KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA DJELATNOST PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA

ZA

OPĆINU KNEŽEVI VINOGRADI

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

OPĆINA KNEŽEVI VINOGRADI, Hrvatske Republike 3, 31309 Kneževi Vinogradi,
OIB: 35938293122,
kojeg zastupa načelnik Vedran Kramarić
i
SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE, Zagreb, Trg Republike Hrvatske 4, OIB:28820458878,
kojeg zastupa predsjednica Iskra Vostrel Prpić

sklopili su 23.12.2025. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR
za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za Općinu Kneževi Vinogradi

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

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

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

Članak 3.

Pod pojmom "poslodavac" u smislu ovog Ugovora je predškolska ustanova Dječji vrtić „Zeko" s kojom je osnivač, odnosno financijer, Općina Kneževi Vinogradi solidarno odgovoran za realizaciju prava iz ovog Ugovora.

Pod pojmom "sindikat" u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske.

Pod pojmom "predškolska ustanova" u smislu odredbi ovog Ugovora podrazumijevaju se predškolske ustanove Općine Kneževi Vinogradi.

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

Pod pojmom „samohrani roditelj" smatra se roditelj koji živi sam s djetetom, sam skrbi o njemu i sam ga uzdržava.

Pod pojmom „ jednoroditeljska obitelj" smatra se obitelj u kojoj žive dijete odnosno djeca i jedan roditelj.

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

Pod pojmom „tazbinski srodnici zaključno s drugim stupnjem srodstva" smatraju se brat i sestra bračnog druga, roditelji bračnog druga i djedovi i bake bračnog druga.

Pojam „dijete s teškoćama" definiran je Državnim pedagoškim standardom predškolskog odgoja i naobrazbe.

Pod pojmom „teška bolest" smatra se ona bolest koja zahtijeva dodatnu njegu za održavanje života i osnovnih životnih funkcija, a tu procjenu donosi poslodavac.

Pod pojmom „osoba s invaliditetom" smatra se osoba koja ima dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprječavati njezino puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima.

Pod pojmom:

Visoka stručna sprema (dalje u tekstu VSS) u smislu ovog Ugovora smatra se stupanj stručne spreme koji po nazivu i stupnju odgovara definiciji visoke stručne spreme sukladno propisu kojim se uređuju akademski naziv, stručni naziv i akademski stupanj te njihovo stjecanje, korištenje i ujednačavanje.

Viša stručna sprema (dalje u tekstu VŠS) u smislu ovog Ugovora smatra se stupanj stručne spreme koji po nazivu i stupnju odgovara definiciji više stručne spreme sukladno propisu kojim se uređuju akademski naziv, stručni naziv i akademski stupanj te njihovo stjecanje, korištenje i ujednačavanje.

Srednja stručna sprema (dalje u tekstu SSS) u smislu ovog Ugovora smatra se stupanj stručne spreme koji se stječe završetkom stupnja srednjeg obrazovanja.

Članak 4.

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

- međusobne suradnje u području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja;

- promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
- poticanja zaključivanja kolektivnog ugovora djelatnosti predškolskog odgoja i obrazovanja
- mirnog rješavanja sporova.

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

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

Članak 5.

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

II. RADNI ODNOSI

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

Radnici se primaju na rad u predškolske ustanove na temelju natječaja, odnosno oglasa, sukladno zakonu. Osobe koje se primaju na rad moraju zadovoljavati odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i Pravilnika o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika, te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću.

Za obavljanje poslova koji ne trpe odgađanje i kada potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana radnik se može primiti na rad bez objavljivanja natječaja, ali najduže za razdoblje od 60 dana, sklapanjem ugovora o radu na određeno vrijeme.

Članak 7.

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

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

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

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

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika do njegova povratka na rad;
- privremenom povećanju opsega poslova;
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba;
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja;
- 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;
- poslovima za koje se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete;
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Članak 8.

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

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

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

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

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika;
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije;
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom.

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

Članak 9.

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

Članak 10.

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

2. Probni rad

Članak 11.

Pri zasnivanju radnog odnosa može se ugovoriti probni rad koji može trajati najviše:
- do mjesec dana za poslove za koje se traži niža stručna sprema ili osnovna škola,
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema,
- do čeiri mjeseca za poslove za koje se traži sveučilišni ili stručni prvostupnik struke, (viša stručna sprema)
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži magistar struke ili stručni specijalist (visoka stručna sprema).

Iznimno, trajanje probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu, a može se produžiti zbog objektivnih razloga (zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja rodiljnih/roditeljskih prava i sl.) .

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

Članak 12.

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

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

3. Pripravnici

Članak 13.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad u zvanju za koje se školovao, na određeno vrijeme do isteka pripravničkog staža

Način osposobljavanja pripravnika za samostalni rad mora biti propisan Pravilnikom o radu ili određen ugovorom o radu.

Članak 14.

Ako to posebnim propisima nije drukčije utvrđeno pripravnički staž može trajati najviše 12 mjeseci.

Članak 15.

Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja.

Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od 7 radnih dana, bez obzira koliko puta polaže stručni ispit.

Članak 16.

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

Ukoliko pripravnik ne položi pripravnički ispit ni nakon proteka godine dana od isteka pripravničkog staža poslodavac će mu otkazati ugovor o radu.

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

Pod troškove polaganja stručnog ispita pripravnika podrazumijevaju se putni troškovii trošak prijavljivanja ispita.

Članak 17.

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

III. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

1. Provjera stručnih i radnih sposobnosti

Članak 18.

Ravnatelj predškolske ustanove donosi odluku o pokretanju postupka za utvrđivanje potrebnih znanja i sposobnosti odnosno ostvarivanje predviđenih rezultata rada. Postupak se provodi u skladu sa Zakonom, time da vrijeme provjere ne može trajati kraće od tri mjeseca od dana pokretanja postupka.

Postupak iz stavka 1. pokreće Ravnatelj te imenuje povjerenstvo od tri člana, od kojih je jedan obavezno predstavnik Sindikata.

Članovi povjerenstva iz prethodnog stavka moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme određene vrste zanimanja i radnog iskustva kao radnik čije znanje i sposobnost odnosno radni rezultat se provjeravaju.

Provjera znanja i sposobnosti odnosno ostvarivanje rezultata započinje danom pokretanja postupka time da ne može biti pokrenuta prije proteka roka od šest mjeseci za radnike koji su duže odsustvovali s rada zbog službe u oružanim snagama, porodiljskog dopusta, dužeg bolovanja i sl.

Nakon izvršene provjere povjerenstvo sačinjava pismeno izvješće koje se uručuje radniku, poslodavcu i Sindikatu.

Na temelju izvješća iz prethodnog stavka Upravno vijeće donosi odluku o mogućnosti rasporeda radnika na radno mjesto koje odgovara njegovim stručnim znanjima i sposobnostima, a ako takva mogućnost ne postoji, radniku može prestati radni odnos na način i pod uvjetima predviđenim Zakonom.

2. Raspoređivanje radnika

Članak 19.

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

Članak 20.

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

Članak 21.

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

- za radnike do 10 godina staža najmanje 2 mjeseca
- za radnike s preko 10, a do 20 godina staža najmanje 3 mjeseci
- za radnike s preko 20 godina staža najmanje 4 mjeseci.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 22.

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

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

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

U slučaju utvrđene potrebe korisnika usluga za ostvarivanje programa subotom, za potreban broj radnika mora se odrediti drugačijii tjedni raspored radnog vremena.

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno. Trajanje dnevnog radnog vremena određuje se nan način da se zadovolje potrebe djece za ostvarivanje programa predškolskog odgoja.

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

Članak 23.

Dnevno radno vrijeme svih radnika u pravilu je 8 sati u što se uračunava pola sata dnevne stanke, uzimajući u obzir prethodni članak.

Članak 24.

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

Članak 25.

Raspored radnog vremena radnika koji koristi pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom temeljem Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama određuje se sporazumom između poslodavca i radnika koji radi skraćeno radno vrijeme.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 26.

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

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

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

Vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme.

2. Odmor

Članak 27.

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

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

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

3. Godišnji odmor

Članak 28.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na godišnji odmor.

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

a) prema dužini radnog staža:

- od 5 do 10 godina	2 radna dana
- od 11 do 15 godina	3 radna dana
- od 16 do 20 godina	4 radna dana
- od 21 do 25 godina	5 radnih dana
- od 26 do 30 godina	6 radnih dana
- preko 30 godina	7 radnih dana

b) prema složenosti poslova:

- poslovi magistra struke ili stručnog specijalista	4 radnih dana
- poslovi sveučilišnog ili stručnog prvostupnika struke	3 radna dana
- poslovi srednje stručne spreme	2 radna dana
- poslovi niže stručne spreme	1 radna dana

c) prema doprinosu na radu:

- ako ostvari izvrstan rezultat rada	3 radna dana
- ako ostvari vrlo uspješne rezultate rada	2 radna dana
- ako ostvaruje uspješne rezultate rada	1 radna dana

d) prema posebnim socijalnim uvjetima:

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

e) s obzirom na uvjete rada:

- poslovi obavljanje kojih je vezano uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, pralja, švelja, kuharice, ekonom, vozač, domar)	1 radna dana
- poslovi obavljanje kojih je vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, tajnik, voditelj i radnik u računovodstvu, ravnatelj)	2 radna dana

, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 33 radnih dana u godini.

Članak 29.

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

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

Članak 30.

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

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

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

Članak 31.

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

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

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

Članak 32.

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

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

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

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

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida.

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

Članak 33.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na godišnji odmor sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 34.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u slučaju da mu, do prestanka ugovora o radu, nije osigurana mogućnost korištenja godišnjeg odmora sukladno odredbama Zakona o radu, odnosno ovog Kolektivnog ugovora.

4. Plaćeni dopust

Članak 35.

Radnik ima pravo na dopust tijekom kalendarske godine, uz prilaganje odgovarajuće dokumentacije za sljedeće slučajeve:

- sklapanje braka ili životnog partnerstva.....**5 radnih dana**
- sklapanje braka djeteta ili posvojenika.....**2 radna dana**
- rođenje, posvojenje ili udomljenje djeteta, za svako dijete.....**5 radnih dana**
- smrti supružnika, srodnika po krvi u pravoj liniji i njihovih supružnika, brata i sestre, pastorčadi i posvojene djece, djece povjerene na čuvanje i odgoj ili djeteta na skrb izvan vlastite obitelji, očuha, maćehe, posvojitelja i osobe koje je radnik dužan po zakonu uzdržavati, životnog partnera, neformalnog životnog partnera te izvanbračnog druga.....**5 radnih dana**
- smrt ostalih tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva.....**2 radna dana**
- teška bolest supružnika, srodnika po krvi u pravoj liniji i njihovih supružnika, brata i sestre, pastorčadi i posvojene djece, djece povjerene na čuvanje i odgoj ili djeteta na skrb izvan vlastite obitelji, očuha, maćehe, posvojitelja i osobe koje je radnik dužan po zakonu uzdržavati, životnog partnera, neformalnog životnog partnera te izvanbračnog druga.....**3 radnih dana**
- selidbe u istom mjestu stanovanja.....**2 radna dana**
- selidbe u drugom mjestu stanovanja.....**3 radna dana**
- prirodnih nepogoda koja je neposredno zadesila radnika.....**5 radnih dana**
- na poziv sudskih ili drugih ovlaštenih organa.....**1 radni dan**
- za darivanje krvi, za svako davanje.....**2 radna dana**
- za polaganje stručnog ispita .....**7 radnih dana**
- za sudjelovanje ili nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama.....**1 radni dan**
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr.....**2 radnih dana**

Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi slučaj iz stavka 1. ovog članka, odobrava mu se plaćeni dopust u utvrđenom trajanju, iznimno ukoliko se radi o smrtnom slučaju ili dobrovoljnom darivanju krvi, tada se isto određuje za svaki smrtni slučaj, odnosno svako dobrovoljno darivanje krvi.

Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust, dužan je podnijeti pisani i obrazloženi zahtjev za korištenje prava na plaćeni dopust te ima pravo na korištenje plaćenog dopusta isključivo u vrijeme nastanka ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava.

O zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopust odlučuje ravnatelj pisanom odlukom kojom utvrđuje opravdanost korištenja plaćenog dopusta te njegovo trajanje.

Ako okolnosti nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja ili dobrovoljnog darivanja krvi.

Članak 36.

Radnik kojeg poslodavac upućuje na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita, ukupno do 7 radnih dana godišnje.

Ako to zahtijevaju okolnosti radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 30 radnih dana u jednoj godini.

Odluku o realizaciji navedenih prava donosi Poslodavac.

Članak 37.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, radnik ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

-za svaki ispit po predmetu (prvo polaganje) 1 radni dan
-za završni rad 2 radna dana.

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

Članak 38.

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

Kada se plaćeni dopust koristi po osnovi teške bolesti supružnika/izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, roditelja ili djeteta, radnik ne mora sve dane plaćenog dopusta koristiti u neprekidnom trajanju, već ima pravo koristiti pojedinačne dane u dogovoru s ravnateljem.

Članak 39.

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

5. Neplaćeni dopust

Članak 40.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova poslodavca, a osobito radi: gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije, i to u sljedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji 5 dana
- za potrebe vlastitog školovanja u višoj ili visokoj školi 5 dana
- za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima na vlastiti zahtjev 5 dana
- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina 5 dana
- izgradnja ili popravak kuće ili stana7 dana
- liječenje na vlastiti trošak 7 daba.

Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Kada to okolnosti zahtijevaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju preko 30 dana uz suglasnost Upravnog vijeća ustanove.

U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obvezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža osiguranja i zdravstvenog osiguranja za radnika i članove obitelji osigurane po njemu odnosno druge posljedice u skladu s važećim propisima).

VI. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

1. Plaća

Članak 41.

Plaća se radniku isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec. Plaća se isplaćuje najkasnije do 15-toga za protekli mjesec.

Članak 42.

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

Članak 43.

Plaća se iskazuje u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje poslodavac.

Članak 44.

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

Članak 45.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

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

Ako je osnovna plaća iz stavka 2. ovog članka manja od minimalne plaće propisane posebnim propisom, osnovnom plaćom smatra se minimalna plaća.

Članak 46.

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

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENTI
1. RAVNATELJ	
1.1. RAVNATELJ PREDŠKOLSKE USTANOVE (VŠS)	2,60
2. STRUČNO – PEDAGOŠKI POSLOVI	
2.1. STRUČNI SURTADNIK (PEDAGOG, PSIHOLOG, EDUKACIJSKI REHABILITATOR, DEFEKTOLOG, LOGOPED), ODGOJITELJ-DEFEKTOLOG (VSS)	
- S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	2,01
- BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,81
2.2. MEDICINSKA SESTRA – ZDRAVSTVENI RADNIK	
- MEDICINSKA SESTRA (VŠS / VSS)	2,01
2.4. ODGOJITELJ (VŠS / VSS)	
- ODGOJITELJ S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	2,01
- ODGOJITELJ BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,81

- ODGOJITELJ BEZ ODGOVARAJUĆE VRSTE OBRAZOVANJA	1,77
2.5. POMOĆNIK ZA DJECU S TEŠKOĆAMA U RAZVOJU (SSS)	1,168
3. PRAVNI, ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVENO – FINANCIJSKIPOSLOVI	
3.1. ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVENI REFERENT (SSS)	1,77
4. POMOĆNO – TEHNIČKI POSLOVI	
4.1. KUHAR (KV)	1,30
4.6. SPREMAČICA (PKV, NSS)	1,15

Članak 47.

Potpisnici ovog Ugovora suglasni su da se danom potpisa ovog Ugovora primjenjuje osnovica za izračun plaća u visini 947,18 eura bruro, koja će se primjenjivati od 01.01.2026.

Članak 48.

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

Radniku se za rad u nepunom radnom vremenu radni staž računa kao da je radio u punom radnom vremenu.

2. Dodaci na plaću

Članak 49.

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

- dodatak za prekovremeni rad **50%**,
- dodatak za rad subotom **25%**,
- dodatak za rad nedjeljom **35%**,
- dodatak za rad na dan blagdana i rad u neradni dan utvrđen zakonom kojim se utvrđuju blagdani, spomendani i neradni dani u Republici Hrvatskoj **50%**,
- dodatak za dvokratni rad (rad u jednom danu s prekidom duljim od 90 minuta između rada u prvoj i rada u drugoj smjeni), te smjenski rad **10%**.

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

Ukoliko je u redoviti desetsatni program temeljem ugovora u trajanju 7-10 sati dnevno, pet dana u tjednu, integrirano dijete s težim teškoćama u razvoju prema Nalazu i mišljenju vještaka, a nije dobivena suglasnost osnivača na zapošljavanje podrške djetetu, poslodavac će odlukom u obliku stimulacije povećati plaću odgojitelju odgojno-obrazovne skupine za 10%.

Članak 50.

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

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme nepodrednog odgojno-obrazovnog rada s djecom, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

O preraspodjeli odlučuje ravnatelj dječjeg vrtića, ovisno o nazočnosti djece u programima predškolskog odgoja tijekom pedagoške godine, a u skladu s propisima standardima i normativima predškolskog odgoja te godišnjim zaduženjima i strukturom radnog vremena radnika.

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 2. Ovog članka ne može tijekom pedagoške godine biti prosječno duže od 40 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme iznosi najduže 48 sati tjedno.

Ravnatelj dječjeg vrtića dužan je svaka 3 mjeseca izvijestiti sindikalnog povjerenika o ostvarivanju godišnjeg zaduženja radnika.

Članak 51.

Kada radnik prema odluci poslodavca obavlja poslove drugog odgovornijeg radnog mjesta koji je drugačiji od onoga određenog njegovim ugovorom o radu, pripada mu plaća drugog odgovornijeg radnog mjesta.

Članak 52.

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

Nestručnom zamjenom iz stavka 1. Ovog članka ne smatra se učitelj razredne nastave zaposlena na radnom mjestu odgojitelj.

3. Naknada plaće

Članak 53.

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

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obavljanje poslova u svojstvu radničkog vijeća,
- obavljanja poslova u svojstvu sindikalnog povjerenika,
- obavljanja stručnih seminara i sličnih obveza.

Članak 54.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za radno vrijeme uz normalan učinak, za vrijeme kada ne radi zbog:
- sindikalnog obrazovanja,
- obrazovanja za potrebe Radničkog vijeća,
- obrazovanja povjerenika za zaštitu na radu,
- obrazovanja povjerenika za zaštitu od zlostavljanja i diskriminacije,
- obrazovanje službenika za unutarnje prijavljivanje nepravilnosti,
- obrazovanje službenika za pravo na pristup informacijama i službenika za zaštitu osobnih podataka,
- zastoja u poslu do koga je došlo bez krivnje radnika kao na primjer u slučaju – pogonske energije, nedolaska djece u vrtić i sl.

Članak 55.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, neovisno o vrsti bolovanja, pripada mu naknada plaće u visini 85 % njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu

Ako je radnik na bolovanju zbog ozljede na radu ili zbog profesionalne bolesti pripada mu naknada u visini 100 posto od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je procjećni iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastuplilo bolovanje.

Članak 56.

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

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

Članak 57.

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

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

Naknada plaće za sindikalnog povjerenika koji obnaša poslove Radničkog vijeća može biti zajedničkim dogovorom poslodavca i radnika zamijenjena za slobodne dane tako da se 8 radnih sati zamjeni za jedan slobodan dan.

VII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 58.

Radniku pripada pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u punom iznosu neovisno da li radi u punom ili nepunom radnom vremenu, a radnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca ostvaruje isplatu regresa kod jednog poslodavca.

Regres se isplaćuje u istom iznosu kao u javnim službama, odnosno maksimalno u neoporezivom iznosu određenom za tu namjenu.

Regres se isplaćuje jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Pravo na regres ostvaruje radnik koji je u radnom odnosu kod polsodavca najmanje šest mjeseci. Radnik koji ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora nema pravo na cjelokupni regres, već na njegov razmjerni dio.

Članak 59.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene po radniku u RH u prethodna tri mjeseca prije umirovljenja.

Iskazana visina se radniku isplaćuje u neto iznosu.

Članak 60.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za rad u predškolskim ustanovama Općine Kneževi Vinogradi odnosno njegovim pravnim prethodnicima i to za navršenih:

5 godina – u visini od 1,00 osnovice
10 godina – u visini od 1,25 osnovice
15 godina – u visini od 1,50 osnovice
20 godina – u visini od 1,75 osnivuce
25 godina – u visini od 2,00 osnovice
30 godina – u visini od 2,50 osnovice
35 godina – u visini od 3,00 osnovice
40 godina – u visini od 4,00 osnovice

Osnovica za isplatu jubilarne nagrade utvrđuje se u iznosu od 300,00 eura neto.

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

Članak 61.

Svakom radniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole u punom iznosu neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radnici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu dara od jednog poslodavca.

Dar u prigodi Dana sv. Nikole isplaćuje se u najvećem neoporezivom iznosu.

Članak 62.

Radnicima pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u punom iznosu (božićnica) neovisno rade li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radnici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu božićnice od jednog poslodavca.

Pravo na božićnicu pripada svim radnicima koji su na Božić (25. prosinca) u radnom odnosu kod poslodavca, osim radnika kojima na taj dan prava i obveze iz rada ili u svezi s radom miruju.

Božićnica se isplaćuje u istom iznosu kao u javnim službama, a maksimalno u neoporezivom iznosu određenom za tu namjenu.

Članak 63.

Radnicima pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za uskršnje blagdane, u punom iznosu, neovisno rade li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radnici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca, ostvaruju isplatu godišnje nagrade za uskršnje blagdane kod jednog poslodavca.

Pravo na godišnju nagradu za uskršnje blagdane pripada svim radnicima koji su na Uskrs po Gregorijanskom kalendaru u radnom odnosu kod poslodavca, osim radnicima kojima na taj dan prava i obveze iz rada ili u svezi s radom miruju.

Godišnja nagrada za uskršnje blagdane se isplaćuje u istom iznosu kao u javnim službama, a maksimalno u neoporezivom iznosu određenom za tu namjenu.

Članak 64.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti supružnika, djeteta, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, roditelja, očuha, maćehe i skrbnika, posvojenika — 1 proračunska osnovica

Iskazana visina se radniku isplaćuje u neto iznosu.

Članak 65.

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

- nastanka teške invalidnosti — 2 proračunske osnovice
- bolovanja dužeg od 90 dana — 1 proračunska osnovica

Pravo na pomoć za vrijeme privremene nesposobnosti za rad duže od 90 dana nema radnik koji na temelju Zakona ima pravo na naknadu plaće u iznosu od 100% osnovice za naknadu.

Članak 66.

Uža obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika u visini 3 prosječne neto mjesečne plaće isplaćena radniku.

Iskazana visina se radniku isplaćuje u neto iznosu.

Članak 67.

Radnicima će se isplatiti troškovi prehrane u visini neoporezivog iznosa prema propisima o oporezivanju dohotka-

Troškovi prehrane isplatit će se radniku u jednakim mjesečnim iznosima od 50,00 eura uz isplatu plaće.

Članak 68.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica 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.

Ugovorne strane su sporazumne da visina dnevnice iznosi najviši neoporezivi iznos iznos po Pravilniku o porezu na dohodak. Ako je na službenom putu, na teret poslodavca uz noćenje s doručkom osiguran još jedan obrok (ručak ili večera), iznos dnevnice se umanjuje za 30 %, odnosno za 60 % ako su osigurana dva obroka (ručak i večera). Pod ručkom i večerom podrazumijeva se topli obrok.

Poslodavac je dužan izdati putni nalog radniku prije odlaska na put.

Članak 69.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte.

Ako postoji više mogućnosti korištenja javnog prijevoza radnika o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika.

Ako nije organiziran javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza na istu udaljenost na tom području ili 0,40 EUR po prijeđenom kilometru.

Članak 70.

Kada radnik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, troškovi će mu se nadoknaditi po prijeđenom kilometru u visini neoporezivog iznosa po Pravilniku o porezu na dohodak. Kada će radnik koristiti privatni automobil u službene svrhe određuje poslodavac.

Članak 71.

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

VIII. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

1. Zaštita zdravlja

Članak 72.

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

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

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

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

Članak 73.

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

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

Članak 74.

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

Radnik, koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno 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 rata ili neposredne ratne opasnosti kao i u slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa.

2. Zaštita od diskriminacije i zaštita dostojanstva

Članak 75.

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

Članak 76.

Zabranjeno je uznemiravanje radnika tijekom rada.

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

Članak 77.

Uznemiravanjem u tijeku rada smatra se osobito:

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

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

Članak 78.

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

Članak 79.

Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika dužan je imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

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

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

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

O očitovanju se sastavlja zapisnik koji radnik potpisuje.

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

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

Članak 80.

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

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

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

Članak 81.

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

- izmjenu rasporeda rada,
- premještaj u drugi objekt,

- pokretanje stegovnog postupka.

Članak 82.

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od osobe koja nije u radnom odnosu u predškolskoj ustanovi, ovlaštena osoba može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, predložiti ravnatelju, odnosno predsjedniku upravnog vijeća sljedeće mjere:
- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu,
- obavijestiti poslodavca prijavljene osobe,
- obavijestiti nadležnu policijsku postaju.

3. Zaštita radnika

Članak 83.

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

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

Članak 84.

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

Članak 85.

Poslodavac je dužan radnike osigurati od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada.

Članak 86.

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

Članak 87.

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

Članak 88.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili zbog profesionalne bolesti ne bude vraćen na rad jer je nastao trajni gubitak sposobnosti za rad (opća nesposobnost za rad), ima pravo na otpremninu u visini (šest) 100% prosječnih mjesečnih neto plaća koje su isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Članak 89.

Radnik kojem je otkazan Ugovor o radu zbog bolesti – osobno uvjetovani otkaz – ima pravo na otpremninu u visini 6 (šest) 65% prosječnih mjesečnih neto plaća koje su isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu.

Članak 90.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanim ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini jedne trećine prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada. Tako utvrđeni ukupan iznos otpremnine ne može iznositi više od šest prosječnih mjesečnih bruto plaća ostvarenih u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Članak 91.

Radniku može biti upućeno upozorenje na obveze iz radnog odnosa zbog neizvršenja poslova iz Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu.

Po proteku dvije godine od dana donošenja upozorenja smatrat će se da isto nije doneseno.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 92.

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

Članak 93.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Predškolske ustanove.;
- nedozvoljenog korištenja sredstvima Predškolske ustanove,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene Zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu,

- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekoreknog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje,
- zloupotrebe korištenja privremene nesposobnosti za rad.

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

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

Članak 94.

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

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

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

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

X. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 95.

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

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

Članak 96.

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

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

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

Članak 97.

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

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

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

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

Članak 98.

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

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

Članak 99.

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

Članak 100.

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

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

- premjestiti u okviru iste ustanove odnosno premjestiti u drugu ustanovu
- utvrditi kao višak zaposlenih,
- premjestiti ga na nepovoljnije radno mjesto,

- otkazati ugovor o radu,
- na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dosadašnje uvjete rada u odnosu na ostale radnike.

Članak 101.

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

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

Sindikalni povjerenik može prisustvovati sjednicama Upravnog vijeća uz odobrenje predjednika Upravnog vijeća.

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

Članak 102.

Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku, omogućiti neophodan pristup radnom mjestu u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

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

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

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

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

Članak 103.

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

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

Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se

sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovito poslovanje ustanove.

Sindikalni povjerenik odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćene dane za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 7 dana godišnje.

Članak 104.

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

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

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

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

Članak 105.

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

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

Članak 106.

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

XI. OBAVJEŠTAVANJE RADNIKA

Članak 107.

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

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

XII. RADNIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK

Članak 108.

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

XIII. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

1. Mirenje

Članak 109.

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

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

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

Članak 110.

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

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

Svaki sporazum koji strane postignu mora biti u pisanom obliku.

Sporazum je sastavni dio Ugovora i dopunjuje ga odnosno mijenja te ima pravnu

snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Stranke mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog miritelja.

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

2. Arbitraža

Članak 111.

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

Arbitraža ima tri člana.

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

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

Članak 112.

Postupak pred arbitražom stranke mogu urediti posebnim pravilnikom.

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

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

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

Članak 113.

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

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

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

Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba.

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

3. Troškovi

Članak 114.

Troškove mirenja odnosno arbitraže snose obje strane.

XIV. ŠTRAJK

Članak 115.

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

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

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

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

Članak 116.

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

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

Članak 117.

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

Članak 118.

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

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

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Članak 119.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata.

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

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

Članak 120.

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

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

Članak 121.

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

Članak 122.

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

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

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

Članak 123.

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

XV. TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 124.

Ugovorne strane osnivaju zajedničko povjerenstvo za tumačenje Kolektivnog ugovora.

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

Povjerenstvo za tumačenje ovog Ugovora:

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

Članak 125.

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

Ugovorne strane su se dužne pridržavati datog tumačenja.

Sjedište povjerenstva je pri Općini Kneževi Vinogradi.

Povjerenstvo može održavati sjednice i davati svoja tumačenja elektroničkim putem.

Članak 126.

Povjerenstvo za tumačenje dužno je dati traženo tumačenje u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva.

XVI. IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

Članak 127.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

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

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

Članak 128.

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

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

Svaka ugovorna strana može u pisanom obliku otkazati ovaj Ugovor.

Otkazni rok iznosi tri mjeseca.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 129.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpiše ovlašteni predstavnik Općine Kneževi Vinogradi i ovlašteni predstavnik Sindikata radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske.

Članak 130.

Poslodavac je dužan uskladiti svoje opće akte s odredbama ovog Kolektivnog ugovora u roku od 60 dana od njegovog stupanja na snagu.

Ovaj se Kolektivni ugovor primjenjuje neposredno.

Članak 131.

Ovaj Ugovor zaključuje se na određeno vrijeme od 4 godine i vrijedi od 1.1.2026. godine do 31.12.2030. godine.

Članak 132.

Troškove tumačenja odredbi i praćenja primjene ovog Ugovora te pripreme rada i mirovnih povjerenstva i arbitraža strane potpisnice ugovora snose svaka u jednoj polovini.

Za Općinu Kneževi Vinogradi
Načelnik
Vedran Kramarić

Za Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske
Predsjednica
Iskra Vostrel Prpić

KLASA: 601-01/25-02/02
URBROJ: 2158-23-03/1-25-04
Evid.br. Ugovora: 249/2025