sljedeći:

Vrste radnih mjesta	pripadajući koeficijent
1. ODGOJITELJ VSS s položenim stručnim ispitom	2,66
2. ODGOJITELJ VSS bez položenog stručnog ispitom	2,26
3.ODGOJITELJ VŠS s položenim stručnim ispitom	2,47
4.ODGOJITELJ VŠS bez položenog stručnog ispita	2,10

5. STRUČNI SURADNICI (PEDAGOG, SOCIJALNI PEDAGOG, PSIHOLOG, LOGOPED, EDUKACIJSKI REHABILITATOR, ZDRAVSTVENI VODITELJ)	3,01
6. POMOĆNIK ZA DJECU S TEŠKOĆAMA U RAZVOJU ILI STRUČNI KOMUNIKACIJSKI POSREDNIK (ASISTENT)	1,92
7. VODITELJ RAČUNOVODSTVA	3,01
8. ADMINISTRATIVNO-RAČUNOVODSTVENI RADNIK	2,36
9. TAJNIK	3,01
10. GLAVNA KUHARICA	2,68
11. KUHARICA	2,03
12. POMOĆNA KUHARICA-SERVIRKA	1,74
13. DOMAR-LOŽAČ	1,84
14. POMOĆNA RADNICA	1,74

3) Koeficijenti složenosti poslova za plaću za studeni 2024., koja će biti isplaćena u prosincu 2024. su sljedeći:

Vrste radnih mjesta	pripadajući koeficijent
1. ODGOJITELJ VSS s položenim stručnim ispitom	2,86
2. ODGOJITELJ VSS bez položenog stručnog ispitom	2,43
3.ODGOJITELJ VŠS s položenim stručnim ispitom	2,61
4.ODGOJITELJ VŠS bez položenog stručnog ispita	2,22
5. STRUČNI SURADNICI (PEDAGOG, SOCIJALNI PEDAGOG, PSIHOLOG, LOGOPED, EDUKACIJSKI REHABILITATOR, ZDRAVSTVENI VODITELJ)	3,13
6. POMOĆNIK ZA DJECU S TEŠKOĆAMA U RAZVOJU ILI STRUČNI KOMUNIKACIJSKI POSREDNIK (ASISTENT)	2,02
7. VODITELJ RAČUNOVODSTVA	3,13
8. ADMINISTRATIVNO-RAČUNOVODSTVENI RADNIK	2,49
9. TAJNIK	3,13
10. GLAVNA KUHARICA	2,80
11. KUHARICA	2,13
12. POMOĆNA KUHARICA-SERVIRKA	1,86
13. DOMAR-LOŽAČ	1,91
14. POMOĆNA RADNICA	1,86

4) Koeficijenti složenosti poslova za plaću za siječanj 2025., koja će biti isplaćena u veljači 2025. su sljedeći za dole navedena radna mjesta, dok za ostala radna mjesta koeficijenti ostaju kako je navedeno u točki 3) ovog članka:

Vrste radnih mjesta	pripadajući koeficijent
1. ODGOJITELJ VSS s položenim stručnim ispitom	3,07
2. ODGOJITELJ VSS bez položenog stručnog ispitom	2,61
3.ODGOJITELJ VŠS s položenim stručnim ispitom	2,75
4.ODGOJITELJ VŠS bez položenog stručnog ispita	2,34
5. STRUČNI SURADNICI (PEDAGOG, SOCIJALNI PEDAGOG, PSIHOLOG, LOGOPED, EDUKACIJSKI REHABILITATOR, ZDRAVSTVENI VODITELJ)	3,25
6. POMOĆNIK ZA DJECU S TEŠKOĆAMA U RAZVOJU ILI STRUČNI KOMUNIKACIJSKI POSREDNIK (ASISTENT)	2,11
7. VODITELJ RAČUNOVODSTVA	3,25
8. ADMINISTRATIVNO-RAČUNOVODSTVENI RADNIK	2,62
9. TAJNIK	3,25
10. GLAVNA KUHARICA	2,92
11. KUHARICA	2,24

12. POMOĆNA KUHARICA-SERVIRKA	1,97
13. DOMAR-LOŽAČ	1,97
14. POMOĆNA RADNICA	1,97

Učitelju pripada koeficijent odgojitelja bez položenog stručnog ispita, ovisno o vrsti stručne spreme.

- Stručnom suradniku za napredovanje u zvanje savjetnika, utvrđuje se dodatak na koeficijent složenosti poslova od 15%.
- Stručnom suradniku za napredovanje u zvanje mentora, utvrđuje se dodatak na koeficijent složenosti poslova od 8%.
- Odgojitelju za napredovanje u zvanje savjetnika, utvrđuje se dodatak na koeficijent složenosti poslova od 15%.
- Odgojitelju za napredovanje u zvanje mentora, utvrđuje se dodatak na koeficijent složenosti poslova od 8 %.
- Odgovornom odgojitelju, utvrđuje se dodatak na koeficijent složenosti poslova od 5 %.
- Osnovna plaća uvećat će se ako radnik ima:
  - akademski stupanj magistra znanosti (mr.sc.), stručni naziv magistar (mr.), odnosno akademski naziv sveučilišni specijalist (univ. spec.) za 8%
  - doktor znanosti za 15 %

  u području relevantnom za posao na radnom mjestu kojeg obavlja

Članak 31.

Radnici kojima se plaća i naknada plaće isplaćuju na teret poslodavca imaju pravo preuzeti topli obrok u vrtiću svaki radni dan.

UVEĆANJE PLAĆE

Članak 32.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću	50%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	35%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata	10%

- za rad u neradne dane utvrđene zakonom, radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150% za taj dan.

Članak 33.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada radniku se može isplatiti nagrada jedan put godišnje, ukoliko su osigurana sredstva.
Upravno vijeće Vrtića Pravilnikom utvrđuje kriterije nadprosječnih rezultata rada i način isplate dodatka za uspješnost u radu.
Nagrada za natprosječne rezultate rada može iznositi najviše 30% od prosječne plaće isplaćene u ustanovi za prethodni mjesec i ne može se ostvariti kao stalni dodatak uz plaću.

NAKNADA PLAĆE

Članak 34.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio ako 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
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom predškolske ustanove.

Članak 35.

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.

Članak 36.

Ako je radnik na bolovanju zbog ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100 % od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos radnikove plaće isplaćene u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje, sukladno Zakonu o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN 80/13, 137/13, 98/19 i 33/23).

OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 37.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od najmanje 100 EUR, odnosno više sukladno odluci osnivača.
Regres iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 38.

Otpremnina je, u smislu ovoga Zakona, novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.
Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.
Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.
Ukupan iznos otpremnine iz stavka 3. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
Otpremnina dospijeva danom isplate plaće radniku.

Poslodavac koji na dan dospjelosti ne isplati otpremninu ili je ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata otpremnine, radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.
Obračun iz stavka 6. ovog članka je ovršna isprava.

Članak 39.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za ukupni rad u predškolskim ustanovama, i to za:

- 5 godina .....0,50 prosječne bruto mjesečne plaće
- 10 godina ..... .1,00 prosječne bruto mjesečne plaće
- 15 godina .....1,25 prosječne bruto mjesečne plaće
- 20 godina .....1,50 prosječne bruto mjesečne plaće
- 25 godina .....1,75 prosječne bruto mjesečne plaće
- 30 godina .....2,00 prosječne bruto mjesečne plaće
- 35 godina .....3,00 prosječne bruto mjesečne plaće
- 40 godina .....4,00 prosječne bruto mjesečne plaće
- 45 godina .....4,50 prosječne bruto mjesečne plaće

isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske prema posljednjem podatku Državnog zavoda za statistiku.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Članak 40.

U povodu Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu koje tijekom godine puni 15 godina starosti, u maksimalnom iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez na dohodak.

Članak 41.

Za Božićne blagdane radniku će se isplatiti naknada u visini od najmanje 100 EUR, odnosno više sukladno odluci osnivača.

Članak 42.

Radniku će se isplatiti jednom godišnje dar u naravi čija pojedinačna vrijednost ne prelazi neoporezivi iznos utvrđen Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 43.

Radnik ima pravo na pomoć u slučajevima na temelju zakona i Pravilnika o porezu na dohodak, u slučaju:
- smrti supružnika, djeteta i roditelja u iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak
Radnik ima pravo na pomoć, jedan put godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:
- nastanka teške invalidnosti radnika,
- bolovanja dužeg od 90 dana
U iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.

Pod teškom invalidnošću iz prethodnog stavka ovog članka podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije koja prelazi 70%.
Pravo na pomoć za bolovanje dulje od 90 dana nema radnik koji na temelju zakona ima pravo na naknadu plaće u iznosu 100% od osnovice za naknadu.

Uža obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:
- smrti radnika u iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak i troškove pogreba.

Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa dvije prosječne netto plaće isplaćene po radniku u ustanovi u prethodna tri mjeseca.
O pravu na pomoć u slučajevima određenom ovim člankom odluku donosi ravnatelj na temelju priložene dokumentacije radnika.

Članak 44.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica u iznosu najmanje u visini utvrđenoj pravilnikom o porezu na dohodak i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.
Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:
- od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnice
- duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnica.

Članak 45.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla za udaljenosti od mjesta stanovanja do mjesta rada preko 2 (dva) kilometra u jednom pravcu.
Visina naknade utvrđuje se temeljem udaljenosti u kilometrima pomnožen s 0,20 EURA po započetom kilometru.
Radnici čija je udaljenost od mjesta stanovanja do mjesta rada ispod 2 (dva) kilometra primat će naknadu („cipelarina“) u iznosu od 25 EURA.
Svaki će radnik pod materijalnom i kaznenom odgovornošću dati pisanu izjavu o udaljenosti od mjesta stanovanja do mjesta rada.
Naknada za troškove prijevoza iz prethodnih stavaka ovoga članka isplaćuje se zajedno s plaćom za prethodni mjesec, prema evidenciji o prisutnosti na radu.
Ako radnik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa naknade za korištenje privatnog automobila u poslovne svrhe.
Kada će radnik koristiti privatni automobil u službene svrhe određuje ravnatelj.
Sredstva za naknadu troškova prijevoza isplatit će se iz sredstava predškolske ustanove.

ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

Članak 46.

Poslodavac je uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem odnosno sa povjerenikom radnika za zaštitu na radu, obvezan donijeti Plan i program mjera zaštite na radu u skladu sa zakonom.

Plan i program iz prethodnog stavka ovoga članka uključuje mjere za sigurnost i zdravlje radnika, osposobljavanje radnika za siguran rad, brigu o sredstvima za zaštitu pri radu, te interni nadzor za sigurnost i zdravlje radnika i korisnika.

Članak 47.

U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik radnika za zaštitu na radu imaju pravo:
- sudjelovati u planiranju i promicanju uvjeta rada
- biti obaviješteni o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika i korisnika
- primiti primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu
- prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi nadležni inspektor
- izvijestiti nadležnog inspektora i specijalistu medicine rada o svojim zapažanjima, odnosno zapažanjima radnika
- pozivati inspektora kada ocijene da su ugroženi životi i zdravlje radnika i korisnika, a Poslodavac to propušta ili odbija poduzeti potrebne mjere,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i promicati znanje, pratiti i prikupljati informacije od značenja za njegov rad
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike za rad na siguran način
- pristupati mjestima rada radi utvrđivanja uvjeta rada

Izabrani povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo prisustvovati svakom sastanku Odbora zaštite na radu i odsustvovati sa svog radnog mjesta uz naknadu plaće u slučaju intervencija izazvanih opasnostima po život i zdravlje radnika i djece.

Članak 48.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene radne sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće na radnom mjestu na koje je bio raspoređen prije toga.

Članak 49.

Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez njegove krivnje ili zbog profesionalnog oboljenja, isplatit će se plaća za skraćeno radno vrijeme i naknada plaće u visini razlike između naknade koju ostvaruje prema propisima mirovinskog osiguranja i plaće za puni fond sati radnog mjesta na koje je raspoređen.

Članak 50.

Radnicima kojima nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosni mirovinu ne može prestati radni odnos bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona ili u slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem radnika.

Članak 51.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete za rad u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, te je dužan poduzeti mjere, uključujući i preventivne mjere za zaštitu dostojanstva radnika.

Uznemiravanje je svako diskriminirajuće ponašanje prema radniku uvjetovano njegovom rasom, bojom kože, spolom, spolnim opredjeljenjem, bračnim stanjem, obiteljskim obvezama, dobi, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim podrijetlom, imovnim stanjem, rođenjem, društvenim položajem, članstvom ili ne članstvom u političkoj stranci, članstvom ili ne članstvom u sindikatu te tjelesnim ili duševnim poteškoćama, a ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
Spolno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojega radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravaju druge radnike, te su dužni spriječiti uznemiravanje ili spolno uznemiravanje.

Članak 52.

Predškolska ustanova odnosno poslodavac dužni su osigurati uvjete zdravlja i sigurnosti radnika na radu.
Predškolska ustanova odnosno poslodavac poduzet će mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Članak 53.

U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik zaštite na radu ima pravo i obveze:
- biti izvješten 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 54.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o osobnoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu osposobljenošću i uputama koje mu je osigurala predškolska ustanova.
Radnik, koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka. Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.
Prava iz prethodnog stavka ne primjenjuju se u slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa.

Članak 55.

Poslodavac je dužan radnicima svake druge godine omogućiti sistematski pregled u sklopu kojeg pregleda će se obavljati minimalno:

- Preventivnog sistematskog pregleda žena:
- pregleda specijaliste interniste
- laboratorijske obrade: sedimentacije, KKS, GUK-a, triglicerida, kompletne pretrage urina, bilirubina, kreatinina, ukupnog kolesterola, AST, ALT, GGT, acidum uricum
- EKG-a
- UZ abdomena
- pregleda ginekologa s kliničkim pregledom dojki
- Papanicolau testa i
- vaginalnog UZ.
- Preventivnog sistematskog pregleda muškaraca :
- pregleda specijaliste interniste
- laboratorijske obrade: sedimentacije, KKS, GUK-a, triglicerida, kompletne pretrage urina, bilirubina, kreatinina, ukupnog kolesterola, AST, ALT, GGT, acidum uricum
- EKG-a
- UZ abdomena
- pregleda prostate
- UZ prostate i
- PSA iznad 40 godina

- Kurativne zaštite
- jedan pregled godišnje kod različitih odabranih i ugovorenih specijalista ili subspecijalista određene medicinske struke od 5 ponuđenih: internist (kardiolog, nefrolog, endokrinolog, gastroenterolog), neurolog, oftalmolog, ginekolog, urolog;
- dva kontrolna pregleda godišnje po obavljenom specijalističkom ili preventivnom pregledu koji se obavljaju u roku od 90 (devedeset) dana od dana specijalističkog ili preventivnog pregleda
- laboratorijske pretragu prema indikaciji liječnika specijaliste, jedan puta godišnje svaka od navedenih: sedimentacija, KKS, GUK (glukoza u krvi), trigliceridi, ukupni kolesterol, HDL-kolesterol, LDL-kolesterol, kompletna pretraga urina, elektroliti, PSA (prostata specifični antigen), kreatinin, bilirubin, AST, ALT, GGT, acidum uricum;
- dijagnostičku obradu prema indikaciji liječnika specijaliste, jedan puta godišnje svaka od navedenih: EKG, ergometrija, UZ trbušnih organa (jetra, gušterača, žučnjak, slezena, bubrezi, aorta i limfni čvorovi, prostata, mokraćni mjehur), UZ dojke i štitnjače, EEG, fundus, tonometrija, bakteriološki brisevi (aerobi, anaerobi), radiološka obrada organa prsne šupljine, Papanicolau test, stupanj čistoće, UZ vaginalnom sondom, mamografija iznad 40. godine starosti, UZ prostate.

Ustanova će od ovlaštenih zdravstvenih ustanova zatražiti ponude prema Pravilniku o jednostavnoj nabavi.

Članak 56.

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 obračunate prema koeficijentu složenosti .

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 57.

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

Članak 58.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito 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 poslodavca;
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- namjernog nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje,
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim člankom 116. Zakona o radu.

UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 59.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja što su utvrđena Ustavom Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 60.

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

Članak 61.

Predškolska ustanova će ako radnici odluče izabrati Radničko vijeće, osigurati potrebne uvjete za rad Radničkog vijeća.
Uvjeti za rad Radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između predškolske ustanove i Radničkog vijeća.

Članak 62.

Ako radnici ne izaberu Radničko vijeće, njegova prava sukladno Zakonu o radu imaju sindikalni povjerenici.

Članak 63.

Radnici imaju pravo organizirati se u sindikat, radi zaštite prava i interesa kod poslodavca, sukladno zakonu.
Sindikati u predškolskoj ustanovi djeluje u skladu s zakonom i odredbama ovog kolektivnog ugovora. Sindikati mogu izabrati sindikalne predstavnike, odnosno povjerenike koji će zastupati radnike i brinuti se za zaštitu njihovih interesa kod poslodavca.
Sindikalnim povjerenicima dopušten je pristup u predškolskoj ustanovi, odnosno poslodavca u svim važnim pitanjima od interesa za radnike.
Sindikalni predstavnici ili povjerenici prate provedbu ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 64.

Predškolska ustanova se obvezuje, sukladno mogućnostima, bez naknade troškova sindikatu osigurati slijedeće:
- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,
- obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine, a prema popisu članstva,
- pravo na upotrebu telekomunikacijskih i ostalih tehnoloških dostignuća iz djelokruga rada,
- slobodu sindikalnog izvještavanja i podjelu sindikalnog tiska,
- slobodu sveukupnog sindikalnog rada.

Članak 65.

Sindikalnim povjerenicima, ravnatelj, odnosno poslodavac ne može bez suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu, uvrstiti ga u višak radnika, te ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike i to za vrijeme obnašanja dužnosti i jednu godinu nakon njenog isteka.
Ravnatelj je dužan primiti i saslušati sindikalne povjerenike kada oni to zatraže i dati im sve raspoložive informacije važne za gospodarski i socijalni položaj radnika.
Čelnik sindikata koji je na tu funkciju izabran iz radnog odnosa kod poslodavca, 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.
O namjeri povratka na rad, osobe iz stavka 1. ovog članka trebaju obavijestiti poslodavca u roku 30 dana od prestanka funkcije.
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 i ovim ugovorom.

Članak 66.

Ozljede sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih aktivnosti, te službenog puta u svezi sindikalne aktivnosti smatra se ozljedom na radu.

ŠTRAJK

Članak 67.

Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijeća.
U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, pravo pozvati na štrajk i provesti ga imaju sindikati kojima je u skladu s posebnim propisom utvrđena reprezentativnost za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora i koji su pregovarali o sklapanju kolektivnog ugovora.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira. najmanje 7 dana prije početka štrajka.

Članak 68.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata ili se imenuje osoba koje će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.
Članovima štrajkaškog odbora ne može se narediti da rade za vrijeme štrajka.

Član radničkog vijeća, član sindikata, odnosno sindikalni povjerenik, mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti, uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime radničkog vijeća, već isključivo u ime sindikata.

Članak 69.

Štrajkaški odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati je li se štrajk odvija na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaj sprječavanja 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 70.

Sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka, sukladno njihovoj obvezi iz članka 43. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 71.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru, radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj niti ih se smije na bilo koji način prisiljavati da sudjeluju u štrajku.

NAKNADA ŠTETE

Članak 72.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom uzrokuje štetu predškolskoj ustanovi, dužan je štetu nadoknaditi.
Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik je odgovoran za dio štete koju je uzrokovao.
Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on uzrokovao smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Članak 73.

Radnik će se djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete za koju je odgovoran, pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do tada nije uzrokovao štetu, te da je poduzeo sve da se šteta ukloni, o čemu će odluku donijeti Upravno vijeće vrtića.

Članak 74.

Naknada štete za koju je odgovoran radnik može se uskratiti iz plaće radnika samo uz pisanu suglasnost radnika. Obustava na plaći ne može prelaziti 10% mjesečne plaće radnika. Šteta se uskraćuje u više mjesečnih obroka do podmirenja dugovanja.

MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 75.

Ako nastane kolektivni radni spor koji bi mogao dovesti do štrajka, provesti će se postupak mirenja.

Mirenje provodi osoba/miritelj koju stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko -socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede.

Članak 76.

Ako se stranke u sporu drugačije ne sporazumiju, mirenje se mora dovršiti u roku od pet dana od dana dostave obavijesti o sporu Gospodarsko - socijalnom.

Članak 77.

Ugovorene strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog osobe/miritelja, o čemu se moraju izjasniti prvog slijedećeg radnog dana nakon primitka prijedloga.
Ako se neka od strana ne izjasni o prijedlogu miritelja u roku iz st. 1. ovog članka, smatra se da ga nije prihvatila.
Prijedlog koji prihvate obje ugovorene strane ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.
Troškove osobe/miritelja podmiruje poslodavac.

Članak 78.

Ugovorene se strane mogu dogovoriti o tome da spor iznesu pred arbitražu.

Članak 79.

Ugovorene strane u svakom slučaju mogu dogovoriti da spor pokušaju riješiti posredovanjem trećih.

TUMAČENJE UGOVORA

Članak 80.

Tumačenje odredbi Kolektivnog ugovora daje zajednička komisija u koju svaka od ugovorenih strana daje 2 člana.
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.
Sjedište komisije je pri upravnom odjelu Općine Dugopolje.
Komisija donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.
Ako se komisija ne može složiti u tumačenju odredaba ovog Ugovora, tumačenje će povjeriti neutralnom stručnjaku.
Prigodom izbora neutralnog stručnjaka i određivanja rokova za donošenje odluka, odgovarajuće će se primijeniti odredbe ovog Ugovora o mirnom rješavanju sporova.
Neutralni stručnjak ima pravo na odgovarajuću naknadu koju podmiruje poslodavac.
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 81.

Na zahtjev jedne od ugovorenih strana, komisija je dužna dati tumačenje ovog Ugovora u roku od 30 dana od dana primitka pisanog zahtjeva.
Neutralni stručnjak dužan je dati svoje tumačenje u roku od 15 dana.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 82.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.
Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se u pisanom obliku očitovati u roku 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženim izmjenama ili dopunama Ugovora u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.
U protivnom će se steći uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 83.

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.

Članak 84.

Ovaj Ugovor se sklapa na razdoblje od 4 (četiri) godine.
U slučaju da jedna od strana krši obveze koje je preuzela ovim Kolektivnim ugovorom ili u slučaju promijenjenih okolnosti, druga strana može Kolektivni ugovor otkazati ili tražiti izmjene i dopune pojedinih odredbi Ugovora.
Otkaz je potrebno drugoj strani prethodno najaviti u roku koji ne može biti kraći od 3 mjeseca.
Po otkazivanju Ugovora, svaka strana može tražiti zaključivanje novog Ugovora.

Članak 85.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se izravno.
Ako bi Pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca neko pravo bilo utvrđeno u manjem opsegu od prava koja proizlaze iz ovog Kolektivnog ugovora, primjenjuju se odredbe ovog Kolektivnog ugovora.
Poslodavac se obvezuje dati prednost u primjeni odredbama zakona i drugih propisa, ako su u njima pojedina prava radnika uređena na povoljniji način nego u ovom Kolektivnom ugovoru.

Članak 86.

Smatra se da je ovaj Kolektivni ugovor zaključen kada istog potpišu ovlašteni predstavnici ugovorenih strana, a primjenjuju se od dana potpisivanja.

Članak 87.

Stranke su suglasne da će se odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjivati nakon proteka vremena na koje je Kolektivni ugovor sklopljen, a sve do sklapanja novog kolektivnog ugovora ali najduže šest mjeseci.

Članak 88.

Predškolska ustanova dužna je uskladiti svoje opće akte s odredbama ovog ugovora u roku od mjesec dana od njegova stupanja na snagu.

Članak 89.

Ugovorene strane su sporazumne da danom stupanja na snagu ovog Ugovora prestaju važiti odluke poslodavca koje se odnose na obračun i isplatu plaća i drugih materijalnih prava radnika kod poslodavca.

Članak 90.

Svaka ugovorna strana snosi svoje troškove tumačenja i praćenja primjene ovog Ugovora te pripreme mirenja i arbitraža.

Članak 91.

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 92.

Ovaj Ugovor sastavljen je u sedam (7) primjeraka, od kojih sindikalna strana zadržava tri (3) primjerka, Osnivač zadržava jedan (1) primjerak, a poslodavac dva (2) primjeraka, dok se jedan (1) primjerak dostavlja nadležnom ministarstvu.

Za Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske
Sindikalna predstavnica
Anita Jurić Golo

Za Općinu Dugopolje
Općinski načelnik
Perica Bosančić

KLASA: 601-01/24-01/10
URBROJ: 2181-23-03/06-24-2
Dugopolje, 03.07.2024

Za DJEČJI VRTIĆ DUGOPOLJSKI MASLAČAK
ravnateljica
Andrijana Buzov

KLASA: 152-01/24-01/01
URBROJ: 1
Dugopolje, 03. srpnja 2024. godine