

DJEČJI VRTIĆ NEVEN ROVINJ-ROVIGNO
GIARDINO D'INFANZIA NEVEN ROVINJ-ROVIGNO

Primjeno: Pervenuto: 10.06.2026.		
Klasifikacijska oznaka: Sigla di classificazione:	Org. jedinica: Unità org.:	
152-01/26-01/1		
Uredbeni broj: N. protocollo:	Priloga Allegati	Vrijednost Valore
2171-19-01-26-1		

KOLEKTIVNI UGOVOR

**ZA DJELATNOST PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA
ZA RADNIKE ZAPOSLENE U DJEČJEM VRTIĆU NEVEN ROVINJ-ROVIGNO -
GIARDINO D'INFANZIA NEVEN ROVINJ-ROVIGNO
I ZAPOSLENE U TALIJANSKOM DJEČJEM VRTIĆU-GIARDINO D'INFANZIA
ITALIANO "NARIDOLA" ROVINJ-ROVIGNO**

KLASA: 601-01/26-01/06
URBROJ: 2163-8-02/1-26-4

29. svibanj 2026. godine

Temeljem članka 51. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ br. 19/97, 107/07, 94/13 i 98/19, 57/22, 101/23, 145/23, 145/24, 146/25, 22/26) i članka 192. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 12/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23)

GRAD ROVINJ – ROVIGNO, Trg Matteotti 2, Rovinj – Rovigno, koji zastupa gradonačelnik Emil Nimčević,

OPĆINA BALE – VALLE, Trg Tomaso Bembo 1, Bale – Valle, koju zastupa načelnica Andrea Modrušan,

OPĆINA KANFANAR, Trg Marka Zelka 6, Kanfanar, koju zastupa načelnik Sandro Jurman (u daljnjem tekstu: Osnivači) s jedne strane

i

SINDIKAT ODGOJA I OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV/br. 2, Zagreb, **Sindikalna podružnica Dječji vrtić Neven Rovinj-Rovigno - Giardino d'infanzia Neven Rovinj-Rovigno** koju zastupa sindikalna povjerenica Bojana Gržinić Matić, **Sindikalna podružnica Talijanski dječji vrtić— Giardino d'infanzia italiano “Naridola” Rovinj-Rovigno**, koju zastupa sindikalna povjerenica Roberta Putti (u daljnjem tekstu: Sindikat),

zaključili su dana 29. svibanja 2026. godine sljedeći:

KOLEKTIVNI UGOVOR

**za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za radnike zaposlene u
Dječjem vrtiću Neven Rovinj-Rovigno - Giardino d'infanzia Neven Rovinj-Rovigno
i u
Talijanskom dječjem vrtiću - Giardino d'infanzia italiano “Naridola” Rovinj-
Rovigno**

I. PREDMET UGOVORA

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 zaposlenih u javnim ustanovama Dječji vrtić Neven Rovinj-Rovigno - Giardino d'infanzia Neven Rovinj-Rovigno i Talijanskom dječjem vrtiću — Giardino d'infanzia italiano “Naridola” Rovinj-Rovigno.

Članak 2.

Pod pojmom “poslodavac” u smislu ovog Ugovora je ustanova **DJEČJI VRTIĆ NEVEN ROVINJ - ROVIGNO - GIARDINO D' INFANZIA NEVEN ROVINJ - ROVIGNO I TALIJANSKI DJEČJI VRTIĆ - GIARDINO D' INFANZIA ITALIANO “NARIDOLA”**

ROVINJ- ROVIGNO, kojima su osnivači solidarno odgovorni za realizaciju prava iz Ovog Ugovora.

Pod pojmom “Sindikat” u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se **SINDIKAT, ODGOJA I OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE** ili po njihovoj odluci ovlaštene sindikalne podružnice.

Pod pojmom “predškolska ustanova” u smislu odredbi ovog Ugovora podrazumijeva se javna ustanova **DJEČJI VRTIĆ NEVEN ROVINJ - ROVIGNO - GIARDINO D' INFANZIA NEVEN ROVINJ - ROVIGNO I TALIJANSKI DJEČJI VRTIĆ -GIARDINO D' INFANZIA ITALIANO “NARIDOLA” ROVINJ- ROVIGNO**.

Pod pojmom “radnik” podrazumijeva se osoba koja obavlja određene poslove za

poslodavca temeljem ugovora o radu, bez obzira da li je radni odnos zasnovan na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim i skraćenim radnim vremenom i radnik koji je radni odnos zasnovao u svojstvu pripravnika.

Članak 3.

Ovaj Ugovor obvezuje i primjenjuje se na njegove potpisnike i na osobe koje prema odredbama Zakona o radu mogu biti stranke ugovora, a koje mu naknadno pristupe.

Ugovor obvezuje i primjenjuje se na sve radnike koji su u vrijeme sklapanja ovog Ugovora bili ili su naknadno postali članovi sindikata potpisnika.

Poslodavac se obvezuje primjenjivati ovaj ugovor na prava i obveze iz rada i po osnovi rada na sve radnike predškolske ustanove.

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

Članak 4.

Potpisnici su se suglasili da će se zalagati i rukovoditi slijedećim načelima i vrijednostima:

- učinkovitost i odgovornost rada javne službe;
- pravednost i solidarnost;
- jednaka plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti; i suradnja u području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja.

Članak 5.

Potpisnici su suglasni da će se zauzimati za sljedeće opće ciljeve:

- promicanje socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja; mirnog rješavanja sporova.
- ostvarivanje razine prava i korištenja prednosti iz radnog odnosa
- socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja razmjerno uloženom radu
- angažmanu i odgovornosti.

Članak 6.

Strane potpisnice obvezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.

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 njegovu izmjenu.

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

Članak 7.

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 8.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se Poslodavac i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim uglavcima ugovora. Potrebu zasnivanja radnog odnosa utvrđuje i ugovor o radu u ime Poslodavca sklapa Ravnatelj.

Kod sklapanja ugovora o radu Ravnatelj od radnika može tražiti podatke koji su u neposrednoj svezi s radnim odnosom i obavljanjem ugovornih poslova.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje

mogu utjecati na obavljanje ugovorenih poslova

Zabranjeno je svako postupanje koje može imati obilježje izravne ili neizravne diskriminacije osobe koja traži zaposlenje kao i radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, jezika, vjere, dobi, bračnog stanja, porodičnih obaveza, političkog uvjerenja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci ili sindikatu, nacionalnog uvjerenja.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje također predstavljaju diskriminaciju.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kada je zakonom dopušteno sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na drugi propisani način.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 10.

Poslodavac će iznimno sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba,
- ostvarenje određenog poslovnog projekta ili programa,
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne duže od 60 dana,
- poslovima za koje se na raspisani natječaj 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, ali ne dulje od pet mjeseci,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Ugovor o radu na određeno može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

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

Ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 11.

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

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz Fondova Europske unije,
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom.

Članak 12.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili, prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja

iste ili slične poslove.

Ako kod Poslodavca iz stavka 1. ovoga članka nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju Poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, Poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Oblik i sadržaj ugovora o radu

Članak 13.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

- strankama te njihovu prebivalištu odnosno sjedištu,
- mjestu rada radnika, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- nazivu, naravi ili vrsti rada, odnosno popisu ili opisu poslova na kojima se radnik zapošljava,
- danu početka rada,
- očekivanom trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- trajanje ili način određivanja plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo odnosno načinu određivanja istog,
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto točke 6., 7., 8. i 9. stavka 1. ovog članka može se u ugovoru odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise i kolektivne ugovore koji uređuju ta pitanja.

Pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu

Članak 14.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, ravnatelj je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Pisana potvrda o sklopljenom ugovoru mora sadržavati uglavke ugovora o radu iz članka 13. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 15.

Ovlaštena osoba poslodavca dužna je radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku od 8 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručjenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Zapošljavanje radnika kod poslodavca

Članak 16.

Radni odnos kod poslodavca zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja. Odluku o objavi natječaja donosi upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

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

Iznimno, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,

- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana.

Ako se na 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 se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

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

Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa donosi upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Iznimno, u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

Kandidatima koji nisu izabrani dostavlja se pisana obavijest o izabranom kandidatu te mjestu i vremenu preuzimanja dostavljene dokumentacije u roku od osam dana od donošenja odluke o izboru.

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

Članak 17.

Natječaj iz članka 16. Ugovora sadrži:

puni naziv i sjedište poslodavca

- naziv radnog mjesta ili vrstu rada na koji se kandidat zapošljava

- uvjete koje kandidat treba ispunjavati

- isprave kojima dokazuje ispunjenost uvjeta iz točke 3.

- rok u kojemu kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj i način i mjesto

predaje

- podatak radi li se o radnom odnosu na određeno ili neodređeno, te puno ili nepuno radno vrijeme

- napomena da poslodavac zadržava pravo poništiti natječaj.

Članak 18.

Ako se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete, može se izabrati osoba koja ne ispunjava uvjete.

S osobom iz stavka 1. ovog članka zaključuje se ugovor o radu na određeno vrijeme, ali ne dulje od pet mjeseci.

Odluku o izboru radnika donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

S izabranim kandidatom ravnatelj sklapa ugovor o radu u skladu s člankom 11. ovog Ugovora ili mu izdaje pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu u skladu s člankom 14. ovoga Ugovora.

Članak 19.

Na temelju javnog natječaja vrši se izbor ravnatelja u skladu s odredbama zakona i Statuta.

Provjera radnikovih sposobnosti

Članak 20.

Prije izbora, odnosno sklapanja ugovora o radu mogu se provjeriti stručne, radne i zdravstvene sposobnosti osobe koja traži zaposlenje.

Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi se intervjuom, testiranjem, rješavanjem određenih zadataka, upućivanjem osobe na liječnički pregled kod doktora medicine rada ili na drugi prikladan način ovisno o vrsti poslova koje radnik treba obavljati u radnom odnosu.

Članak 21.

Provjeravanje sposobnosti iz članka 20. ovoga Ugovora obavlja ravnatelj ili radnik poslodavca kojega ravnatelj za to ovlasti.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka dostavlja ravnatelju pisano izvješće o stručnim i radnim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad kod poslodavca osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.

Poslovi s posebnim uvjetima rada

Članak 22.

Sukladno Zakonu o zaštiti na radu, važećem pravilniku o poslovima s posebnim uvjetima rada, te Procjeni rizika poslodavca, utvrđuju se kao poslovi s posebnim uvjetima rada slijedeća radna mjesta i to kako slijedi:

- odgojitelj,
- referent zaštite na radu i zaštite od požara/administrator,
- domar
- glavni kuhar,
- kuhar,
- pomoćni kuhar.

Članak 23.

Poslodavac je dužan organizirati odnosno uputiti radnike iz članka 22. ovog Ugovora na liječnički pregled sukladno odredbama važećeg pravilnika o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.

Probni rad

Članak 24.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu, s time da on ne može trajati dulje od šest mjeseci.

Trajanje probnog rada za pojedino radno mjesto kod Poslodavca utvrđeno je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada.

Članak 25.

Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba odnosno povjerenstvo, koje za to ovlasti ravnatelj.

U slučaju opravdane odsutnosti radnika koji se prati u probnom radu (bolovanje, plaćeni dopust i sl.) produžuje se probni rad za određeni broj radnih dana odsutnosti.

Članak 26.

Najkasnije zadnjeg dana probnog rada ravnatelj izvješćuje radnika o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.

Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se otkazuje uz otkazni rok od sedam dana.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 27.

Poslodavac je dužan omogućiti radnicima obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje, sukladno mogućnostima i potrebama rada.

Radnici su dužni za potrebe svog radnog mjesta sudjelovati u oblicima obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na koja su upućeni na teret Poslodavca, a izvan toga se obrazuju, osposobljavaju i usavršavaju u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama.

Odgojno obrazovni radnici (odgojitelji i stručni suradnici) imaju pravo i obavezu permanentnog stručnog usavršavanja sukladno posebnom zakonu, drugim propisima, godišnjem planu i programu rada te planu stručnog usavršavanja i osposobljavanja koji Poslodavac donosi za svaku pedagošku godinu.

Pripravnici

Članak 28.

Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

Pripravnik u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi puta zapošljava u struci. Pripravnik nakon isteka pripravničkog staža polaže stručni ispit.

Članak 29.

Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 30.

Pripravnički staž traje godinu dana.

Nakon isteka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit.

Pripravniku koji je kod poslodavca zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme, dužan je u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž položiti stručni ispit.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit, poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

Članak 31.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.

Napredovanje u struci i promicanje u položajna zvanja

Članak 32.

Odgojitelji i stručni suradnici sukladno Pravilniku o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću (u daljnjem tekstu: Pravilnik) mogu napredovati i stjecati položajna zvanja: odgojitelj mentor, odgojitelj savjetnik, stručni suradnik mentor, stručni suradnik savjetnik.

Odgojitelji i stručni suradnici biraju se u zvanje mentora odnosno savjetnika na vrijeme od pet godina i mogu biti ponovno izabrani.

Odgojitelji i stručni suradnici mogu sukladno Pravilniku izgubiti stečeno zvanje ako ne zadovolje ili ne dostave ocjene o svom radu u određenom roku.

III. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Dnevno i tjedno radno vrijeme i stanka

Članak 33.

Puno radno vrijeme radnika u predškolskoj ustanovi iznosi 40 sati tjedno uključujući i dnevnu stanku.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Subota i nedjelja su dani tjednog odmora.

Radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika, stručnih suradnika, te medicinske sestre — zdravstvenog voditelja određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i obrazovanja.

Raspored radnog vremena utvrđuje se jednokratno, a prema karakteru radnog mjesta i dvokratno.

Članak 34.

Radno vrijeme odgojno — obrazovnih radnika u neposrednom radu s djecom ne može trajati duže od 27,50 sati tjedno, sukladno odredbama DPS-a.

Članak 35.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena.

Na zahtjev radnika ili sindikalnog povjerenika poslodavac im je dužan dostaviti evidenciju iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 36.

Raspored tjednog radnog vremena, početak i završetak dnevnog radnog vremena, kao i vrijeme korištenja stanke, utvrđuje poslodavac svojom pisanom odlukom.

Članak 37.

Raspored radnog vremena radnika koji sukladno Zakonu o roditeljima i roditeljskim potporama koristi pravo na rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta s težim smetnjama u razvoju određuje se sporazumom poslodavca i radnika koji koristi to pravo.

Članak 38.

Svi radnici vrtića imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta. Stanka se ubraja u radno vrijeme. Ako priroda posla ne omogućava stanku u toku rada (odgojno obrazovni radnici) ravnatelj će to vrijeme uračunati u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja.

Radnica koja doji dijete do godine dana života djeteta na njen zahtjev ima pravo na korištenje stanke za dojenje djeteta u trajanju od dva puta po sat vremena i odmor od 30 minuta.

Radnica će vrijeme od 2,5 sati dnevno koristiti u skladu s potrebama djeteta, a prema postupku utvrđenom posebnim Pravilnikom ministra rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike.

Članak 39.

Između dva 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.

Članak 40.

Poslodavac u skladu sa Zakonom o radu može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

Ako prekovremeni rad radnika traje duže od dva tjedna neprekidno ili više od šest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika prelazi 5% ukupnog radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu mora se obavijestiti Radničko vijeće i Sindikat.

Prekovremeni rad se mora u pravilu najaviti unaprijed. Iznimno u slučaju zbog bolesti i neke druge više sile, radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 41.

U slučaju ne nazočnosti radnika na radnom mjestu duže od pet uzastopnih dana, poslodavac se obavezuje osigurati sredstva i zamjenu za odsutnog radnika.

Godišnji odmor

Članak 42.

Radnik koji se prvi put zaposli u Vrtiću ili ima prekid između dva radna odnosa u Vrtiću duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada u Vrtiću.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, koji bi mu bio utvrđen za tu kalendarsku godinu da je radio dulje od šest mjeseci, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije ostvario pravo na godišnji odmor jer nije proteklo šest mjeseci neprekidnog rada u Vrtiću;
- ako mu radni odnos prestaje u toj kalendarskoj godini, bez obzira na datum i način prestanka.

Ako je poslodavac radniku iz stavka 3. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Članak 43.

Trajanje godišnjeg odmora radnika utvrđuje se na način da se na baznih 20 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

- a) *prema dužini radnog staža.*
 - od 2 do 5 godina.....1 radni dan
 - od 5 do 10 godina.....2 radna dana
 - od 10 do 15 godina.....3 radna dana
 - od 15 do 20 godina.....4 radnih 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
 - od 35 godina nadalje.....8 radnih dana
- b) *prema složenosti poslova:*
 - poslovi VSS.....4 radna dana
 - poslovi VŠS.....3 radna dana
 - poslovi SSS, VKV i KV.....2 radna dana
 - ostali PK, NKV, NSS.....1 radni dan
- c) *prema posebnim socijalnim uvjetima:*
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom.....2 radna dana
 - samohranom roditelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom.3 radna dana
 - roditelju, samohranom roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako. daljnje maloljetno dijete još po.....1 radni dan
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju bez obzira na ostalu djecu.....3 radna dana
 - osobi s invaliditetomt.....t.....3 radna dana
 - radnika koji uzdržava teško oboljelog člana uze obitelji.....2 radna dana
- d) *uvjeti rada:*
 - poslovi čije je obavljanje vezano uz buku, neujednačenu temperature, vlagu (spremačica, pralja, kuharica, kućni majstor)2 radna dana
 - poslovi čije je obavljanje vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelji, stručni suradnici, tajnik, radnik u računovodstvu,

ravnatelj).....5 radnih dana
e) *prema ostvarenim rezultatima rada* ravnatelj predškolske ustanove može radniku odobriti do 3 dana godišnjeg odmora.

Slijepi radnik, donator organa, radnik koji radi na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće u potpunosti zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radnik koji ima dijete sa posebnim potrebama ili koji ima troje ili više djece, ima pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora, ako taj broj dana nije ostvario temeljem mjerila iz članka 43. stavka 1. od a) do e).

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u skladu s točkama a) do e).

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od 33 radna dana.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Članak 44.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani utvrđeni posebnim propisima.

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

Članak 45.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju, u dva ili više dijelova i u razdoblju prema rasporedu godišnjeg odmora i dogovoru s poslodavcem.

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

Drugi dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog bolesti, korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radnik ima pravo koristiti dva puta godišnje po jedan dan godišnjeg odmora u vrijeme koje sam odredi, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca najmanje dva dana prije njegova korištenja, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to ne omogućuju.

Članak 46.

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

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, 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 odluke.

Na temelju Plana rasporeda godišnjeg odmora ravnatelj dostavlja radniku pisanu odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja istog.

Članak 47.

U slučaju prestanka radnog odnosa, ukoliko radnik nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo za rad kod poslodavca do prestanka radnog odnosa, poslodavac mu je dužan

isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

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

Članak 48.

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad.

Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema sporazumu s poslodavcem.

Ako sam plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

Plaćeni dopust

Članak 49.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) tijekom kalendarske godine do najviše ukupno 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka..... 5 radnih dana
- rođenje ili posvojenje djeteta..... 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka..... 5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika, snahe ili zeta, ostalih srodnika po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnika..... 2 radna dana
- selidbe u isto mjesto..... 1 radni dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja..... 3 radna dana
- teške bolesti člana uže obitelji..... 3 radna dana
- elementarna nepogoda koja je neposredno zadesila radnika do..... 5 radnih dana
- za dobrovoljne davaoce krvi, za svako dobrovoljno darivanje krvi..... 2 radna dana
- za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama..... 1 radni dan
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste dr. 2 radna dana
- sudski poziv u svojstvu radnika predškolske ustanove..... 1 radni dan
- za polaganje stručnog ispita radnika, prvi puta..... 7 radnih dana
- za polaganje stručnog ispita radnika drugi put..... 1 radni dan
- za potrebe daljnjeg školovanja, osposobljavanja i usavršavanja ako je to u svezi s poslovima koje radnik obavlja ili djelatnošću poslodavca..... 10 radnih dana

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

Članom uže obitelji smatraju se: bračni drug, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi bračni drugovi, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha te posvojitelj i osoba koju je radnik dužan uzdržavati po zakonu te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon davanja krvi, a ako to nije moguće, dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s ravnateljem.

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

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka odobrava ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Članak 50.

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

ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnosti iz članka 49. ovog Ugovora 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 i dobrovoljnog davanja krvi.

Članak 51.

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

Neplaćeni dopust

Članak 52.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana tijekom kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju djelatnosti ustanove, u sljedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji
- izgradnja ili popravak kuće ili stana
- liječenje na vlastiti trošak
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na vlastiti trošak te u drugim opravdanim slučajevima.

Ako to okolnosti zahtijevaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju dužem od 30 dana.

Članak 53.

Neplaćeni dopust do 30 dana u jednoj kalendarskoj godini odobrava ravnatelj, a preko 30 dana odobrava Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Članak 54.

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).

Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u predškolsku ustanovu ugovor o radu se raskida s danom kada je radni odnos stavljen u mirovanje zbog korištenja neplaćenog dopusta.

Za trajanje neplaćenog dopusta prava radnika iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

IV. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 55.

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

Poslodavac mora poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnost radnika uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

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

Članak 56.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurala ustanova, te osposobljenošću koju je stekao svojim obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem.

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 i pravilima struke, bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

Članak 57.

Radniku 5 godina pred starosnu mirovinu, roditelju s malim djetetom do tri godine starosti i samohranom roditelju s djetetom do osam godina starosti ne može se odrediti rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pristanka.

Pod pojmom samohranog roditelja iz stavka 1. ovoga članka smatra se samohrani roditelj definiran posebnim propisom o socijalnoj skrbi.

Članak 58.

Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme, zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez krivnje radnika ili profesionalnog oboljenja, isplatit će se plaća za skraćeno radno vrijeme i naknada u visini razlike između naknade koju ostvaruje prema propisima invalidsko-mirovinskog osiguranja i plaće radnog i mjesta na koje je radnik bio raspoređen u vrijeme nastupanja određene okolnosti.

Članak 59.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto, čije poslove je on sposoban obavljati, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

Poslodavac je dužan poslove radnog mjesta prilagoditi radniku iz stavka 1. ovog članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada. Radnik iz stavka 1. i 2. ovog članka, kojemu nedostaje najviše 5 godina života do ostvarivanja uvjeta za starosnu mirovinu, ima pravo na plaću radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen, ako je to za njega povoljnije.

Članak 60.

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

S ciljem zaštite zdravlja svaki radnik svake dvije (2) godine ima pravo na sistematski pregled u zdravstvenoj ustanovi na trošak poslodavca.

V. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA

Članak 61.

Zabranjena je izravna ili 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 ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 62.

Zabranjeno je uznemiravanje radnika tijekom rada.

Pod uznemiravanjem se podrazumijeva svako ponašanje prema radniku koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 63.

Uznemiravanje tijekom 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.

Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja poslodavca, nadređenih i podređenih, suradnika i svake treće osobe s kojom radnik redovito dolazi u doticaj u tijeku rada ili u svezi s radom.

Članak 64.

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

Članak 65.

Za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz postupak zaštite dostojanstva radnika nadležan je ravnatelj vrtića.

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

Radnik podnosi prijavu o uznemiravanju pisanom pritužbom ravnatelju vrtića.

Ravnatelj je dužan, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnijeta da se o pritužbi očituje, o čemu se sastavlja zapisnik koji radnik potpisuje.

Ako Ravnatelj ocijeni da je to potrebno, provest će i druge radnje radi utvrđivanja činjeničnog stanja (suočavanje, saslušavanje svjedoka i dr.).

Ako se pritužba zbog uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu u Vrtiću, Ravnatelj će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđivanja činjeničnog stanja iz pritužbe vodeći pritom računa o zaštiti dostojanstva radnika i interesima Vrtića.

Članak 66.

O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik temeljem kojeg ravnatelj Vrtića, ako utvrdi postojanje uznemiravanja, predlaže mjere zaštite dostojanstva radnika.

Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od 8 dana od dana primitka pisane pritužbe.

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

Članak 67.

Kada ravnatelj utvrdi da uznemiravanje postoji, ovisno o okolnostima slučaja uznemiravanja, može poduzeti odnosno predložiti neku od sljedećih radnji odnosno mjera za zaštitu dostojanstva radnika:

- izmijeniti raspored rada određenih radnika ako to priroda posla dozvoljava,
- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru,
- usmeno upozoriti radnika koji je izvršio uznemiravanje,
- pisano upozoriti radnika koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti njegova oštrijeg sankcioniranja, u skladu s propisima,
- pokrenuti stegovni postupak odnosno otkazati ugovor o radu.

Članak 68.

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od osobe koja nije u radnom odnosu u Dječjem

vrtiću, ravnatelj može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, poduzeti sljedeće mjere

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem,
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera predviđenih propisima kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje,
- obavijestiti nadležnu policijsku postaju.

VI. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 69.

Plaću radnika čini:

- osnovna plaća,
- dodaci na osnovnu plaću, i
- stalni dodatak na plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Radnik ima pravo na stalni dodatak na plaću koji se utvrđuje u fiksnom mjesečnom bruto iznosu, a obračunava se razmjerno vremenu provedenom na radu (efektivno radno vrijeme).

Stalni dodatak isplaćuje se radniku i za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i slobodnih dana, a pravo na isti se ne ostvaruje isključivo za vrijeme privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), kada se umanjuje razmjerno vremenu provedenom na bolovanju.

Visinu stalnog dodatka utvrđuje gradonačelnik posebnom odlukom koja u vrijeme potpisivanja ovog Ugovora iznosi 200,00 eura bruto.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Osnovicu za obračun plaće, čini osnovica za obračun plaće zaposlenih u gradskoj upravi koju utvrđuje gradonačelnik Grada Rovinj-Rovigno.

U vrijeme sklapanja ovog Kolektivnog ugovora osnovica za obračun plaće iznosi 860,00 eura bruto.

Osnovica se mijenja kada se mijenja i osnovica za obračun plaća zaposlenih u gradskoj upravi.

O promjeni osnovice Osnivač će se putem poslodavca sa sindikatom o istom savjetovati.

Članak 70.

Koeficijent složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđenih pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada predškolske ustanove određuje se kako slijedi:

DJEČJI VRTIĆ NEVEN - GIARDINO D' INFANZIA „NEVEN“ ROVINJ-ROVIGNO		TALIJANSKI DJEČJI VRTIĆ- GIARDINO D'INFANZIA ITALIANO „NARIDOLA“ ROVINJ-ROVIGNO	
Naziv radnog mjesta	Koeficijent	Naziv radnog mjesta	Koeficijent
Pedagog	2,32	Pedagog	2,32
Psiholog	2,32	Defektolog, rehabilitator- logoped	2,32
Defektolog, Rehabilitator - logoped	2,32	Kineziolog	2,32
Kineziolog	2,32	Odgojitelj VSS/VŠS	2,14
Odgojitelj VŠS/VSS	2,14	Radnik bez odgovarajuće vrste obrazovanja –	1,61

		nestručna zamjena VSS/VŠS	
Radnik bez odgovarajuće vrste obrazovanja – nestručna zamjena VSS, VŠS	1,61	Viša medicinska sestra	2,14
Viša medicinska sestra	2,32	Voditelj računovodstva VSS / VŠS	2,14
Tajnik VSS	2,32	Administrativni radnik	1,95
Voditelj računovodstva VSS, VŠS	2,14	Kuhar/kuharica	1,55
Administrativno računovodstveni radnik	1,95	Pomoćna kuharica	1,35
Glavni kuhar	1,65	Pralja	1,30
Kuhar/kuharica	1,55	Spremačica	1,25
Administrativno računovodstveni radnik daktilograf	1,70		
Referent zaštite na radu i zaštite od požara	1,70		
Ekonom	1,70		
Domar	1,55		
Pomoćna kuharica	1,35		
Pomoćna kuharica spremačica u PO	1,35		
Servirka	1,30		
Pralja	1,30		
Spremačica	1,25		
Spremačica sudoperka u PO	1,25		

Članak 71.

Radnik ima pravo na stalni dodatak na plaću na ime naknade za prehranu u iznosu od 100,00 eura mjesečno.

Dodatak iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se u fiksnom mjesečnom neto iznosu kao paušalna naknada sukladno Pravilniku o porezu na dohodak, a obračunava se razmjerno ostvarenom fondu sati u odnosu na redoviti mjesečni fond sati.

Članak 72.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno unatrag za prethodni mjesec.

Radnik prima plaću i ostala primanja putem tekućeg računa banke prema osobnom odabiru.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, sindikalne članarine, osiguranje, uzdržavanja i sl.)

Članak 73.

Plaće i ostala materijalna prava radnika iskazuju se u bruto iznosu. Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje poslodavac.

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

Članak 74.

Osnovna plaća radnika uvećava se:

- za rad noću.....50%
- za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom50%
- za prekovremeni rad50%
- za rad subotom30%
- za rad nedjeljom.....50%
- za smjenski rad10%
- za dvokratni rad10%
- odgojiteljima koji vode verificirane posebne programe (rano učenje stranog jezika, sportski, glazbeni, likovni, dramsko scenski i dr.).....10%
- kada odgojitelj obavlja voditeljske poslove osnovna plaća mu se uvećava za3%
- ravnatelju, stručnom suradniku i odgojitelju sa stečenim zvanjem mentora, odnosno savjetnika, povećava se koeficijent složenosti i za stručno zvanje i to:
 - za mentora10%
 - za savjetnika15%

Ako radnik radi na poslovima složenijeg radnog mjesta, pripada mu koeficijent za to radno mjesto, razmjerno danima provedenim u radu na tom radnom mjestu.

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

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja iznad norme neposrednog odgojno obrazovnog rada s djecom (odgojitelji preko 5,5 sati neposrednog rada), odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Ukoliko odgojitelj u dogovoru s poslodavcem umjesto plaćenog prekovremenog rada koristi slobodne dane obračun se vrši na način da se 1 odrađeni prekovremeni sat računa kao 1,5 sat redovnog rada i dijeli sa brojem sati neposrednog rada (5,5 sati) kako bi se dobio broj slobodnih sati na koje radnik ostvaruje pravo. Radnik po ovoj osnovi može ostvariti najviše sedam slobodnih dana godišnje u pedagoškoj godini, dok će se ostatak isplatiti kao prekovremeni rad.

Radnik će u dogovoru s ravnateljem odlučiti kada će koristiti slobodne dane s osnove prekovremenog rada ili će ostvariti uvećanje plaće s tog osnova, o čemu se vodi pisana evidencija.

Ako se rad radnika iz stavka 1. ovog članka obavlja uz istodobno prisustvo više posebnih uvjeta dodaci se kumuliraju.

Radniku koji zbog odsutnosti radnika obavlja pomoćno tehničke poslove koji se, zbog specifičnosti posla, moraju odraditi po nalogu ravnatelja i ne trpe odgodu te ih nije moguće odraditi prekovremenim radom utvrđuje se dodatak na plaću od 10% za dane provedene na radu u takvim organizacijskim uvjetima.

Dvokratni rad je rad radnika koji poslove obavlja tijekom dvije smjene u jednom danu s prekidom duljim od 90 minuta.

Osnovom za ostvarivanje prava na uvećanje plaće za dvokratni rad ne smatra se

sudjelovanje u radu odgojiteljskih vijeća, održavanje roditeljskih sastanaka i informativnih razgovora s roditeljima, te ostali poslovi do punog radnog vremena koji ne spadaju u sate neposrednog rada s djecom.

Uvećanje plaće za dvokratni rad iz stavka 10. ovog članka isplaćuje se kao uvećanje osnovice plaće za radni dan u kojem je radnik radio dvokratno.

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca, koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijedepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom (treća smjena) dijelu dana.

Pri određivanju u kojoj smjeni radnik radi, a ako ne radi točno u okvirima smjena kako su određene u prethodnom stavku ovog članka ili u radu prelazi iz vremena prijedepodnevne u poslijepodnevnu smjenu, smjena će se odrediti prema osnoj smjeni u kojoj je radnik proveo pretežiti dio radnog vremena.

Članak 75.

Svi radnici imaju pravo na dodatak za radni staž ostvaren kod Poslodavca u djelatnosti predškolskog odgoja na području Grada Rovinja – Rovigno, Općine Bale – Valle i Općine Kanfanar i to za:

- a) 20-29 godina staža 4%
- b) 30-34 godine staža 8%
- c) 35 i više godina staža 10%

Članak 76.

Odgajatelji i stručni suradnici — članovi komisije za mentorstvo nad studentima, pripravnicima i volonterima koji imaju stalno prebivalište na području Grada Rovinja - Rovigno, te općina Bale - Valle i Kanfanar za svoj rad u mentorstvu imaju pravo na nagradu u vidu ostvarivanja dodatnih sati i to kako slijedi:

1. Mentorstvo nad studentima I i II godine:

- a) odgajatelj 16 sati (2 dana) za cjelokupni program prakse
- b) stručni suradnik 8 sati (1 dan) za cjelokupni program prakse

2. Mentorstvo nad studentima III godine:

- a) odgajatelj: 16 sati (2 dana) za cjelokupni program prakse 4 sata za svaku odrađenu aktivnost studenta
- b) stručni suradnik 8 sati (1 dan) za cjelokupan program prakse 2 sata za svako prisustvovanje aktivnosti studenta

3. Mentorstvo nad pripravnicima ili volonterima:

- a) odgajatelj..... 32 sata (4 dana) za program pripravnika ili volontera 6 sati za svaku odrađenu aktivnost, pripreme i konzultacije
- b) stručni suradnik..... 16 sati (2 dana) za program pripravnika ili volontera 3 sata za svako prisustvovanje aktivnosti.

U slučaju prijevremenog prekida mentorstva odgajatelj i stručni suradnik ostvaruju pripadajuće sate iz stavka 1. ovog članka proporcionalno programu i održanim ili prisustvovanim aktivnostima.

Višak ostvarenih sati za mentorstvo nad studentima i pripravnicima ili volonterima odgajatelji i stručni suradnici koristiti će u vidu slobodnih dana sukladno potrebama organizacije rada. Jedinica obračuna i korištenja sati/dana je 1 dan = 8 sati.

Naknade plaće

Članak 77.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- korištenja plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje i drugih slučajeva utvrđenih zakonom, Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom
- bolovanja zbog povrede na radu
- invalidnosti i profesionalnog oboljenja
- odbijanja obavljanja poslova kada nisu provedene propisane mjere zaštite na radu (za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu), ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove
- sindikalnom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom vrtić je dužan isplatiti naknadu plaće u visini kao da je radio na poslovima radnog mjesta uz normalni učinak.

Članak 78.

U slučaju odsutnosti radnika s rada zbog bolovanja prvih 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 80% plaće radnika koju čini: osnovna plaća (umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, dodaci na plaću ukoliko oni postoje (vjernost, napredovanje u struci/stručno zvanje) i stalni dodatak u bruto iznosu (proporcionalno danima provedenim na bolovanju), a koja bi mu bila isplaćena kao da je radio u mjesecu za koji se plaća i naknada plaće isplaćuje.

VII. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 79.

Radniku se isplaćuje prigodna nagrada za godišnji odmor (regres za godišnji odmor) u slučaju da navedeno pravo ostvaruju i radnici u tijelima gradske uprave Grada Rovinja - Rovigno u visini koja se osigurava za zaposlenike u tijelima gradske uprave.

Prigodna nagrada iz stavka 1. ovog članka u pravilu se isplaćuje prije korištenja godišnjeg odmora.

Radnici koji ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruju pravo na isplatu prigodne nagrade iz stavka 1. ovoga članka razmjerno broju mjeseci provedenom na radu u godini za koju ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg

Za izračun razmjernog dijela regresa uzima se u obzir svaki mjesec radnog odnosa, odnosno 1/12 utvrđenog iznosa regresa za svaki mjesec proveden u radnom odnosu.

Članak 80.

Poslodavac će radniku za svako dijete do 15 godina starosti koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, u prigodi Dana Svetog Nikole isplatiti dar u iznosu koje osigurava osnivač ustanove za zaposlene u tijelima gradske uprave

Članak 81.

Radnik ima pravo na isplatu godišnje nagrade neposredno prije blagdana u slučaju da navedeno pravo ostvaruju i radnici u tijelima gradske uprave Grada Rovinja - Rovigno.

Radnik koji je na dan isplate godišnje nagrade u radnom odnosu kod Poslodavca manje od 6 mjeseci, ima pravo na isplatu razmjernog dijela godišnje nagrade.

Za izračun razmjernog dijela godišnje nagrade uzima se u obzir svaki mjesec radnog odnosa, odnosno 1/12 utvrđenog iznosa godišnje nagrade za svaki mjesec proveden u radnom odnosu.

Članak 82.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak uvećanog za iznos od 200,00 eura neto za svaku navršenu godinu radnog staža ostvarenog u ustanovama i upravnim tijelima Osnivača.

Otpremninu je Poslodavac dužan isplatiti sa posljednjom plaćom.

Članak 83.

Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za neprekidni rad u predškolskoj ustanovi odnosno u pravnim prednicima za navršenih:

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

Osnovicu za isplatu jubilarne nagrade utvrđuje Gradonačelnik grada Rovinj — Rovigno posebnom odlukom na početku svake proračunske godine.

Jubilarna nagrada isplaćuje se slijedeći dan računajući od dana navršavanja godina radnog staža, odnosno najkasnije sa sljedećom isplatom plaće.

Iznimno, ako radniku prestaje rad kod poslodavca, a ostvario je pravo na jubilaru nagradu, nagrada će se isplatiti radniku sljedećeg mjeseca po prestanku rada, a u slučaju smrti radnika njegovim nasljednicima sukladno Zakonu o nasljeđivanju.

Članak 84.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na potporu u neto iznosima kako slijedi:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju službe odnosno rada u iznosu od 1.327,23 eura neto i podmirenje troškova pogreba,
- smrti radnika u iznosu od 1.327,23 eura neto
- smrti člana uže obitelji radnika u iznosu od 663,61 euro neto,
- nastanka invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika radnika-jednokratno godišnje u visini 663,61 euro neto,
- bolovanje duže od 90 dana(godišnje) 331,81 euro neto,
- otklanjanje posljedica elementarnih nepogoda 663,61 euro neto

Užom obitelji radnika iz stavka 1. ovog članka smatraju se: supružnik, roditelji, djeca, usvojena djeca i djeca na skrbi.

Solidarne pomoći isplaćuju se radniku ili njegovoj obitelji u trenutku nastalog slučaja, a najkasnije u roku od 8 dana od dana podneska dokumentacije.

Radnik ima pravo na solidarnu pomoć za neprekidno bolovanje duže od 90 dana neovisno o tome je li bolovanje započeo u prethodnoj kalendarskoj godini, a završio u tekućoj godini ili je započeo i završio u tekućoj godini, te neovisno o osnovi bolovanja.

Pravo na pomoć za neprekidno bolovanje duže od 90 dana u godini nema radnik koji na temelju posebnih propisa ima pravo na naknadu plaće za vrijeme bolovanja u iznosu 100% od osnovice za naknadu.

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

Nastanak invalidnosti malodobnog djeteta utvrđuje se pravomoćnim rješenjem o invalidnosti nadležne službe socijalne skrbi.

Poslodavac će djeci odnosno zakonskim starateljima djece radnika koji je izgubio život u

obavljanju rada, mjesečno isplatiti pomoć i to:

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

Članak 85.

Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnicu, puna naknada prijevoznih troškova i naknada punog iznosa troškova hotelskog noćenja.

Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike državnog proračuna.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju iznos dnevnice do visine neoporezivog iznosa. Ukoliko je radniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana isplatit će mu se 50% iznosa dnevnice iz stavka 1. ovog članka.

Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najmanje 24 sata prije putovanja u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

Radnik ima pravo na pola dnevnice ukoliko službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a ukoliko službeno putovanje traje između 12 i 24 sata ima pravo na punu dnevnicu. Ukoliko radnik koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo čije korištenje je odobreno, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenog prijevoznog sredstva.

Članak 86.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i odlaska s posla u visini troškova javnog prijevoza ukoliko je udaljenost njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje 1000 metara.

Prebivalište odnosno boravište radnika u smislu ovog članka je prebivalište, odnosno boravište radnika, sukladno Zakonu o prebivalištu.

Radnik kojemu je udaljenost od mjesta prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od 1000 metara u jednom pravcu, ne ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza.

Ako je od prebivališta odnosno boravišta radnika do mjesta rada organiziran javni prijevoz, radnik ima pravo na naknadu troškova mjesečne autobusne karte.

Pod organiziranim javnim prijevozom u smislu ovog članka smatra se mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju.

U slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg radnik ne koristi, ostvariti će pravo na naknadu troškova prijevoza do visine mjesečne autobusne karte.

Ako je od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada organiziran javni prijevoz od više prijevoznika koji prometuju na toj relaciji i nude mjesečnu kartu, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati u onoj visini koja je povoljnija za poslodavca.

Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza koji nudi mjesečnu kartu, naknada troškova prijevoza isplatit će se kako slijedi:

- za udaljenost unutar granica naselja Rovinja — Rovigno (unutar granice GUP-a),
- a veće od 1000 metara od mjesta rada, u visini mjesečne prijevozne karte za slične udaljenosti mjesnog prijevoza najbližeg grada u Istarskoj županiji u kojem je takav prijevoz organiziran;
- za udaljenost unutar Grada Rovinja — Rovigno, a izvan granica iz prethodne alineje 0,20 eura (1,50 kuna) po prijeđenom kilometru;
- za udaljenost izvan granica Grada Rovinja — Rovigno, 0,18 eura po prijeđenom kilometru.

Udaljenost se u smislu ovog članka utvrđuje prema planeru Hrvatskog autokluba na

temelju kartografske podloge Google maps i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenost iz stavka 3. ovog članka, kao najkraća pješačka ruta.

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

Uvjeti za ostvarivanje prava na naknadu troška ponovnog dolaska su, da je radnik po završetku rada napustio radno mjesto te da je između završetka rada i ponovnog dolaska na radno mjesto prošlo najmanje dva sata.

Putni troškovi radnika koji je bio na službenom putovanju sa službenim vozilom, računaju se od adrese službene garaže odnosno parkinga gdje je ostavljeno službeno vozilo do mjesta prebivališta odnosno boravišta radnika.

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

Svi radnici obvezi su službi za kadrovske poslove na posebnom obrascu dostaviti podatke kao i svaku promjenu podataka o prebivalištu odnosno boravištu te ostale podatke potrebne za obračun naknade troškova prijevoza.

Naknada putnih troškova i naknada troškova prijevoza za dolazak i odlazak s posla isplaćuje se jednom mjesečno, prilikom isplate plaće, a prema stvarnom broju dolazaka na posao.

Zadužuje se referent za obračun plaća za semestralno ažuriranje (lipanj — prosinac) podataka o visini iznosa autobusnih karata iz ovog članka.

Članak 87.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova najviše u iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

VIII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 88.

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezno se, u pisanom obliku i s obrazloženjem, dostavljaju radniku s poukom o pravnom lijeku.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na rješenje iz prethodnog stavka, ravnatelj ili druga ovlaštena osoba ili tijelo ovlašteno za rješavanje po prigovoru, dužni su prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to radnik u podnijetom prigovoru zahtijeva.

Članak 89.

Radniku kojemu nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ne može prestati radni odnos poslovnim ili osobno uvjetovanim otkazom bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona.

Članak 90.

Nakon što prestane obavljati poslove ravnatelja osobi koja je na dan imenovanja na položaj ravnatelja bila radnik ustanove osigurava se rad na radnom mjestu njezine/njegove stručne spreme.

Članak 91.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, a do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje mu 5 godina mirovinskog staža ili 5 godina života, ravnatelj je dužan,

uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto predvedeno aktima o unutarnjem ustrojstvu ustanove, čije poslove je on sposoban obavljati, a koji što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

Ravnatelj je dužan poslove radnog mjesta prilagoditi radniku iz stavka 1. ovog članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada, bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 92.

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

Članak 93.

Ravnatelj Vrtića može redovito otkazati radniku (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacije rada vrtića,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima vrtića,
- povrede propisa o sigurnosti na radu i zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- namjernog nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima usluga vrtića ili njihovo šikaniranje,
- izazivanje tučnjave na radnom mjestu,
- zloupotreba korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovog članka ravnatelj može redovito otkazati ugovor o radu pod uvjetima utvrđenim člankom 115. Zakona o radu.

Za izvanredni otkaz ugovora o radu sa strane poslodavca i radnika primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 94.

Radniku može biti upućeno upozorenje na obveze iz radnog odnosa zbog neizvršenja poslova. Upozorenje prestaje važiti nakon 3 godine od dana donošenja.

X. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 95.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja utvrđenih Ustavom RH, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

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.

Članak 96.

U Ustanovi se biraju najmanje dva, a najviše tri sindikalna povjerenika koji čine

povjereništvo sindikalne podružnice, u čijem sastavu su glavni sindikalni povjerenik sindikalne podružnice i sindikalni povjerenik kao njegov zamjenik.

Aktivnosti sindikalnih povjerenika u ustanovi odnosno kod poslodavca ne smiju biti spriječene ili ometane ako djeluju u skladu sa Zakonom, drugim propisima i ovim Ugovorom.

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

Članak 97.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće, a u cilju promicanja sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika, sindikalni povjerenici imaju pravo na ukupni sindikalni rad, u tijeku radnog vremena, od najmanje tri sata po članu sindikata godišnje.

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

Sindikalni povjerenici prava iz stavka 1. i 2. ovog članka mogu koristiti u mjeri u kojoj bitno ne remete rokove i radne procese u kojima sudjeluju.

Članak 98.

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenici ne mogu biti pozvani na odgovornost, niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 99.

Svaka ozljeda sindikalnih povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.

Članak 100.

Pri donošenju odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenicima ili drugim predstavnikom Sindikata o namjeravanoj odluci i mora im pravodobno dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj radnika.

Važnim odlukama iz stavka 1. ovog članka smatraju se osobito odluke:

- o promjenama u unutarnjem ustrojstvu ustanove,
- donošenje Pravilnika o radu,
- o planu i mjerama zapošljavanja, premještanju i otkazu,
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- o mjerama u svezi zaštite radnika,
- o uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,
- o rasporedu radnog vremena,
- planu godišnjih odmora.

U ime sindikalnih povjerenika, glavni sindikalni povjerenik dostavit će poslodavcu očitovanja na odluke iz stavka 2. ovog članka u zakonskom roku.

Poslodavac je dužan razmotriti očitovanje glavnog sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke, te istome dostaviti odgovor na očitovanje.

Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovog članka o savjetovanju sa sindikalnim povjerenicima ništeta je.

Članak 101.

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

- prostoriju za sindikalni rad i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa, interneta i dr. raspoloživih tehničkih pomagala u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,

slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama, redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, po odluci sindikata,

- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a po potrebi i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu, odnosno prigodom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave člana Sindikata (pristupnica i sl.).

Članak 102.

Kad Sindikat zamjenjuje radničko vijeće on preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu.

Ako kod poslodavca djeluje više Sindikata, a Sindikati se ne dogovore o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze iz stavka 1. ovog članka, spor će se riješiti odgovarajućom primjenom odredbi Zakona o radu o izborima za radničko vijeće.

XI. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

XII.

Članak 103.

Smatra se da je između ugovorenih strana došlo do spora, ako se one ne sporazume o zaključivanju, izmjeni ili dopuni Ugovora, odnosno o drugim prijedlozima za rješavanje spornih situacija.

Za rješavanje sporova između ugovorenih strana koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, pokrenuti će se postupak mirenja.

Postupak mirenja provodi miritelj kojeg stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede.

Svaka strana u sporu imenuje po jednog člana.

Članak 104.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorene strane.

Svaki sporazum koji strane postignu, mora biti u pisanom obliku i sastavni je dio ovog Ugovora te ga dopunjuju ili mijenjaju.

Mirenje je uspješno, ako obje strane prihvate prijedlog sporazum, te tada ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

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

Članak 105.

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

Članak 106.

Sastav, način odlučivanja te rokovi arbitraže posebno će se ugovoriti.

Članak 107.

Troškove mirenja snose obje strane.

XIII. ŠTRAJK

Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštenje štrajka

Članak 108.

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

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.

Donošenje odluke o štrajku

Članak 109.

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.

Zabrana ometanja štrajka

Članak 110.

Poslodavci ne smiju sprečavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Najava štrajka

Članak 111.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu 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.

Rukovođenje štrajkom

Članak 112.

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.

Obveze i ovlasti štrajkaškog odbora

Članak 113.

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.

Poslovi koji se ne mogu prekidati

Članak 114.

Na prijedlog ravnatelja Sindikat i ravnatelj sporazumno izrađuju i donose Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

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.

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

Prava sudionika štrajka

Članak 115.

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

XIV. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA

Članak 116.

Za tumačenje odredaba i praćenja izvršavanja ovog Ugovora, ugovorne strane imenuju zajedničku Komisiju u roku od 30 dana od dana zaključenja ovog Ugovora.

Komisija ima šest članova, od kojih Osnivač imenuje tri te Sindikat potpisnik ovog Ugovora tri člana.

Komisija donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika Komisije.

Predsjednika Komisije biraju ugovorne strane naizmjenično svakih šest mjeseci. Sjedište Komisije je pri nadležnom upravnom odjelu Grada Rovinja-Rovigno.

Ako se Komisija ne može složiti oko tumačenja odredbi ovoga Ugovora, tumačenje će se povjeriti neutralnom stručnjaku. O izboru neutralnog stručnjaka sporazumjeti će se članovi Komisije.

Neutralni stručnjak ima pravo na odgovarajuću naknadu koju zajednički podmiruju obje strane u jednakom iznosu.

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

Tumačenja Komisije obavezna su i dostavljaju se podnositelju upita, drugoj ugovornoj strani te Poslodavcu.

Članak 117.

Komisija je dužna na pismeni zahtjev jedne od ugovornih strana dati tumačenje odredbi Kolektivnog ugovora najkasnije u roku od 15 dana od primitka zahtjeva.

XV. IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

Članak 118.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od 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 mirjenja.

Članak 119.

Najmanje 60 dana prije isteka roka za koje vrijedi ovaj Ugovor, strane su obvezne pisanim putem očitovati se o namjeri pokretanja postupka za zaključivanje novog kolektivnog ugovora uz nastavak primjene stečenih materijalnih prava ili pregovora za sklapanje novog Kolektivnog ugovora.

Nakon isteka roka na koji je sklopljen kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu do sklapanja novog kolektivnog ugovora, u razdoblju od šest mjeseci do isteka roka na koji je bio sklopljen kolektivni ugovor.

Članak 120.

Svaka ugovorna strana može u pisanom obliku otkazati ovaj ugovor. Otkazni rok iznosi tri

mjeseca.

XVI. ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 121.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Kolektivni ugovor objavit će se u Službenom Glasniku Grada Rovinja-Rovigno.

Članak 122.

Ovaj se ugovor sklapa na tri godine.

Ovaj Ugovor stupa na snagu i primjenjuje se od dana potpisivanja.

Članak 123.

Ovaj ugovor sačinjen je u deset (9) primjeraka od kojih dva (2) zadržava Grad Rovinj-Rovigno, jedan (1) Općina Bale-Valle, jedan (1) Općina Kanfanar, po jedan (1) primjerak Dječji vrtić Neven-Giardino d'infanzia "Neven" i Talijanski dječji vrtić — Giardino d'infanzia italiano "Naridola", te tri (3) Sindikat odgoja i obrazovanja, medija i kulture Hrvatske.

GRAD ROVINJ-ROVIGNO

Gradonačelnik
Emil Nimčević



OPĆINA BALE- VALLE

Načelnica
Andrea Modrušan



OPĆINA KANFANAR

Načelnik
Sandro Jurman



SINDIKAT ODGOJA I OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE

Za sindikalnu podružnicu Dječji vrtić
Neven – Giardino d'infanzia „Neven“
po punomoći sindikalna povjerenica
Bojana Gržinić Matic



Za sindikalnu podružnicu Talijanski
dječji vrtić Naridola – Giardino d'Infanzia
italiano „Naridola“

po punomoći, sindikalna povjerenica
Roberta Putti

