

ZAJEDNIČKI AKT GRADA PAZINA, OPĆINA, SINDIKATA „DJEČJEG VRTIĆA PAZIN“ I SINDIKATA RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE

123

SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE - Sindikalna podružnica „Dječji vrtić „Olga Ban“ Pazin“ zastupana po sindikalnom povjereniku Dajani Salopek Aničić,

SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE, Zagreb, zastupan prema predsjednici Iskri Vostrel Prpić,

GRAD PAZIN, kao osnivač i financijer, zastupan po gradonačelnici Suzani Jašić

te

OPĆINE CEROVLJE, GRAČIŠĆE, KAROJBA, MOTOVUN, LUPOGLAV, TINJAN i SV. PETAR U ŠUMI, kao financijeri, zastupane po općinskim načelnicima
(u daljnjem tekstu: ugovorne stranke)
sklopile su dana 28.04.2026.godine

KOLEKTIVNI UGOVOR za Dječji vrtić „Olga Ban“ Pazin

I. UVODNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze ugovornih stranaka, te prava iz rada i temeljem rada radnika i radnica (u daljnjem tekstu: radnica) predškolske ustanove čiji je osnivač i financijer Grad Pazin (u daljnjem tekstu: Osnivač) te Općine Cerovlje, Gračišće, Karojba, Motovun, Lupoglav, Tinjan i Sv. Petar u Šumi koje sufinanciraju rad područnih vrtića na svom području (u daljnjem tekstu: Financijeri).

Članak 2.

Osnivač se obvezuje zatražiti mišljenja SINDIKATA ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE TE SINDIKATA RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE (u daljnjem tekstu: Sindikati) prije predlaganja i donošenja odluka koje utječu na radnopravni položaj radnika za koje je ovaj Ugovor izvor prava.

Članak 3.

Pojedini pojmovi u ovom Ugovoru imaju sljedeće značenje:

POSLODAVAC je, u ime Osnivača i Financijera, predškolska ustanova.

SINDIKATI su Sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije ili po njegovoj odluci ovlaštena sindikalna podružnica te Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske.

PREDŠKOLSKA USTANOVA je svaka ustanova predškolskog odgoja i obrazovanja kojoj su osnivač i financijeri navedeni u glavi ovog Ugovora.

RADNICI I RADNICE su osobe zaposlene u predškolskoj ustanovi na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom i radnici i radnice koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika ili pripravnica. U slučaju kad se u određenoj ustanovi djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja obavlja pored drugih djelatnosti, ovaj ugovor odnosi se samo na one radnike/radnice koji obavljaju poslove predškolskog odgoja i obrazovanja i s njima povezane poslove.

ODGOJNO - OBRAZOVNI RADNICI I RADNICE su radnici i radnice utvrđeni u glavi IV. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“, broj 10/97., 107/07., 94/13., 98/19., 57/22. i 101/23.) (odgojitelji i stručni suradnici).

Članak 4.

Ugovorne stranke suglasile su se da će se zalagati i rukovoditi sljedećim načelima:

- međusobne suradnje u području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja,
- promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja,
- mirnog rješavanja sporova.

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

Članak 5.

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

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

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno odsutne radnice
- privremenom povećanju opsega poslova
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (pokusnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi uz organizirani prijevoz djece ili u prostoru iznajmljenom za vrijeme kraće od tri godine)
 - poslovima predškolskog odgoja koji ne trpe odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, odnosno oglasa, ali ne duže od 60 dana
 - poslovima za koje se na raspisani natječaj, odnosno oglas, ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, te se s osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa ugovor na određeno vrijeme, do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete, a najduže na 5 (pet) mjeseci
 - drugim slučajevima utvrđenim zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 7.

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 sljedećim slučajevima:

- radi zamjene jedne ili više privremeno nenazočnih radnica - do njihova povratka na rad,
- radi obavljanja poslova za koje radnica nema propisane uvjete - dok se na natječaj, odnosno oglas, što se ponavlja svakih 5 (pet) mjeseci, ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete,
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

2. Probni rad

Članak 8.

Osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa, utvrđenih Zakonom za svako radno mjesto, općim aktom utvrđuju se i posebni uvjeti.

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

- do dva mjeseca za poslove za koje se traži NKV ili PKV,
- do tri mjeseca za poslove za koje se traži III. ili IV. stupanj stručne spreme,
- do pet mjeseci za poslove za koje se traži V. ili VI. stupanj stručne spreme,
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, godišnji odmor, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnica bila odsutna, ako je bila odsutna najmanje deset dana.

Članak 9.

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

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

Nadležno tijelo predškolske ustanove imenovat će članice komisije za praćenje rada radnice i provjere njezinih stručnih i radnih sposobnosti za vrijeme probnog rada.

Komisija za praćenje rada radnica u probnom radu broji tri članice, od kojih jednu članicu predlažu Sindikati.

Komisiju imenuje poslodavac, a čine je ravnateljica ili osoba koju ravnateljica za to ovlasti, osoba ili radnica iste ili srodne struke i osoba ili radnica koja ima najmanje isti stupanj stručne spreme kao i kandidatkinja čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.

3. Pripravnice

Članak 10.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnicom koji se osposobljava za samostalni rad za koji se školovala.

Pripravnice se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži od IV. do VII. stupnja stručne spreme.

Članak 11.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- do 6 mjeseci za poslove za koje je propisan uvjet IV. i V stupanj stručne spreme,
- do 12 mjeseci za poslove za koje se propisan uvjeti VI. i VII stupanj stručne spreme.

Članak 12.

Pripravnica polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Pripravnica mora dobiti program stažiranja i ispitnu literaturu.

Prije polaganja stručnog ispita prvi put, pripravnica ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje sedam radnih dana, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristila prema drugim osnovama.

Članak 13.

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

Ako ni tada ne položi pripravnički ispit, poslodavac joj može redovito otkazati ugovor o radu.

Polovicu troškova drugog polaganja pripravničkog ispita snosi sama pripravnica.

4. Provjera potrebnih znanja i sposobnosti**Članak 14.**

Postupak za utvrđivanje potrebnih znanja i sposobnosti, odnosno ostvarivanje predviđenih rezultata rada, provodi se u skladu sa zakonom, s tim da vrijeme provjere ne može trajati kraće od tri mjeseca od dana pokretanja postupka.

Postupak iz stavka 1. pokreće poslodavac te imenuje Komisiju od tri članice, od kojih je jedna obvezno predstavnik Sindikata.

Sastav Komisije iz prethodnog stavka ovoga članka istovjetan je sastavu Komisije iz članka 9. stavka 4. i 5. ovoga Ugovora.

Provjera znanja i sposobnosti, odnosno ostvarivanja rezultata, započinje danom pokretanja postupka, s tim da ne može biti pokrenuta prije proteka roka od šest mjeseci za radnice koji su duže odsustvovali s rada zbog službe u oružanim snagama, porodnog dopusta, dužeg bolovanja i slično.

Nakon izvršene provjere, komisija sačinjava pismeno izvješće koje se uručuje radnici, poslodavcu i Sindikatima.

Na temelju izvješća iz prethodnog stavka, nadležni organ poslodavca donosi odluku o mogućnosti rasporeda radnica na radno mjesto koje odgovara njezinim stručnim znanjima i sposobnostima, a ako takva mogućnost ne postoji, radnici može prestatu radni odnos na način i pod uvjetima predviđenim Zakonom.

III. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA**1. Raspoređivanje radnica****Članak 15.**

Radnica može biti raspoređena na druge poslove koji nisu u skladu s njezinom stručnom spremom, odnosno može joj prestatu radni odnos zbog toga što nema potrebno znanje i sposobnosti i ne ostvaruje predviđene rezultate rada na svom radnom mjestu, samo kad se to utvrdi u odgovarajućem postupku uz prethodno pribavljanje mišljenja Sindikata.

2. Preuzimanje radnica**Članak 16.**

Radi osiguranja zaposlenja, radnicama predškolskih ustanova koje su utvrđene viškom, predškolska ustanova dužna je zajedničkoj komisiji koju formiraju potpisnici ovoga Ugovora, dostaviti podatke o višku radnica, kao i podatke o potrebi za radnicama.

Predškolska ustanova, odnosno poslodavac, ne može otkazati ugovor o radu, odnosno sklopiti ugovor o radu s novim radnicama na neodređeno ili određeno vrijeme prije nego postupe u skladu sa stavkom 1. ovoga članka.

Zajednička komisija iz stavka 1. ovoga članka broji četiri članice od kojih svaka ugovorna strana imenuje po dva člana. Članovi komisije sporazumno određuju sjedište njenog rada i donose pravila kojima se utvrđuje način rada komisije i postupak kojeg su dužne provoditi predškolske ustanove u vezi provedbe obveza utvrđenih ovim člankom.

Sporazum o preuzimanju radnica iz prethodnog stavka obvezuje tu radnica ako se radnica suglasi s preuzimanjem.

Radnica može odbiti preuzimanje iz stavka 4. ovog članka ako joj se i pored zadovoljavanja uvjeta iz prethodnog stavka bitno otežaju uvjeti života (skrb o maloljetnoj djeci na školovanju, bolest radnice ili člana obitelji i sl.). Tada radnica zadržava prava predviđena za radnicu utvrđenu viškom u stavku 1. ovoga članka, dok u slučaju neopravdanog odbijanja preuzimanja radnici prestaje radni odnos danom konačnosti takve odluke.

IV. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 17.

Puno radno vrijeme radnika u predškolskoj ustanovi, uključujući i dnevni odmor, iznosi 40 sati tjedno.

Radno vrijeme odgojno obrazovnih radnica u neposrednom radu s djecom iznosi tjedno 27,5 sati neposrednog rada s djecom.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 18.

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

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicama s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovale radni odnos.

Rad u nepunom radnom vremenu može se raspodijeliti u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 19.

Raspored radnog vremena radnica koje rade skraćeno radno vrijeme zbog umanjivanja radne sposobnosti temeljem rješenja nadležnog tijela, njege djeteta do tri godine starosti ili njege djeteta s teškoćama u razvoju, određuje se ugovorom između ravnateljice predškolske ustanove i radnice koja radi skraćeno radno vrijeme.

4. Prekovremeni rad

Članak 20.

O uvođenju prekovremenog rada radnica, poslodavac je obavezan pismeno izvijestiti najkasnije jedan dan unaprijed.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo unaprijed predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu poslodavcu, zamjene nenazočne radnice u procesu rada i drugim sličnim slučajevima, radnica je dužna raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 21.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radnici koja radi sa skraćenim radnim vremenom iz zdravstvenih razloga,
- malodobnoj radnici,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege djeteta s teškoćama u razvoju.

Samo uz pisanu izjavu radnice o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, majka djeteta do tri godine starosti te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se ravnatelju.

5. Raspored radnog vremena

Članak 22.

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

U slučaju utvrđene potrebe roditelja i djece za korištenjem programa subotom, mora se odrediti drukčiji tjedni raspored radnog vremena za potreban broj radnica.

Članak 23.

Dnevno radno vrijeme radnika u pravilu se raspoređuje u jednokratnom dnevnom trajanju i jednokratnom dnevnom trajanju u smjenskom radu.

O rasporedu i promjeni radnog vremena poslodavac će obavijestiti radnice najmanje tjedan dana unaprijed.

Članak 24.

Radnica je dužna započeti rad u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.

Radnica ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor, osim ako za to ima opravdan razlog.

Opravdanost razloga iz stavka 2. ovoga članka utvrđuje ravnateljica.

V. ODMOR I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 25.

Sve radnice predškolske ustanove koje rade najmanje šest sati dnevno, imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac.

Ako priroda posla ne omogućava stanku u toku rada (odgojno obrazovne radnice), poslodavac će omogućiti radnici da radi dnevno 30 minuta kraće.

2. Dnevni odmor

Članak 26.

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

3. Tjedni odmor

Članak 27.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je potrebno da radnica radi na dan tjednog odmora, osigurava joj se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako radnica radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka može ga koristiti naknadno prema odluci poslodavca.

4. Godišnji odmor

Članak 28.

Za svaku kalendarsku godinu radnica ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na minimum godišnjeg odmora iz stavka 1. dodaju dodatni dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima, kako slijedi:

a) prema dužini radnog staža:

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

b) prema složenosti poslova

- radnice na poslovima s VSS	4 radna dana
- radnice na poslovima s VŠS	3 radna dana
- radnice koji rade na poslovima sa SSS, u kuhinji, peglaonici, prijevozu i ložionici	2 radna dana
- ostale radnice	1 radni dan

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojiteljici ili skrbnici s jednim maloljetnim djetetom - 2 dana;
- roditelju, posvojiteljici ili skrbnici djeteta s rješenjem o teškoćama u razvoju ili potvrde nadležnog liječnika o težim kroničnim bolestima, bez obzira na ostalu djecu - 5 dana;
- za rad u redovnoj vrtićkoj skupini u koju je smješteno dijete s rješenjem o teškoćama u razvoju u slučaju da u skupini ne postoji treći odgajatelj u razdoblju duljem od šest mjeseci - 2 dana;
- roditelju, posvojiteljici ili skrbnici za svako daljnje maloljetno dijete - 1 dan;
- osobi s invaliditetom - 2 dana;
- samohranom roditelju ili skrbnici - 1 dan;
- sudionici Domovinskog rata - 1 dan;

Navršene godine radnog staža iz točke a) ovog članka utvrđuju se na dan 31. prosinca kalendarske godine za koju radnica koristi godišnji odmor.

Bez obzira na ukupno pravo trajanja godišnjeg odmora, temeljem odredbi ovog članka, godišnji odmor ne može biti duži od 32 radna dana.

Članak 29.

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

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdila ovlaštena liječnica ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 30.

Radnica može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dijelovima, ako se tako dogovori sa poslodavcem.

Ako radnica koristi godišnji odmor u dijelovima, dio godišnjeg odmora, u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno, mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju je ostvarila pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora radnica mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnica ima pravo dva puta godišnje koristiti po jedan dan godišnjeg odmora kada ona to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana ranije.

Članak 31.

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

Članak 32.

Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac polazeći od potreba organizacije rada i mogućnosti za odmor radnica.

O planu korištenja godišnjeg odmora radnica poslodavac će se savjetovati s radničkim vijećem, odnosno sindikalnom povjerenicom.

Radnica se ne može odreći prava na korištenje godišnjeg odmora, niti joj se to pravo može uskratiti ako ispunjava uvjete utvrđene zakonom i ovim Ugovorom.

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

Radnici kojoj je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Radnica ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 7. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

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

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

Članak 33.

Radnica ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan člankom 28. ovog Ugovora, za svakih navršenih mjesec dana rada, u slučaju:

- da u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovala radni odnos zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja nije stekla pravo na puni godišnji odmor
- da joj radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja
- da joj radni odnos prestane prije 1. srpnja.

Radnica koja odlazi u mirovinu prije 1. srpnja, ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

5. Plaćeni dopust

Članak 34.

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

- sklapanja braka - 5 radnih dana;
- rođenja ili posvojenja djeteta - 5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, maćehe, očuha, skrbnika, staratelja i unuka - 5 radnih dana
- smrti djeda ili bake te roditelja ili braće i sestara supružnika - 2 radna dana
- smrti djeda ili bake te roditelja ili braće i sestara partnera u bračnoj i izvanbračnoj zajednici - 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja - 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja - 4 radna dana

- teške bolesti roditelja, partnera u bračnoj i izvanbračnoj zajednici ili djeteta, njega člana uže obitelji s kroničnom bolešću - 3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama - 1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, sportskim igrama, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. - 2 radna dana
- elementarne nepogode - 5 radnih dana
- za svako dobrovoljno darivanje krvi - 2 radna dana.

Radnica ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj iz stavka 1. podstavka 3. ovoga članka i za svako darivanje krvi, neovisno o broju radnih dana koje je tijekom iste godine iskoristila po drugim osnovama.

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta, ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

Članak 35.

Radnica ima pravo na plaćeni dopust za školovanje i/ili stručno usavršavanje na koje ga je uputio poslodavac do 5 radnih dana godišnje, a koje je u vezi s poslovima koje radnica obavlja ili njezinom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnica ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje na koji je upućena od strane poslodavca za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima u organizaciji Ministarstva, Agencije za odgoj i obrazovanje, Nacionalnog centra za vanjsko vrednovanje i/ili Agencije za mobilnost i programe Europske unije.

Članak 36.

Radnica može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako slučaj iz članka 34. nastane dok je radnica na godišnjem odmoru, na zahtjev radnice korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnica koristi plaćeni dopust.

Članak 37.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 34. i 35. ovog Ugovora donosi poslodavac na temelju pismenog zahtjeva radnice.

6. Neplaćeni dopust

Članak 38.

Radnica ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:

- 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
- 10 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita i 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.).

Neplaćeni dopust u trajanju dužem od 30 dana radniku se može odobriti jedino u slučaju ako se odsustvovanjem radnika bitnije ne remeti proces rada u ustanovi.

VI. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

1. Zaštita radnica

Članak 39.

Poslodavac je obavezan osigurati uvjete za očuvanje zdravlja i sigurnost radnica na radu.

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

Poslodavac je obavezan prije uvođenja novih tehnologija informirati radnice i njihove sindikalne povjerenice o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnica.

Radi prilagođavanja tehničkom napretku, poslodavac je obavezan planirati tehnološki razvoj proizvodnog ili radnog procesa na način da opasne tehnologije ukloni iz radnog procesa, zamjenjujući ih manje opasnim ili neopasnim.

Poslodavac je obavezan osigurati dodatne uvjete za rad osobi s invaliditetom u skladu s posebnim propisima.

Osnivač i financijeri su dužni osigurati financijska sredstva za provođenje mjera iz stavka 1. do 4. ovoga članka, kao i za provođenje sistematskih zdravstvenih pregleda radnica, u opsegu i razdobljima utvrđenima medicinskom procjenom opasnosti radnih mjesta.

Članak 40.

U provođenju mjera zaštite na radu sindikalna povjerenica ima prava i obveze:

- sudjelovati u planiranju uvjeta rada te kod uvođenja novih tehnologija ili uvođenja novih supstanci u radni i proizvodni proces
- biti izvještena o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnica
- primati primjedbe radnica na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu
- biti prisutna inspekcijskim pregledima i informirati inspektoricu o svim zapažanjima radnica čija je povjerenica
- pozvati inspektoricu rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnica, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unaprjeđivati znanje, pratiti i prikupljati informacije relevantne za njezin rad
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje
- svojom aktivnošću poticati ostale radnice na rad na siguran način.

Članak 41.

Dužnost je svake radnice brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnica i osoba na koje utječu njezini postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje joj je osigurao poslodavac.

Radnica je obavezna pristupiti sistematskom zdravstvenom pregledu u rokovima utvrđenim medicinskom procjenom opasnosti.

Radnica koja, u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti, napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljena u lošiji položaj zbog svog postupka. Takva radnica uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužna 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 slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa.

Članak 42.

Kada se tijekom radnog vijeka radnici smanjuje njezina radna sposobnost zbog godina starosti, povreda na radu, invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti, poslodavac je dužan osigurati povoljnije uvjete rada za te radnice, kao primjerice lakši posao, povoljniju normu, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i sl., bez smanjenja njezine plaće obračunate prema koeficijentu složenosti koji je radnica imala u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

Radnici kojoj nedostaje najviše tri godine života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ne može prestati radni odnos bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka radnog odnosa po sili zakona.

Članak 43.

Naknada plaće koja radnici - osobi s invaliditetom stečenom na radu pripada od dana nastanka invaliditeta ili radnici od dana utvrđene opasnosti od nastanka invaliditeta, odnosno 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 ili platnom razredu koji je radnica imala u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

Članak 44.

Poslodavac je obvezan radnici koja radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale povredom na radu bez krivnje radnice ili profesionalnog oboljenja, isplatiti plaću za skraćeno radno vrijeme i naknadu u visini razlike između naknade koju ostvaruje po propisima invalidsko-mirovinskog osiguranja i plaće obračunate prema koeficijentu složenosti i platnog razreda koji je radnica imala u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

2. Zaštita privatnosti radnica**Članak 45.**

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicama koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz područja rada.

Prikupljaju se i vode sljedeći podaci:

- ime i prezime radnice
- OIB
- spol
- dan, mjesec i godina rođenja
- mjesto rođenja, općina-grad i županija
- prebivalište i adresa (mjesto, općina-grad i županija)
- mjesto rada (mjesto, općina-grad i županija)
- zanimanje
- školska sprema
- stručno obrazovanje
- poslovi, radno mjesto na kojem radnica radi
- radno vrijeme radnice u satima
- radni staž do zaposlenja kod poslodavca
- je li ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme
- je li radnica invalidkinja rada ili umirovljenica
- zaposlenje kod drugog poslodavca
- datum zasnivanja radnog odnosa
- datum prestanka radnog odnosa
- razlog prestanka radnog odnosa.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicama i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Članak 46.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicama prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

O prikupljanju, obradi, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radnici, poslodavac će donijeti odluku, uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika, kao i imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

3. Zaštita dostojanstva radnica

Članak 47.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete rada u kojima radnice za vrijeme obavljanja posla neće biti izložene uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Dostojanstvo radnica štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnica i osoba s kojima radnica redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnica, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnica, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 48.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnica (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).

Ovlaštena osoba mora uživati povjerenje radnica.

Odluke koje ovlaštena osoba donese u postupku zaštite dostojanstva radnica smatraju se odlukama poslodavca.

Članak 49.

Postupak za utvrđivanje postojanja uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja pokreće se na zahtjev oštećene radnice, a može se pokrenuti i na zahtjev drugih radnica, ovlaštene osobe ili poslodavca, ukoliko postoji osnovana sumnja o postojanju uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Poslodavac ili ovlaštena osoba dužni su najkasnije u roku od osam dana, a u težim slučajevima u roku od tri dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Radnica za koju postoji osnovana sumnja da je uznemiravala ili spolno uznemiravala druge radnice, dužna je istinito i u potpunosti iznijeti sve okolnosti djela za koje se tereti.

Odbijanje radnice da postupi prema prethodnom stavku ovoga članka, smatrat će se radničnim skrivljenim ponašanjem.

Članak 50.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnica su tajni.

Postupak za zaštitu dostojanstva radnica provodi se u potpunoj diskreciji, uz pažljivo evidentiranje svih sastanaka i koraka tog postupka.

U postupak zaštite dostojanstva radnica mogu se uključiti i osobe koje mogu savjetodavno pomoći izloženim radnicama.

Sve osobe uključene u postupak zaštite dostojanstva radnica dužne su čuvati tajnost podataka utvrđenih u postupku. Odavanje navedenih podataka predstavlja povredu radne, odnosno ugovorne obveze.

Dokumentacija o postupcima zaštite dostojanstva radnica čuva se u tajništvu poslodavca, izdvojeno od ostale dokumentacije.

Uvid u navedenu dokumentaciju moguće je ostvariti samo uz prethodno odobrenje poslodavca ili ovlaštene osobe, ako za to postoji opravdan razlog, a o svakom pojedinom slučaju uvida u dokumentaciju tajnica poslodavca dužna je napraviti službenu bilješku.

Službena bilješka iz prethodnog stavka mora sadržavati podatke o osobi koja je ostvarila uvid u dokumentaciju, datum uvida, podatke o osobi koja je uvid odobrila te razloge zbog kojih je odobren uvid u dokumentaciju.

Prije stavljanja na uvid dokumentacije iz stavka 5. ovoga članka, tajnica će od osobe kojoj je uvid u dokumentaciju odobren zatražiti pisanu izjavu o obvezi čuvanja tajnosti podataka.

Članak 51.

Ako poslodavac ili ovlaštena osoba u propisanom roku ne poduzmu mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje su poduzeli nedovoljne ili očito neprimjerene, radnica koja je uznemiravana ili spolno uznemiravana ima pravo prekinuti rad dok joj se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražila zaštitu pred nadležnim sudom.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovoga članka, radnica ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radila.

Radnica koji je prekinula rad iz razloga navedenih u stavku 1. ovoga članka, a koja nije s tim u vezi pravodobno zatražila zaštitu pred nadležnim sudom, čini povredu obveza iz radnog odnosa i nema pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada..

Protivljenje radnica ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnica.

Članak 52.

Ako se nakon provedenog postupka utvrdi da su navodi iz pritužbe neistiniti, ista će biti odbijena kao neosnovana.

Ako je pritužba podnesena s očitom namjerom da se drugome naštetiti, takvo ponašanje smatrat će se uznemiravanjem i podnositeljici će biti izrečena jedna od mjera utvrđenih u stavku 4. članka 54. ovog Ugovora.

Članak 53.

Ukoliko se nakon provedenog postupka ne uspiju prikupiti dokazi o postojanju uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ali i dalje postoji osnovana sumnja u mogućnost postojanja takvog ponašanja, poduzet će se odgovarajuće mjere za zaštitu radnica, a ponašanje potencijalne uznemiravateljice bit će predmetom pojačanog nadzora.

Članak 54.

Ako se u provedenom postupku utvrdi postojanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, poslodavac, odnosno ovlaštena osoba, razmotrit će poduzimanje odgovarajućih mjera za zaštitu oštećene radnice, kao i mjera prema počiniteljici.

Mjerama zaštite oštećene radnice mora se osigurati trenutni prekid uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, te poduzimanje potrebnih preventivnih mjera kako bi se otklonila svaka mogućnost da se takvo ponašanje ubuduće ponovi.

Prije poduzimanja mjera prema počinitelju, poslodavac, odnosno ovlaštena osoba će o tome pribaviti mišljenje oštećene radnice, a sve u cilju zaštite njezinog dostojanstva.

Mjere koje se mogu poduzeti prema počiniteljici su:

- pismena opomena zbog povrede radnih obveza, uz upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka kršenja tih obveza,
- pismena opomena zbog povrede radnih obveza i premještanje na drugo mjesto rada,
- otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora,
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

VII. PLAĆE I NAKNADE

1. Plaće

Članak 55.

Plaću radnica čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću radnica čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnoga mjesta na koje je raspoređena i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnoga staža.

Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci, uvećanja plaća te stalni mjesečni dodatak (topli obrok).

Stalni dodatak za topli obrok utvrđuje se u naravi.

Pravo na stalni dodatak iz stavka 4. ovoga članka imaju i radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu.

Članak 56.

Osnovna plaća radnica, za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnica radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova.

Osnovica za obračun osnovne plaće utvrđuje se u iznosu od 1004,87 eura.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža, pripravnica ima pravo na 90% plaće radnog mjesta za koje se priprema.

Sredstva za plaće osiguravaju se iz proračuna Osnivača i financijera.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta, utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada, određuju se kako slijedi:

Radno mjesto	koeficijent
Ravnatelj - izvrsni savjetnik	3,73
Ravnatelj - savjetnik	3,39
Ravnatelj - mentor	3,08
Ravnatelj	2,8
Stručni suradnik - izvrsni savjetnik	2,62
Odgojitelj izvrsni savjetnik	2,62
Stručni suradnik - savjetnik	2,38
Odgojitelj savjetnik	2,38
Stručni suradnik - mentor	2,17
Odgojitelj mentor	2,17
Stručni suradnik - pedagog, psiholog, logoped, socijalni pedagog, edukacijski rehabilitator	2,01
Odgojitelj	2,01
Odgojitelj bez položenog stručnog ispita i odgojitelj pripravnik	1,81
Stručni suradnik bez položenog stručnog ispita I stručni suradnik pripravnik	1,81
Odgojitelj - nestručna zamjena (kada se na natječaj za odgojitelja ne javi odgojitelj pa se primi nestručna zamjena)	1,43
Stručni suradnik- nestručna zamjena (kada se na natječaj za stručnog suradnika ne javi stručni suradnik pa se primi nestručna zamjena)	1,43
Nestručna zamjena -učitelj do završetka prekvalifikacije	1,81
Zdravstveni voditelj	2,01
Tajnik	2,01
Voditelj računovodstva	2,01
Stručnjak zaštite na radu	2,01
Pomoćnik za djecu s teškoćama	1,43

Stručni komunikacijski posrednik	1,43
Administrativno-računovodstveni radnik - materijalni knjigovođa	1,43
Administrativno-računovodstveni radnik	1,43
Glavni kuhar	1,43
Kuhar	1,39
Domar - ložač	1,39
Domar - ekonom	1,43
Pomoćni kuhar	1,15
Spremač	1,15

Ako radnica, pored poslova i zadaća radnog mjesta za koji ima sklopljen ugovor o radu, po nalogu ravnateljice privremeno obavlja poslove i radne zadaće odsutne radnice, ima pravo na plaću tog radnog mjesta, ako je za radnicu povoljnija, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja tih poslova.

Članak 57.

Osnovna plaća radnica uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža (minuli rad) za 0,5%.

Pod minulim radom podrazumijeva se vrijeme koje je radnica provela u radnom odnosu, odnosno ukupan efektivni radni staž radnica, a ne ukupni mirovinski staž.

Članak 58.

Radnica ima pravo na povećanje plaće u sljedećim slučajevima:

- za rad noću za 50 %
- za rad na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom, radnica ima pravo na naknadu plaće za blagdan plus plaću za odrađene sate rada uvećanu za 50 % (primici se kumuliraju)
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 50%
- za prekovremeni rad za 50 %
- za smjenski rad u drugoj smjeni 10%
- za dvokratni rad sa prekidom dužim od jednog sata za 10 %.

Osnovna plaća radnice uvećat će se za 8% ako radnica ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15%, ako radnica ima znanstveni stupanj doktora znanosti.

Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom, radnica ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Dodaci iz ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim kumuliranja uvećanja plaće s osnove dvokratnoga rada i smjenskog rada u istom danu.

Za vrijeme provedeno na pasivnom dežurstvu (pripravnosti za rad), utvrđeno temeljem službene evidencije o satima provedenim na pasivnom dežurstvu, radnici se isplaćuje naknada od 10% satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva.

Radnica ostvaruje pravo na povećanje plaće ukoliko:

- vodi studenticu na stručnoj praksi za 5 %,
- vodi pripravnicu za 10 %.

Članak 59.

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radnici pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

U slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio ustanovi znatnu štetu, zamjene nenazočne radnice i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnica je dužna raditi prekovremeno neposredno nakon primitka usmenog zahtjeva.

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

Kod ostalih radnika i radnica u dječjem vrtiću čije izvršenje poslova ne trpi odgađanje, zbog povećanog obima posla prekovremeni sati računaju se na način da im se prizna jedan sat prekovremenog više ukoliko nedostaje jedan izvršitelj u smijeni, odnosno dva sata više dnevno ukoliko nedostaju dva izvršitelja.

Članak 60.

Ako radnica radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnice ne smije biti duže od pedeset sati tjedno. Prekovremeni rad pojedine radnice ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Članak 61.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnica. Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnica koja radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te ostale radnice određene Zakonom o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako poslodavcu dostave pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Članak 62.

Plaća se isplaćuje u novcu za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća, dodaci na plaću i naknada plaće isplaćuju se najkasnije do 15. dana u tekućem mjesecu, za prethodni mjesec.

Na zahtjev radnice, poslodavac je obavezan iz plaće radnice obustavljati i podmirivati povremene obveze radnice prema trećim osobama.

2. Naknada plaće

Članak 63.

Radnica ima pravo na naknadu plaće u visini plaće kao da je radila za razdoblje kada ne radi zbog:

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

Članak 64.

Za rad u radničkom vijeću predstavnica radnika, odnosno sindikalna povjerenica, ima pravo na naknadu plaće za broj sati utvrđen ovim Ugovorom ili sporazumom poslodavca i radničkog vijeća - sindikata, u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji joj pripada naknada.

Članak 65.

Ako je radnica odsutna s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada joj naknada plaće u visini 85% njezine plaće kao da je radila u redovnom radnom vremenu ili u visini 85% njezine prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje

(uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnicu.

Naknada plaće u visini 100% iznosa njezine prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje, pripada radnici kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i to za vrijeme trajanja bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Ako je u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojemu je započeto bolovanje, radnica za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvarila pravo na naknadu plaće, tada joj se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radila u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNICA

1. Regres za godišnji odmor

Članak 66.

Radniku se može isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora u neoporezivom iznosu od 300,00 eura.

Regres iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, s isplatom plaće za mjesec lipanj.

2. Otpremnina za odlazak u mirovinu

Članak 67.

Radnici koja odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesečne plaće isplaćene radnicama u RH u prethodna tri mjeseca prije radničinog umirovljenja, ali ne manje od neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

3. Jubilarne nagrade

Članak 68.

Osnovica za jubilarnu nagradu iznosi najmanje 240,00 eura neto.

Radnici se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u ustanovi, odnosno njenim pravnim prednicima, i to za navršenih:

- 5 godina - u visini 1 osnovice iz stavka 1. ovoga članka
- 10 godina - u visini 1,25 osnovice iz stavka 1. ovoga članka
- 15 godina - u visini 1,50 osnovice iz stavka 1. ovoga članka
- 20 godina - u visini 1,75 osnovice iz stavka 1. ovoga članka
- 25 godina - u visini 2 osnovice iz stavka 1. ovoga članka
- 30 godina - u visini 2,50 osnovice iz stavka 1. ovoga članka
- 35 godina - u visini 3 osnovice iz stavka 1. ovoga članka
- 40 godina - u visini 4 osnovice iz stavka 1. ovoga članka i
- 45 godina - u visini 5 osnovica iz stavka 1. ovoga članka.

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

4. Poklon djeci radnica

Članak 69.

U povodu Dana Svetog Nikole radniku se mogu isplatiti sredstava za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti, u iznosu od 80,00 eura na koji se prema važećim propisima ne plaća porez na dohodak.

Naknada se može isplatiti do kraja godine u kojoj je dijete navršilo 15 godina života.

5. Božićnica

Članak 70.

Za Božićne blagdane radniku se može isplatiti potpora (božićnica) u neoporezivom iznosu od 250,00 eura.

6. Dar u naravi

Članak 71.

Radnicama se jednom godišnje može dati dar u naravi do iznosa na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.

7. Pomoć u posebnim slučajevima

Članak 72.

Radnica ili njezina obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnice koja izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada - 3 proračunske osnovice i troškove pogreba

- smrti radnice - 2 proračunske osnovice

- smrti partnera u bračnoj ili izvanbračnoj zajednici ili djeteta - 1 proračunske osnovice.

Radnica ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana - jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice

- nastanka invalidnosti radnice, malodobne djece ili supružnika radnice - u visini jedne proračunske osnovice

- rođenja ili posvojenja djeteta u visini 50% jedne proračunske osnovice.

Nastanak invalidnosti radnice, supružnika i malodobnog djeteta utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi za radnicu, dijete ili supružnika, a troškovi nisu odobreni od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, radnici se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice, jednom godišnje.

Proračunska osnovica iznosi 441,44 eura.

8. Troškovi službenih putovanja i dnevnice

Članak 73.

Kada je radnica upućena na službeno putovanje u zemlji ili inozemstvu pripada joj puna naknada prijevoznih troškova, troškova noćenja i dnevnica, sukladno odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

9. Terenski dodatak

Članak 74.

Radnica ima pravo na terenski dodatak kad joj je ugovorom o radu određeno mjesto rada na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radnici osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka isplaćuje se dnevno u visini utvrđenoj odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

Ako radnica ispunjava uvjete iz stavka 1. ovog članka, a potreba posla iznimno zahtjeva odlazak na službeni put, ispunjen je uvjet za isplatu dnevnice.

Terenski dodatak isplaćuje se i za dane tjednog odmora, blagdane i neradne dane propisane zakonom, uz uvjet da radnica stvarno u to vrijeme boravi na terenu.

10. Osiguranje radnica

Članak 75.

Radnice mogu biti kolektivno osigurane od posljedica nesretnog slučaja, posljedica ozljeda na radu i profesionalnih bolesti za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata policom osiguranja, a koja mora sadržavati i pravo na preventivni liječnički pregled jednom godišnje.

Financijska sredstva za osiguranje radnica iz prethodnog stavka ovoga članka, dužan je osigurati osnivač i financijeri.

Ugovorne strane suglasne su da se aneksom ovom Ugovoru mogu urediti i drugi oblici i prava iz kolektivnog osiguranja .

11. Putni troškovi

Članak 76.

Pravo na ime putnih troškova u iznosu od 13,27 eura mjesečno imaju svi radnici Vrtića.

Ako je udaljenost od adrese stanovanja do mjesta rada veća od 3 kilometra u jednom pravcu, radnici imaju pravo na povećanje naknade putnih troškova za dolazak i odlazak sa posla u visini od 0,24 eura po kilometru.

Članak 77.

Ako radnik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi u visini 0,40 eura po kilometru.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 78.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnice
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada radnica navršši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnica drukčije ne dogovore
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad
- sporazumom radnice i poslodavca
- otkazom
- odlukom nadležnog suda.

2. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 79.

Poslodavac može redovito otkazati radnici ako utvrdi da je radnica povrijedila obaveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, neopravdanog i nemarnog izvršavanja radnih obaveza

- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija 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
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti
- nanošenje znatnije štete
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicama ili njihovog šikaniranja
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

3. Posebne odredbe o prestanku radnog odnosa odgojiteljica i stručnih suradnica

Članak 80.

Odgojiteljica i stručna suradnica kojoj se tijekom radnog odnosa naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njezinu radnu sposobnost, upućuje se na liječnički pregled.

Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi upravno vijeće poslodavca na prijedlog ravnateljice.

Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada, potvrdi da je radna sposobnost odgojiteljice ili stručne suradnice bitno narušena, poslodavac donosi odluku kojom se odgojiteljica ili stručna suradnica oslobađa rada s djecom te je se, ako postoji mogućnost, raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima.

Odgojiteljici i stručnoj suradnici prestaje radni odnos i u slučaju:

- ako ne položi stručni ispit u propisanom roku, istekom zadnjega dana zakonskog roka
- ako za vrijeme trajanja radnog odnosa odgojiteljica ili stručna suradnica bude pravomoćno osuđena za kazneno djelo protiv dostojanstva ličnosti i morala, kazneno djelo protiv braka, obitelji i mladeži, kazneno djelo protiv života i tijela, te za kazneno djelo protiv Republike Hrvatske ili ako im bude izrečena sigurnosna ili zaštitna mjera zabrane obavljanja djelatnosti odgoja i obrazovanja.

4. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 81.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad sa skraćenim radnim vremenom roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnica na radu, određenim zakonom.

5. Otkazni rokovi

Članak 82.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je određen ovisno o vremenu provedenom u radnom odnosu kod poslodavca:

- dva tjedna, ako je radnica u radnom odnosu provela neprekidno manje od godinu dana
- mjesec dana, ako je radnica u radnom odnosu provela neprekidno godinu dana
- dva mjeseca, ako je radnica u radnom odnosu provela neprekidno dvije godine
- tri mjeseca, ako je radnica u radnom odnosu provela neprekidno pet godina

- četiri mjeseca, ako je radnica u radnom odnosu provela neprekidno deset godina
- pet mjeseci, ako je radnica u radnom odnosu provela neprekidno petnaest godina
- šest mjeseci, ako je radnica u radnom odnosu provela neprekidno dvadeset i više godina.

Radnici kojoj se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnice), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. ovoga članka.

6. Otpremnina

Članak 83.

Radnica kojoj se otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnice.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se najkasnije s posljednjom plaćom radnice.

U slučaju kad radnica ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u iznosu od jedne polovice prosječne mjesečne plaće radnice u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Radnica koja je pretrpjela ozljedu na radu, odnosno koja je oboljela od profesionalne bolesti, a koja nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćena na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi joj inače pripadao.

Radnica iz prethodnog stavka ovoga članka koja je neopravdano odbila zaposlenje na ponuđenim joj poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 84.

Kao rad kod istoga poslodavca smatra se neprekidni rad proveden kod poslodavca iz članka 3. ovog Ugovora i njegovim pravnim prednicima.

7. Zaštita prava radnica

Članak 85.

Odluke poslodavca koje se dostavljaju radnici moraju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili naznaku da je odluka konačna.

X. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKATI I SKUP RADNIKA

1. Radničko vijeće

Članak 86.

Poslodavac će, ako radnice odluče utemeljiti radničko vijeće, osigurati potrebne uvjete za rad radničkog vijeća.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća uredit će se sporazumom između radničkoga vijeća i poslodavca.

Ravnateljica je odgovorna za pravodobno dostavljanje podataka radničkom vijeću u slučajevima kada je zakonom propisana obveza obavješćivanja, prethodnog savjetovanja ili pribavljanja suglasnosti radničkog vijeća na određene odluke.

2. Sindikalna povjerenica u funkciji radničkog vijeća

Članak 87.

Ako radnice ne utemelje radničko vijeće, njegova prava i obveze ima sindikalna povjerenica.

3. Međusobna prava i obveze poslodavca i sindikata

Članak 88.

Poslodavac se obvezuje se da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja utvrđenih konvencijama Međunarodne organizacije rada.

Članak 89.

Predstavnice poslodavca obvezuju se na partnerski odnos sa Sindikatima što podrazumijeva uzajamno uvažavanje i poštivanje te kontinuiranu suradnju.

Članak 90.

Sindikati su dužni obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalne povjerenice i drugih sindikalnih predstavnica.

Članak 91.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalna povjerenica ostvaruje u ovisnosti o broju članica Sindikata u ustanovi i to tako da za svaku članicu Sindikata ima pravo na najmanje dva sata aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine.

Pored broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. ovoga članka, poslodavac je dužan sindikalnoj povjerenici omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija.

Članak 92.

Sindikalna povjerenica zbog sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvana na odgovornost niti dovedena u nepovoljniji položaj.

Sindikalnu povjerenicu u ustanovi, odnosno kod poslodavca, za vrijeme obnašanja dužnosti i 10 mjeseci po isteku obavljanja dužnosti, ne može se bez suglasnosti Sindikata:

- premjestiti u okviru iste ustanove, odnosno u drugu ustanovu istog poslodavca, odnosno kod drugog poslodavca
- utvrditi kao višak zaposlenih
- premjestiti je na nepovoljnije radno mjesto.

Članak 93.

Poslovodna tijela i tijela upravljanja poslodavca obavezna 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.

Čelnica upravnog tijela Grada nadležna za pitanja koordinacije kolektivnog pregovaranja primit će na zahtjev predsjednice Sindikata i sindikalne povjerenice, ako je riječ o pitanjima sindikalne aktivnosti i materijalnim interesima radnica.

Članak 94.

Poslovodno tijelo poslodavca je obvezno sindikalnoj predstavnici, odnosno povjerenici, omogućiti neophodan pristup radnom mjestu u svrhu obnašanja njezine dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnica.

Poslovodno tijelo poslodavca je također obvezno sindikalnoj predstavnici, odnosno povjerenici, osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnica, 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 radnica, najmanje 15 dana prije planiranog dana donošenja te odluke.

Poslovodno tijelo poslodavca obvezno je primiti na razgovor sindikalnu povjerenicu, odnosno sindikalnu predstavnicu, po mogućnosti odmah ili najkasnije u roku od tri dana.

Poslovodno tijelo poslodavca obvezno je u pismenoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalne povjerenice, odnosno sindikalne predstavnice.

Sindikalna predstavnica, odnosno povjerenica, ne smije biti spriječena ili ometana u obnašanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

Sindikalna predstavnica, odnosno povjerenica ima i druga prava određena ovim Ugovorom, zakonom i drugim Kolektivnim ugovorom.

Prava iz prethodnih stavaka ovoga članka pripadaju jednako sindikalnoj povjerenici, kao i sindikalnim predstavnicama, uključujući i one koji nisu zaposlene kod tog poslodavca.

Sindikalna predstavnica dužna se poslodavcu predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

Članak 95.

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

- prostoriju za sindikalni rad u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, 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 radnica,
- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun Sindikata, a temeljem pisane izjave člana Sindikata.

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

Članak 96.

Najveći broj sindikalnih povjerenica koje uživaju zaštitu iz Zakona i ovoga Ugovora određuje se:

- prema broju članica Sindikata - u slučaju kada je u ustanovi izabrano radničko vijeće,
- prema ukupnom broju zaposlenih u ustanovi - u slučaju kada radničko vijeće nije izabrano.

Članak 97.

Ako radničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzimaju jedna ili više sindikalnih povjerenica, o čemu odlučuju Sindikati u ustanovi.

Broj sindikalnih povjerenica sindikalnog vijeća s pravima iz prethodnog stavka, ne može biti veći od broja članica radničkog vijeća da je ono ustrojeno.

Sindikalnu povjerenicu koja ima ovlasti radničkog vijeća može u dijelu tih ovlasti zamijeniti sindikalna predstavnica koja nije zaposlena u ustanovi, pod uvjetom da je Sindikat obavijestio poslodavca o toj osobi i da joj je povjerenica prenijela u pisanoj formi određenu ovlast radničkog vijeća.

Kada zamjenjuje radničko vijeće, sindikalna povjerenica, odnosno članice sindikalnog vijeća, imaju pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom, a koja se utvrđuje prema broju članica koje bi imalo radničko vijeće.

Kada sindikalna povjerenica obavlja funkciju radničkog vijeća, zaključuje s poslodavcem, sporazum o odnosima između poslodavca i radničkog vijeća predviđene odredbama Zakona o radu.

4. Radničko vijeće i štrajk

Članak 98.

Članice radničkih vijeća, članice Sindikata, odnosno sindikalne povjerenice, mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime radničkog vijeća, već isključivo u ime Sindikata.

5. Mirno rješavanje sporova

Članak 99.

Ako nastane kolektivni spor između ugovornih stranaka koji nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, provest će se postupak mirenja.

Mirenje se provodi sukladno odredbama Zakona o radu.

6. Rokovi mirenja

Članak 100.

Ugovorne strane moraju u roku od 24 sata dati prijedlog svoje članice mirovnog vijeća.

Ako se ugovorne stranke ne dogovore drukčije, mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku od pet dana od dana pokretanja postupka mirenja.

7. Prihvat i učinci mirenja

Članak 101.

Ugovorne strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, o čemu se moraju izjasniti prvog idućeg radnog dana nakon primitka prijedloga.

Ako se neka strana ne izjasni o prijedlogu mirovnog vijeća u roku iz prethodnog stavka ovoga članka, smatra se da ga nije prihvatila.

Prijedlog koji prihvate obje ugovorne strane ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

8. Arbitraža

Članak 102.

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

Ako u djelatnosti predškolskog odgoja i obrazovanja štrajk bude ograničen zakonom, u slučaju kolektivnog spora, spor će se povjeriti arbitraži.

Sastav, način odlučivanja te rokovi arbitraže u slučaju iz stavka 1. ovoga članka posebno će se ugovoriti.

9. Troškovi

Članak 103.

Troškove mirenja i arbitraže snose obje strane u jednakim dijelovima.

10. Posredovanje

Članak 104.

Ugovorne strane mogu dogovoriti da spor pokušaju riješiti posredovanjem trećih.

XI. ŠTRAJK

1. Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštanje štrajka

Članak 105.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora, Sindikati neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena.

Zabrana štrajka iz stavka 1. ovoga članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja, za slučaj spora oko izmjene ili dopune ovog Ugovora te neisplate plaće i drugih materijalnih prava radnika.

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 radnica u određenoj djelatnosti.

2. Donošenje odluke o štrajku

Članak 106.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, Sindikati moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

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

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja u svezi sa štrajkom koja nisu riješena ovim Ugovorom, primijenit će se pravila Sindikata.

3. Zabrana ometanja štrajka

Članak 107.

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

4. Najava štrajka

Članak 108.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najmanje 7 dana prije početka.

U pismu kojim se štrajk najavljuje, Sindikati moraju 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.

5. Rukovođenje štrajkom

Članak 109.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata.

U ustanovi koja je uključene u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.

Članice štrajkaškog odbora ne mogu se odrediti da rade za vrijeme štrajka.

6. Obveze i ovlasti štrajkaškog odbora

Članak 110.

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.

7. Poslovi koji se ne mogu prekidati

Članak 111.

Na prijedlog poslovnog tijela poslodavca, Sindikati i poslovno tijelo poslodavca sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Poslovi potrebni za opsluživanje onih radnica koje 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 radnica, a da se poslovi učinkovito izvrše.

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

8. Prava sudionica štrajka

Članak 112.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru, radnice ne smiju biti stavljene u nepovoljniji položaj, niti se smiju na bilo koji način prisiliti na sudjelovanje u štrajku.

XII. TUMAČENJE UGOVORA

1. Osnivanje i ovlasti komisije za tumačenje

Članak 113.

Ugovorene strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje u roku od 30 dana od zaključenja ovog Ugovora, koja broji 5 članova od kojih svaka stranka imenuje po 2 predstavnika, a 1 člana imenuju zajednički obje ugovorne strane.

Članovi između sebe biraju predsjednika komisije.

Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovog Ugovora
- prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje stranke o kršenju Ugovora
- obavlja druge poslove određene ovim Ugovorom.

Članak 114.

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

Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja.

Sjedište komisije je pri Poslodavcu.

Članak 115.

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

XIII. IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

1. Izmjena i dopuna Ugovora

Članak 116.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

U ime Osnivača, financijera i 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.

2. Otkaz ugovora

Članak 117.

Svaka ugovorna strana može u pisanom obliku otkazati ovaj Ugovor.

Otkazni rok iznosi tri mjeseca.

3. Zaključivanje kolektivnog ugovora

Članak 118.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici Osnivača te financijera i ovlašteni predstavnik Sindikata.

Članak 119.

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Članak 120.

Svaka ugovorna strana snosi svoje troškove vezane za tumačenje odredbi i praćenja primjene ovog Ugovora te pripreme rada i mirovnih komisija i arbitraža.

XIV. RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

Članak 121.

Riječi i pojmovni sklopovi koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li u odredbama ovog akta korišteni u muškom ili ženskom rodu, odnose se na jednak način na muški i ženski rod.

XV. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 122.

Stupanjem na snagu ovog Ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor za radnike Dječjeg vrtića „Olga Ban“ Pazin i njegove izmjene („Službene novine Grada Pazina“, broj 35/24., 3/25. i 43/25.).

Članak 123.

Iznosi materijalnih prava utvrđenih ovim Ugovorom u člancima 66., 69., 70., 77. i 78. primjenjuju se u visini utvrđenoj ovim Ugovorom.

Ugovorne strane su suglasne da će svake godine, u okviru kolektivnog pregovaranja, razmotriti mogućnost izmjene navedenih iznosa, vodeći računa o proračunskim mogućnostima i drugim relevantnim okolnostima.

U slučaju postizanja dogovora, izmjene iznosa uredit će se izmjenama i dopunama ovoga Ugovora

Članak 124.

Ovaj Ugovor sastavljen je u dvanaest (12) istovjetnih primjeraka.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja, a primjenjuje se od 1. travnja 2026. godine.

KLASA: 152-01/25-01/15

URBROJ: 2163-01-01/01-26-32

ZA OSNIVAČA I FINANCIJERA:

Grad Pazin
Gradonačelnica
Suzana Jašić, v. r.

ZA SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE

Sindikalna podružnica „Dječji vrtić Pazin“
Sindikalna povjerenica
Dajana Salopek Aničić, v. r.

URBROJ: 43/2026

ZA SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU
I OBRAZOVANJU HRVATSKE
Predsjednica
Iskra Vostrel Prpić, v. r.

URBROJ: 67/2026

ZA FINANCIJERE:

Općina Cerovlje
Općinski načelnik
Elvis Šterpin, v. r.

KLASA: 601-01/26-01/01
URBROJ: 2163-14-01/01-26-1

Općina Gračišće
Općinski načelnik
Ivan Jeromela, v. r.

KLASA: 601-01/26-01/01
URBROJ: 2163-17-01-01-26-1

Općina Karojba
Općinski načelnik
Marko Lakošeljac, v. r.

KLASA: 601-01/26-01/04
URBROJ: 2163-20-01/01-26-01

Općina Motovun
Općinski načelnik
Tomislav Pahović, v. r.

KLASA: 152-02/26-01/1
URBROJ: 2163-28-02-26-1

Općina Lupoglav
Općinska načelnica
Iva Šuperina, v. r.

KLASA: 601-01/25-01/15
URBROJ: 2163-25-01/01-26-5

Općina Tinjan
Općinski načelnik
Goran Hrvatinić, v. r.

KLASA: 152-01/26-01/02
URBROJ: 2163-37-01/01-26-1

Općina Sv. Petar u Šumi
Općinski načelnik
Mario Bratulić, v. r.

KLASA: 601-01/26-01/1
URBROJ: 2163-34-01/01-26-1