

II. Općinska načelnica

30.

Temeljem članka 192. i 193. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17, 98/19, 64/23)

OPĆINA VRSAR-ORSERA, zastupana po Općinskoj načelnici Tini Slamar (u daljnjem tekstu: Osnivač), s jedne strane

SINDIKAT ODGOJA I OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2, OIB: 33244657811, zastupan po sindikalnoj povjerenici Petri Liović sukladno Punomoći, broj: 134-1/2026 od 15. lipnja 2026. (u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su dana 18. lipnja 2026. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u Dječjem vrtiću Tići Vrsar

I. TEMELJNE ODREDBE

Primjena 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 u predškolskom odgoju i obrazovanju Dječjeg vrtića Tići.

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.

Ovaj 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 rada po osnovi rada na sve radnike predškolske ustanove.

Ugovorne strane

Članak 2.

Pod pojmom Sindikat u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Sindikat odgoja i obrazovanja, medija i kulture Hrvatske.

Pod pojmom Poslodavac u smislu ovoga Ugovora je ustanova Dječji vrtić Tići s kojom je Osnivač solidarno odgovoran za realizaciju prava iz ovoga Ugovora.

Pod pojmom „predškolska ustanova“ u smislu odredbi ovog Ugovora podrazumijeva se predškolska ustanova Dječji vrtić Tići.

Pod pojmom radnika podrazumijevaju se radnici s kojima je sklopljen ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim i skraćenim radnim vremenom i radnici koji su

radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

Izuzetak od primjene Ugovora

Članak 3.

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

Načela pregovaranja

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.

Poštivanje odredbi

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

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

Radnici se primaju na rad u Dječji vrtić Tići na temelju natječaja, odnosno sukladno zakonu.

Poslodavac je dužan pribaviti prethodnu suglasnost Osnivača i izvijestiti sindikalne povjerenike.

Radni se odnos u Dječjem vrtiću Tići zasniva ugovorom o radu koji se u pravilu sklapa na neodređeno vrijeme.

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

Poslodavac ne smije kod sklapanja ugovora o radu tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Radnik se može primiti na rad bez objavljivanja natječaja kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radog odnosa na temelju natječaja ali najduže na 60 dana i kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana.

Rad na određeno radno vrijeme

Članak 7.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kad je zbog objektivnog razloga (zamjena privremeno nenazočnog radnika, obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršavanja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja) potreba za obavljanjem posla privremena u najdužem trajanju od tri godine.

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.

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.

Probni rad

Članak 8.

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

Po zasnivanju radnog odnosa radniku se mogu provjeriti stručne i radne sposobnosti probnim radom u trajanju od 3 mjeseca, što se ugovara u ugovoru o radu.

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

Tijekom probnog rada otkazni rok traje sedam dana. Ravnateljica prati rad radnika na probnom radu.

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

Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 4. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Ugovor o radu s pripravnikom

Članak 9.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika, sukladno zakonu.

Ugovor o radu zaključuje se s radnikom pripravnikom za radno mjesto na koje je raspoređen i za koje se stručno osposobljava za samostalan rad.

Pripravnički staž

Članak 10.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u visini od 85 % od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Uvođenje u rad pripravnika

Članak 11.

Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program stažiranja u skladu sa Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju i Pravilniku o stažiranju.

Stručni ispit

Članak 12.

Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.
Pripravnik mora dobiti ispitni program.
Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust.

Ponavljanje stručnog ispita

Članak 13.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvome pokušaju ima pravo polagati još jednom i ako ni tada ne položi, poslodavac mu može redovito otkazati ugovor.

Poslodavac je dužan snositi troškove prvog polaganja pripravničkog ispita. Troškove drugog polaganja pripravničkog ispita snosi sam pripravnik.

Odredbe Zakona o pripravnicima

Članak 14.

Na pripravnike - odgajatelje 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. STRUČNO USAVRŠAVANJE

Obaveza stručnog usavršavanja

Članak 15.

Radnici su obavezni za vrijeme trajanja radnog odnosa stručno se usavršavati i osposobljavati za obavljanje poslova koje rade.

U skladu s mogućnostima i potrebama, radnici se mogu stručno usavršavati uz rad putem tečajeva, seminara i drugih odgovarajućih oblika usavršavanja.

Svi radnici imaju pravo, ali i obvezu stručnog usavršavanja pod jednakim uvjetima.

Sredstva za provedbu stručnog usavršavanja osiguravaju se financijskim planom Dječjeg vrtića za svaku poslovnu godinu.

Radnicima iz stavka 1. ovog članka dani provedeni na stručnom usavršavanju i osposobljavanju smatraju se vremenom provedenim na radu.

IV. RADNO VRIJEME

Radno vrijeme

Članak 16.

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

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

Radno vrijeme odgojitelja u neposrednom radu s djecom iznosi tjedno 27,5 sati, a preostalih 12,5 sati se odnosi na prateće poslove u okviru odgojno-obrazovnog rada, a što se utvrđuje u skladu s državno pedagoškim standardom.

Stručni suradnici obvezni su u neposrednom pedagoškom radu s djecom, odgajateljima i roditeljima provoditi 25 radnih sati tjedno, a ostale poslove u sklopu satnice do punog radnog vremena.

Poslovi iz st.I. ovog članka koji se obavljaju u neposrednom pedagoškom radu i drugi odgovarajući poslovi obavljaju se u sklopu 8-satnog radnog vremena, a ostatak se odnosi na poslove vezane uz suradnju s drugim ustanovama, poslove stručnog usavršavanja, planiranja, pripreme za rad i druge poslove.

Raspored radnog vremena utvrđuje se Godišnjim planom i programom rada.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 17.

Raspored radnog vremena radnika koji rade u skraćenom radnom vremenu zbog njege djeteta s teškoćama u razvoju i pojačane brige i njege djeteta utvrđuje poslodavac sukladno zahtjevu radnika i temeljem nalaza ovlaštene institucije, ako je to u skladu sa Zakonom.

Rad u nepunom radnom vremenu

Članak 18.

Poslodavac će sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom samo kada narav i opseg posla odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena, osim pod uvjetima određenim Zakonom o radu.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u sve radne dane tijekom tjedna ili samo u neke dane u tjednu, o čemu odlučuje ravnatelj.

Radnici koji rade s nepunim radnim vremenom imaju ista prava kao i radnici koji rade s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta, osim prava na dnevni odmor (stanku).

Prekovremeni rad

Članak 19.

Prekovremeni rad je rad duži od punog radnog vremena, a trajanje prekovremenog rada radnika ne smije biti duže od 10 sati tjedno odnosno ukupnog rada pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu i njegovom trajanju pisanim putem obavijestiti radnika najkasnije jedan dan prije dana u kojemu bi trebalo prekovremeno raditi.

Iznimno, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti čiji bi prekid nanio poslodavcu znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika i u

drugim izvanrednim okolnostima, radnik je obavezan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti koja može biti u usmenom obliku.

Za prekovremeni rad radnik ima pravo na povećanu plaću sukladno članku 52. stavku 1. alineji 2.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati odgojitelja drugih stručnih suradnika iznad norme neposredno odgojno- obrazovnog rada s djecom, odnosno ostvareni sati rada ostali radnika iznad 40 sati tjedno.

Prekovremeni rad ne može se odrediti roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, roditelj s djetetom do 8. godine starosti, samohrani roditelj djeteta do 15 godina starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavca te radnik koji je prijavio uznemiravanje na radnom mjestu.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 20.

Svi radnici s punim radnim vremenom u predškolskim ustanovama imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.

Stanka se ubraja u radno vrijeme.

Ukoliko priroda posla ne omogućava stanku u toku rada (odgojna-obrazovni djelatnici) poslodavac će radniku omogućiti da radi toliko kraće ili će mu to vrijeme preraspodijeliti u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja.

Dnevni odmor

Članak 21.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset i četiri sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 22.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, radnik ga može koristiti naknadno u dogovoru sa ravnateljem.

Godišnji odmor

Članak 23.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od

najmanje 4 tjedna, odnosno 20 radnih dana koliko iznosi Zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, a najviše do 30 radnih dana.

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

Najkraćem trajanju godišnjeg odmora određenom prethodnim stavkom ovog članka pribrajaju se dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

a) s obzirom na složenost poslova:

poslovi VSS	4 radna dana
poslovi VŠS.....	4 radna dana
poslovi SSS, VKV i KV	3 radna dana
poslovi PKV, NKV	2 radna dana

b) ukupni radni staž

do 5 godina	1 radni dan
od 5 do 9 godina	2 radna dana
od 10 do 14 godina	4 radna dana
od 15 do 19 godina	6 radnih dana
od 20 do 24 godina.....	8 radnih dana
iznad 25 godina.....	10 radnih dana

c) posebni socijalni uvjeti:

roditelj, posvojitelj ili staratelj s jednim malodobnim djetetom ispod 10

godina 2 radna dana

roditelju, posvojitelju u ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete ispod 10 godina..... 1 radni dan
samohranom roditelju ili staratelju djeteta koji u tekućoj godini navršava

10 godina 3 radna dana

roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju, na temelju odgovarajuće isprave,
bez obzira na ostalu djecu 5 radnih dana

Osobe s invaliditetom (80% i više) ostvaruju pravo na dodatnih 5 dana godišnjeg odmora.

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

Iznimno od odredbe članka 78. Zakona o radu, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja
ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Dani koji ne ulaze u trajanje godišnjeg odmora

Članak 24.

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.

Korištenje godišnjeg odmora

Članak 25.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora koji donosi poslodavac.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora poslodavac donosi za svakog radnika odluku kojom utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema kriterijima iz čl. 23. ovog Ugovora, vrijeme ukupnog trajanja i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Radnik može koristiti godišnji odmor u pravilu u dva dijela.

Ako se godišnji odmor koristi u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Radnik ima pravo koristiti četiri dana godišnjeg odmora po želji, ali najviše do dva dana neprekidno, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje pet dana ranije.

Godišnji odmor radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 26.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 27.

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

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

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 28.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz prethodnog članka ovog Ugovora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske 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 teškoćama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim teškoćama 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.

Uvažavanje potreba radnika

Članak 29.

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

Prekid godišnjeg odmora

Članak 30.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

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

Radniku kojem je odgođena ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora, ali najkasnije do 30. lipnja tekuće godine (za prethodnu godinu).

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

Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

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

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

Plaćeni dopust

Članak 31.

U jednoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 10 radnih dana za važne osobne potrebe.

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

- a) sklapanje braka ili sklapanje životnog partnerstva 5 radnih dana
- b) sklapanje braka djeteta 2 radna dana
- c) rođenje ili posvojenje djeteta 5 radnih dana
- d) smrti supružnika, srodnika po krvi u pravoj liniji i njihovih supružnika, braće, sestara, pastorčadi i posvojenika, djece povjerene na čuvanje i odgoj ili djece na skrbi izvan vlastite obitelji. očuha i maćehe, posvojitelja i sobe koju je radnik dužan uzdržavati, te osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu 5 radnih dana
- e) smrti člana šire obitelji (djed, baka. roditelji supružnika)..... 2 radna dana
- f) selidbe u drugo mjesto..... 3 radna dana
- g) selidbe u isto mjesto 2 radna dana
- h) teške bolesti užeg člana obitelji (roditelja, usvojitelja, supružnika i djece, usvojenika) 4 radnih dana
- i) proglašenje elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika odnosno imovinu radnika te njihove uže obitelji 5 radnih dana
- j) polaganje stručnog ispita (odgojno-obrazovni djelatnici - prvi put) 10 radnih dana

- k) polaganje stručnog ispita (ostali djelatnici)5 radnih dana
- l) dobrovoljno darivanje krvi (za svaki put na dan davanja krvi i dan nakon) 2 radna dana
- m) sudjelovanje sindikalnog povjerenika na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti5 radnih dana
- n) odaziv na poziv sudskih ili drugih ovlaštenih organa.....1 radni dan

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

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

Plaćeni dopust odobrava se na molbu radnika, a u vrijeme kada je nastupila okolnost, te se ne može koristiti naknadno kao stečeno pravo.

Plaćeni dopust s osnova dobrovoljnog darivanja krvi radnik će koristiti u pravilu na dan darivanja i sljedeći radni dan nakon toga. Ukoliko radnik nije na radu na dan dobrovoljnog darivanja krvi (npr. godišnji odmor) plaćeni dopust će koristiti u dogovoru s ravnateljem. Na zahtjev poslodavca radnik je dužan dostaviti dokumente kao dokaz opravdanosti korištenja plaćenog dopusta, odnosno slobodnog dana, osim korištenja plaćenog dopusta iz razloga pod r).

Ako okolnosti iz stavka 1. ovog članka nastupe u vrijeme odsutnosti radnika s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

Ako okolnosti iz stavka 1. ovog članka za smrtni slučaj nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

Razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 32.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovog članka smatra se vremenom provedenim na radu.

Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovog članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi ugovorom o radu.

Neplaćeni dopust

Članak 33.

Ravnatelj može radniku na njegov pismeni zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana, a uz suglasnost Upravnog vijeća do godine dana.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obaveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

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

Članak 34.

Radnik može ostvariti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
- 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu
- 5 dana za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja, posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika, i sl.)

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

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

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

Članak 35.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji,
- izgradnja ili popravak kuće ili stana,
- liječenje na vlastiti trošak,
- stručnog obrazovanja na vlastiti trošak
- zbog drugih osobnih potreba

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.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Dužnosti i obveze poslodavca

Članak 36.

Ustanova, odnosno poslodavac, dužni su osigurati uvjete zdravlja i sigurnosti radnika na radu.

Ustanova, odnosno poslodavac, poduzet će mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Ustanova, odnosno poslodavac, dužni su pri uvođenju novih tehnologija informirati radnike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

Ustanova, odnosno poslodavac, dužni su osigurati dodatne uvjete za rad osoba s invaliditetom skladu s posebnim propisima i u skladu s mogućnostima poslodavca.

Mjere zaštite na radu

Članak 37.

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

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

Dužnosti i prava radnika

Članak 38.

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 s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurala ustanova, odnosno poslodavac.

Radnik, koji u slučaju ozbiljne, prijetee 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 i imovine.

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

Sistematski pregled radnika

Članak 39.

Poslodavac je dužan osigurati sredstva najmanje za sistematski zdravstveni pregled svih radnika jednom godišnje.

Privatnost i dostojanstvo radnika

Članak 40.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u kontakt u obavljanju svojih radnih obaveza.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obaveza iz radnog odnosa.

Članak 41.

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 42.

Zabranjeno je uznemiravanje radnika u tijeku rada.

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

Članak 43.

Uznemiravanjem u tijeku rada smatra se osobito:
neprimjereni tjelesni kontakti spolne naravi,

- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemirujući telefonski pozivi,
- neprimjerene poruke upućene verbalno, elektronskom ili redovnom poštom
- korištenje nepriličnih izraza i tona u ophođenju, te
- zahtjevi za obavljanje poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.

Članak 44.

Radnik ima pravo na ulaganje pritužbe vezano za zaštitu dostojanstva.

Ravnatelj će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Osoba iz stavka 2. ovog članka dužna je, što je moguće prije, ispitati navode radnika koji je podnio pritužbu. U postupku rješavanja pritužbi imenovane osobe mogu, ako to procijene potrebnim, zatražiti izjašnjavanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba. Imenovane osobe ovlaštene su ispitati pažljivo svaki navod radnika, prateći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika. O svim radnjama koje su provele, ovlaštene osobe obveze su voditi zabilješke.

Radnik koji je podnio pritužbu, kao i radnik od kojeg se uzima izjava povodom pritužbe, može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik, predstavnik radničkog vijeća ili odvjetnik.

Ako poslodavac u roku od 8 dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad, dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, isti nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 5. i 6. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

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

Članak 45.

Poslodavac je dužan sukladno Zakonu o zaštiti prijavitelja nepravilnosti donijeti opći akt o postupku unutarnjeg prijavljivanja nepravilnosti i postupku imenovanja povjerljive osobe i njezina zamjenika te ga učiniti dostupnim svim osobama u radnom okruženju.

Poslodavac je sukladno, članku 2. stavku 2. Zakona o zaštiti prijavitelja nepravilnosti općem aktu dužan imenovati povjerljivu osobu i njezina zamjenika te na taj način omogućiti osobama iz radnog okruženja prijavu nepravilnosti.

VI. PLAĆA, DODACI NA PLAĆU I NAKNADA PLAĆE*Plaća*

Članak 46.

Za obavljeni rad radniku pripada plaća utvrđena ovim Ugovorom, a za vrijeme opravdane odsutnosti s rada pripada mu naknada plaće.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se u novcu.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

Osnovica za izračun plaće

Članak 47.

Osnovica za izračun plaće iznosi 537,90 eura.

Članak 48.

Potpisnici Ugovora utvrđuju da su nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova kako slijedi:

	Naziv radnog mjesta	Stručna sprema	Koeficijent
1.	Psiholog	VSS	4,18
2.	Pedagog	VSS	4,18
3.	Edukacijski rehabilitator	VSS	4,18
4.	Odgojitelj	VSS/VŠS	3,94
5.	Odgojitelj pripravnik	VSS/VŠS	3,74
6.	Nestručna zamjena	SSS/VŠS/VSS	3,72
7.	Zdravstveni voditelj	VSS/VŠS	3,94
8.	Tajnik	VSS	4,18
9.	Voditelj računovodstva	VSS/VŠS	3,72
10.	Administrativno-računovodstveni radnik	VSS/VŠS/SSS	3,22
11.	Glavni kuhar	SSS	3,13
12.	Kuhar	SSS	2,99
13.	Pomoćni kuhar	SSS	2,75

14.	Domar (vozač, ložač)	SSS	2,99
15.	Pralja	OŠ	2,61
16.	Spremačica	OŠ	2,75
17.	Pomoćni radnik za njegu, skrb i pratnju	OŠ	2,61
18.	Pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju ili stručno komunikacijski posrednik	SSS	3,16

Obračun plaće

Članak 49.

Plaća se iskazuje u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje ustanova odnosno poslodavac.

Ustanova odnosno poslodavac dužni su omogućiti radniku uvid u dokumentaciju o obračunu njegove plaće.

Ustanova odnosno poslodavac dužni su omogućiti sindikalnom povjereniku sindikata u koji je radnik učlanjen uz njegov pristanak uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje.

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

Članak 50.

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za postignuti znanstveni stupanj:

- magistar znanosti (mr.sc.) 8%
- doktor znanosti 15%.

Uvećanje plaće

Članak 51.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću.....	40%
- za prekovremeni rad.....	50%
- za rad subotom.....	50%
- za rad nedjeljom.....	50%
- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom.....	50%
- za zvanje mentora	10%
-za zvanje savjetnika	20%

Kada radnik tijekom redovnog radnog vremena obavlja veći opseg poslova od propisanog, ima pravo na uvećanje osnovne plaće u visini od 1% bruto za svaki dan rada u preopterećenju.

Rad u preopterećenju je svaki rad koji se obavlja iznad poslova propisanih Državnim pedagoškim standardom ili Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Pod povećanim opsegom posla podrazumijeva se obavljanje dodatnih zadataka koji prelaze redovni opis poslova radnog mjesta, uključujući: zamjenu odsutnih radnika, rad u otežanim uvjetima (npr. povećani broj djece, izvanredni događaji, izvanredne aktivnosti) ili projekte ustanove (npr. natječaji, adaptacije, organizacija događaja).

Povećani opseg posla se prati i evidentira putem „liste stimulacije“ koju ispunjavaju radnici, a potvrđuje se i dostavlja ravnatelju. Svi radnici bez obzira na hijerarhijsku razinu (od uprave i stručnih suradnika do odgojno-obrazovanog i administrativno-tehničkog osoblja) imaju pravo na priznavanje povećanog opsega posla, kada isti prelazi iz objektivnih potreba rada ustanove.

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

Odluku o isplati naknade za rad u preopterećenju donosi ravnatelj.

Dodaci na plaću međusobno se ne isključuju.

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremeno rada, radnik može koristiti slobodne dane, ali najviše do tri dana godišnje.

Prilikom korištenja slobodnih dana na ime prekovremenih sati, primjenjivat će se način obračuna kao kod plaćanja istih sati, odnosno za 1 sat prekovremenog rada dobivaju se prava kao za 1 sat i 30 minuta redovnog rada.

Slobodne sate će radnici koristiti u dogovoru s ravnateljem.

Radnicima koji mentoriraju pripravnike bi će isplaćena mjesečna novčana nagrada u iznosu od 100,00 eura neoporezivo.

Pravo na naknadu plaće

Članak 52.

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

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obavljanja seminara i sličnih obveza od interesa za Ustanovu,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
- zbog neprovedenih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

Naknada plaće iz spomenutih slučajeva utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio.

Članak 53.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za radno vrijeme uz normalan učinak, kada ne radi zbog zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika, kao na primjer u slučaju nedostatka pogonske energije, nedolaska djece u vrtić i sl.

Ravnatelj u posebnim uvjetima navedenim u stavku 1. može rasporediti radnika na neke druge privremene poslove u okviru postojeće stručne spreme i kvalifikacija.

Ako radnik pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja po pisanom nalogu nadređenog poslove i zadaće odsutnog radnika, ima pravno na plaću radnog mjesta čije poslove obavlja, ako je to za njega povoljnije, a razmjerno obujmu i vremenu obavljanja takvih poslova.

Radnik pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, iznimno može obavljati i to po pisanom nalogu nadređenog poslove i zadaće odsutnog radnika i to isključivo zbog hitne organizacije rada i u vremenski ograničenom trajanju, uz obvezu poslodavca da u najkraćem roku pronađe zamjenu za odsutnog radnika.

Za takav rad ima pravo na plaću radnog mjesta čije poslove obavlja, ako je to za njega povoljnije, a razmjerno obujmu i vremenu obavljanja takvih poslova.

Naknada plaće za vrijeme bolovanja

Članak 54.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

U slučaju privremene nesposobnosti za rad zbog njege djeteta do navršениh sedam godina života, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 100% svoje prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodnih šest mjeseci, bez obzira na ograničenja propisana Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Ukoliko Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje refundira iznos manji od 100% navedene plaće, razliku do punog iznosa isplaćuje poslodavac na svoj teret.

Naknada plaće za vrijeme sindikalnih aktivnosti

Članak 55.

Sindikalom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom, ustanova, odnosno poslodavac, dužni su isplatiti naknadu plaće kao daje 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 obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pismenim sporazumom zaključenim između Sindikata i Poslodavca. Sindikalni povjerenik ne može za vrijeme neposrednog rada s djecom obavljati sindikalne zadaće.

VII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Jubilarna nagrada

Članak 56.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekinuti rad u Vrtiću i to za navršениh 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina radnog staža.

Jubilarna nagrada za navršениh 5 godina radnog staža isplaćuje se u neto iznosu od 50% utvrđene najniže osnove za isplatu neoporezivog iznosa po osnovi ostvarenog radnog staža.

Jubilarna nagrada za navršениh 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina radnog staža isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa utvrđenog propisom o porezu na dohodak.

Jubilarna nagrada isplaćuje se u pravilu u prosincu tekuće godine u kojoj je radnik ostvario pravo na istu.

Regres

Članak 57.

Radniku se može isplatiti regres najviše do neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom

o porezu na dohodak, temeljem odluke Općinskog načelnika i ovisno o sredstvima planiranim u proračunu osnivača.

Isplate regresa za korištenje godišnjeg odmora izvršit će se u cijelosti jednokratno najkasnije do 31. srpnja tekuće godine.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, radnik koji naknadno ostvari pravo na godišnji odmor (razmjerni godišnji odmor), naknadno ostvaruje pravo i na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora, a temeljem odluke o korištenju godišnjeg odmora uz uvjet da godišnji odmor koristi djelomično ili u cijelosti.

Radniku se može isplatiti prigodna nagrada za božićne blagdane najviše do neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak, temeljem odluke Općinskog načelnika i ovisno o sredstvima planiranim u proračunu osnivača.

Prigodna nagrada iz prethodnog stavka ovog članka isplaćuje se u prosincu tekuće godine.

Dar djetetu

Članak 58.

U povodu Dana sv. Nikole, radniku će se isplatiti sredstva za dar djetetu do 15 godina starosti, kao i onom koje u tekućoj godini navršava 15 godina do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, temeljem odluke Općinskog načelnika i ovisno o sredstvima planiranim u proračunu osnivača.

Ostale potpore

Članak 59.

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

- rođenja ili posvojenja djeteta u visini maksimalnog neoporezivog iznosa,
- smrti supružnika ili životnog partnera, djeteta, pastorka ili posvojenika, roditelja, očuha, maćehe ili posvojitelja u visini maksimalnog neoporezivog iznosa,
- bolovanje radnika duže od 90 dana, u visini maksimalnog neoporezivog iznosa, jednom godišnje,
- nastanak invalidnosti veće od 80% u visini maksimalnog neoporezivog iznosa, jednokratno,
- nastanak invalidnosti kod djeteta, pastorka ili posvojenika, supružnika ili životnog partnera radnika, temeljem odluke Općinskog načelnika i sredstvima osiguranim u proračunu osnivača.
- za uzdržavano dijete, pastorka ili posvojenika za koje je odgovarajućim rješenjem nadležnog tijela utvrđeno da se radi o djetetu s posebnim potrebama ili mu je utvrđen invaliditet odnosno tjelesno oštećenje ili je radniku po tom osnovu utvrđeno pravo da radi s polovicom punog radnog vremena zbog posebne njege djeteta, temeljem odluke Općinskog načelnika i sredstvima osiguranim u proračunu osnivača.
- za operativne zahvate, nabavku lijekova i ortopedskih pomagala (koje nije pokriveno osnovnim i dopunskim osiguranjem) uz mišljenje nadležnog liječnika, temeljem odluke Općinskog načelnika i sredstvima osiguranim u proračunu osnivača.
- otklanjanje posljedica elementarne nepogode, temeljem odluke Općinskog načelnika i sredstvima osiguranim u proračunu osnivača.

U slučaju potpora iz stavka 1. točke 1., 2., 6., 7. i 8. ovog članka, ako su oba roditelja ili posvojitelja zaposlenici dječjeg vrtića, pravo na potporu ostvaruje samo jedan od roditelja odnosno posvojitelja.

Pravo na pomoć (potporu) iz stavka I. točke 3. ovoga članka ima i radnica koja se nalazi na bolovanju zbog komplikacija u trudnoći.

Pod pojmom „nabava lijekova“ iz stavka 1. točke 9. ovog članka podrazumijeva se nabava lijekova koji se nalaze na listi lijekova Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, a koji nisu pokriveni u cijelosti ili djelomično osnovnim i dopunskim zdravstvenim osiguranje, već ih službenih mora sam platiti. Pod pojmom „nabava lijekova“ na podrazumijeva se nabava vitaminskih i ostalih preparata i dodataka prehrani.

Uža obitelji radnika ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika u visini iznosa iz stavka I. točke 2.

Dodatak za troškove prehrane

Članak 60.

Radnik ima pravo na stalni dodatak za troškove prehrane u visini neoporezivih primitaka sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Stalni dodatak za troškove prehrane iz stavka 1. ovog članka isplatiti će se u razmjernom iznosu ukoliko radnik u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem se isplaćuje naknada nije radio najmanje pola radnih dana predmetnog mjeseca. Smatra se da radnik nije radio ukoliko je bio na bolovanju, godišnjem odmoru, slobodnim danima, plaćenom ili neplaćenom dopustu te porođiljnom ili roditeljskom dopustu.

Pravo na dodatak iz stavka 1. ovog članka ima i radnik kada radi skraćeno radno vrijeme, ako skraćeno radno vrijeme traje četiri ili više sati dnevno. Smatra se da radnik nije radio ukoliko je bio na bolovanju, godišnjem odmoru, slobodnim danima, plaćenom ili neplaćenom dopustu te porođiljnom ili roditeljskom dopustu.

Članak 61.

Radnici imaju pravo koristiti topli obrok. Cijena toplog obroka za radnike Vrtića iznosi 1,00 euro po danu.

Ravnatelj je dužan svaki tjedan radnicima na vidljivom mjestu dostaviti evidenciju te omogućiti da radnici na tjednoj evidenciji označe dane koje će koristiti topli obrok. Radnici su dužni označiti dane koje će koristiti topli obrok i potpisati tjednu evidenciju.

Obračun će se izvršiti prema tjednim evidencijama prisutnosti koje evidencije svaki tjedan potpisuju radnici. Svojim potpisom radnik potvrđuje da će taj tjedan konzumirati tople obroke.

Evidencije iz prethodnog stavka je ravnatelj dužan dostaviti računovodstvu najkasnije do 5. u mjesecu za prethodni mjesec.

Temeljem evidencije iz prethodnog stavka računovodstvo će radnicima ispostaviti račun radi plaćanja toplog obroka za prethodni mjesec.

Otpremnina radi odlaska u mirovinu

Članak 62.

Prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u visini 1/3 prosječne mjesečne plaće koja je radniku isplaćena u posljednja tri mjeseca koji prethode odlasku u mirovinu za svaku punu

godinu staža ostvarenu kod Poslodavca i njegovog pravnog prednika i to računajući od 03. travnja I 993. godine.

Dnevnicu i naknadu troškova putovanja

Članak 63.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji pripada mu puna naknada prijevoznih troškova dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje u hotelu do 4 zvjezdice.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

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

Visina dnevnice jednaka je kao u tijelima državne uprave.

Ostali uvjeti isplate dnevnica utvrđuju se sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 64.

Radnik ima pravo na naknadu putnih troškova za dolazak i odlazak s posla u visini pojedinačne povratne prijevozne autobusne karte i to za direktnu autobusnu vezu između mjesta rada i mjesta stanovanja.

Ukoliko do mjesta stanovanja radnika ne postoji direktna autobusna veza sa mogućnošću kupnje pojedinačne povratne karte sukladno st. 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu putnog troška u visini pojedinačne jednosmjerne karte za najbliže odredište iste ili slične udaljenosti.

Iznos putnih troškova za dolazak i odlazak s posla neovisno o cijeni karte ili udaljenosti mjesta stanovanja ograničava se na maksimalan iznos od 13,27 eura dnevno.

Udaljenost mjesta stanovanja računa se po najpovoljnijoj ruti za dolazak i odlazak s posla osobnim automobilom.

Radnik ima pravo na naknadu putnih troškova za dane provedene na radu.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 65.

Radnik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, te pravo na nadoknadu troškova koji mu nastanu u svezi s time, a u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Navedeno pravo radnik ostvaruje u slučajevima kada poslodavac nije u mogućnosti osigurati korištenje službenog vozila odnosno ako takvog nema u vlasništvu, a radnik u izvršavanju svojih poslova nužno i redovito/ili više puta na mjesec mora putovati između vrtićkih objekata.

VIII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Rješenja o ostvarivanju prava

Članak 66.

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa, obvezatno se u pisanom obliku, s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku dostavljaju radniku.

Protiv rješenja iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo podnošenja zahtjeva za zaštitu

prava poslodavcu u roku od 15 dana od dana primitka rješenja.

Poslodavac je dužan o zahtjevu za zaštitu prava odlučiti u roku od 15 dana od dana njegova primitka.

Odlučujući o izjavljenom zahtjevu za zaštitu prava na rješenje iz stavka 1. ovog članka poslodavac je dužan prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika, ako to radnik zahtjeva.

Zaštita radnika pred mirovinu

Članak 67.

Radniku kojem nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može prestati radni odnos, bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona ili teže povrede radnih obaveza.

Osiguranje povoljnijih uvjeta rada

Članak 68.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac ustanove je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo raspoloživo 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 I. ovog članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada, ovisno o mogućnostima.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Raspoređivanje radnika na druge poslove

Članak 69.

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

Kada organizacija rada zbog hitnosti ne trpi odgađanje, ravnatelj može privremeno rasporediti radnike u skladu sa potrebama posla.

Otpremnina

Članak 70.

Radnik koji je proglašen viškom u ustanovi, nakon dvije godine neprekidnog rada odnosno kod poslodavca i zbog toga mu se otkaže ugovor o radu, ima pravo na otpremninu u iznosu trećine

prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku godinu rada kod poslodavca.

Iznimno, radnik ne ostvaruje pravo na otpremninu u slučaju otkaza uvjetovanog ponašanjem radnika.

Rokovi prestanka rada kod poslovno uvjetovanog otkaza

Članak 71.

Radniku za čijim je radom prestala potreba u ustanovi odnosno kod poslodavca, radni odnos ne može prestati dok ne proteknu rokovi predviđeni Zakonom o radu od dana uručjenja odluke o poslovno uvjetovanom otkazu.

Otkazni rok kada otkazuje radnik

Članak 72.

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

Razlozi otkaza radniku

Članak 73.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza, odbijanja izvršavanja radnih obveza i naloga ravnatelja,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene Zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu, zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje,
- zloupotrebe korištenja bolovanja,
- diskriminacije prema suradnicima ili korisnicima usluga Dječjeg vrtića.

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

X. PRAVA, OBVEZE I OVLASTI SINDIKATA, SINDIKALNIH POVJERENIKA I SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA

Članak 74.

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

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu RH, konvencijama MOR, zakonima i ovim Ugovorom, na način da se ne ometa redovan rad Ustanove.

Članak 75.

Osnivač se obvezuje na partnerski odnos sa Sindikatom što podrazumijeva uzajamno uvažavanje i poštivanje, te kontinuiranu suradnju.

Članak 76.

Sindikalni povjerenik u ustanovi, odnosno kod poslodavca ne smije biti spriječen ili ometan ako djeluje u skladu sa Zakonom, drugim propisima i ovim Ugovorom. Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 77.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova sindikata u ustanovi ili kod poslodavca i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na jedan sat aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine, a ne odnosi se na propisano vrijeme neposrednog rada s djecom.

Pored broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. ovog članka, ustanova odnosno poslodavac dužni su sindikalnom povjereniku, kao i članu regionalnog i republičkog organa sindikata, omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija, sukladno čl. 31. ovog Ugovora.

Članak 78.

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

Sindikalnog povjerenika u ustanovi odnosno kod poslodavca, za vrijeme obnašanja dužnosti i 6 mjeseci po njegovom isteku, ne može se bez suglasnosti sindikata:

utvrditi kao višak zaposlenih,

premjestiti ga na nepovoljnije radno mjesto.

Članak 79.

Poslodavac kao organ upravljanja ustanove, dužan je razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada. O zauzetim stavovima dužan se u roku od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva očitovati Sindikat.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i sa njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnih interesa radnika.

Članak 80.

Ravnatelj je obavezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti neophodan pristup svim radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

Ravnatelj je također dužan sindikalnom predstavniku, odnosno 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 3 dana prije planiranog dana donošenja te odluke.

Ravnatelj je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah ali najkasnije u roku od dva dana.

Ravnatelj je dužan u pismenoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

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

Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik ima i druga prava određena ovim Ugovorom ili Zakonom. Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik prava iz stavka 5. i 6. ovoga članka mora ostvarivati na način koji ne šteti poslovanju poslodavca.

Članak 81.

Ravnatelj je sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članu povjereništva dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme i u opsegu koji ovisi o veličini ustanove, izvan vremena propisanog za neposredan rad s djecom.

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, izvan vremena propisanog za neposredan rad s djecom.

Članak 82.

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

- odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti, isključivo u prostorijama ustanove, 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.

Ravnatelj će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat u ustanovi bio dovedenu povlašteni ili podređeni položaj.

Članak 83.

Sindikalnog povjerenika bez suglasnosti sindikata, ravnatelj ne smije otpustiti, izuzev zbog osobito teške povrede iz radnog odnosa.

Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.

Radničko vijeće

Članak 84.

Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati jednog ili više svojih predstavnika (u daljnjem tekstu: radničko vijeće) koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Na ustroj, način osnivanja, rad i djelovanje radničkog vijeća primjenjuju se odredbe Zakona o radu ili drugih propisa koji uređuju radne odnose.

Članak 85.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća. osim prava na imenovanje predstavnika radnika u organ poslodavca.

Ako kod poslodavca djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze iz prethodnog stavka, a o postignutom sporazumu sindikati su dužni pisano obavijestiti poslodavca.

XI. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 86.

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, pokrenut će se postupak mirenja.

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

Članak 87.

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 uspjelo, 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 88.

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

Članak 89.

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

Članak 90.

Troškove mirenja snose obje strane.

XII. ŠTRAJK

Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštenje štrajka

Članak 91.

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 92.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih posebno prava djece propisanih Konvencijom o pravima djece, Ustavom i Obiteljskim zakonom.

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

Za slučaj štrajka štrajkaški odbor, ravnatelj dječjeg vrtića i upravno vijeće dužni su osigurati odgovarajuću njegu, prehranu, zdravstvenu zaštitu, kao i drugu skrb o djeci koja za vrijeme štrajka pohađaju program dječjeg vrtića, uzimajući u obzir pravila Državnog pedagoškog standarda ili drugog propisa koji uređuje standarde predškolskog odgoja.

Zabrana ometanja štrajka

Članak 93.

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

Najava štrajka

Članak 94.

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 95.

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 96.

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.

Štrajkaški odbor ima tri člana.

Poslovi koji se ne mogu prekidati

Članak 97.

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

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, vodeći računa da se ne ugrožava sigurnost, zdravlje, njega, prehrana i druga skrb djece.

Poslovi koji se ne smiju prekidati su njega, prehrana djece, zdravstvena zaštita, kao i druga skrb o djeci te poslovi koji su kao takvi određeni posebnim propisom.

Prava sudionika štrajka

Članak 98.

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.

XIII. TUMAČENJE UGOVORA

Osnivanje i ovlasti komisije za tumačenje

Članak 99.

Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje u roku od 30 dana od zaključenja ovog Ugovora. Komisija ima 4 članova od kojih svaka strana imenuje po 2 člana.

Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

daje tumačenje odredaba ovog Ugovora,

prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje strane o kršenju Ugovora.

Ugovorne strane su se dužne pridržavati danog tumačenja.

Sjedište komisije

Članak 100.

Sjedište komisije je u Općini Vrsar-Orsera.

Rokovi za tumačenja

Članak 101.

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

XIV. IZMJENA UGOVORA

Članak 102.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku do 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.

XV. ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 103.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpiše ovlašteni predstavnik Općine Vrsar-Orsera i ovlašteni predstavnik Sindikata odgoja i obrazovanja, medija i kulture Hrvatske.

Članak 104.

Ovaj Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme od dvije (2) godine i stupa na snagu danom potpisa.

Članak 105.

Troškove tumačenja odredbi i praćenja primjene ovog Ugovora strane potpisnice snose svaka u jednoj polovini.

Članak 106.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor.

Otkazni rok je tri mjeseca od dana dostave pismenog otkaza drugoj strani.

Članak 107.

Ovaj Ugovor objavit će se u „Službenim novinama Općine Vrsar-Orsera“.

Članak 108.

Ovaj ugovor sklopljen je u šest primjeraka, od čega tri primjerka zadržavaju stranke potpisnice ovog ugovora.

Članak 109.

Ovlašteni predstavnici stranaka ovog Ugovora izjavljuju da su pročitali gornje odredbe, da su im one jasne i da su s njima suglasni, te ih u znak suglasnosti potpisuju.

KLASA:601-01/26-01/20

URBROJ: 2163-01-01/18-26-

Vrsar-Orsera, 18.06.2026. godine

ZA OPĆINU VRSAR

Općinska načelnica

Tina Slamar

ZA SINDIKAT ODGOJA I OBRAZOVANJA,

MEDIJA I KULTURE HRVATSKE

Sindikalna podružnica Dječji vrtić Tići

po punomoći Sindikalna povjerenica

Petra Liović