

KOLEKTIVNI UGOVOR

za zaposlenike u Dječjem vrtiću Škrinjica

OPĆINA VIDOVEC, Trg svetog Vida 9, Vidovec, zastupana po načelniku Bruno Hranić (u daljnjem tekstu: Općina)

i

REPUBLIČKI SINDIKAT RADNIKA, Palmotićeve 55, Zagreb zastupan po predsjedniku Ivanu Majdaku (u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su 16.05.2025. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

za zaposlenike u Dječjem vrtiću Škrinjica

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Kolektivnim ugovorom Dječji vrtić Škrinjica kao poslodavac (u daljem tekstu: Vrtić) uređuje izbor zaposlenika i zasnivanje radnog odnosa, organizaciju rada, prava i obveze Vrtića i zaposlenika, plaće i novčane nadoknade, prestanak radnog odnosa, zaštitu dostojanstva zaposlenika, zabranu diskriminacije te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Vrtiću.
- (2) Izričaji koji u ovom Kolektivnom ugovoru obilježavaju muški spol ravnopravno se primjenjuju na oba spola.

Članak 2.

- (1) Odredbe ovoga Kolektivnog ugovora odnose se na zaposlenike koje su s Vrtićem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom pod uvjetom ili rokom i osobe koje su s Vrtićem sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju za rad.
- (2) Nitko u Vrtiću ne može početi s radom prije sklapanja ugovora iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 3.

- (1) Odredbe ovoga Kolektivnog ugovora ne primjenjuju se u slučajevima kada je zakonom, podzakonskim aktom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Vrtića, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom koji Vrtić obvezuje, status zaposlenika uređen povoljnije od statusa iz ovoga Kolektivnog ugovora.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

- (1) Svaki radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu. Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.
- (2) Iznimno, ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme kod zasnivanja radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen zbog privremene potrebe rada.
- (3) O potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim zaposlenikom zaključuje ravnatelj kao osoba ovlaštena za vođenje rada i poslovanje Vrtića.

a) Zasnivanje radnog odnosa prema natječaju

Članak 5.

- (1) Kada ravnatelj odluči o potrebi zasnivanja radnog odnosa na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme dulje od 60 dana predlaže Upravnom vijeću donošenje odluke o objavljivanju natječaja.
- (2) Upravno vijeće odluku o objavljivanju natječaja donosi promptno prema prijedlogu ravnateljice.
- (3) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Vrtića.
- (4) Rok za prijavu na natječaj je osam dana.

Članak 6.

- (1) Natječaj iz članka 5. ovoga Kolektivnog ugovora sadržava:
 1. naziv i sjedište Vrtića
 2. naziv ili vrstu rada za koji se zasniva radni odnos
 3. uvjete za zasnivanje radnog odnosa
 4. isprave kojima se dokazuje ispunjenost uvjeta
 5. trajanje radnog odnosa
 6. oblik i sadržaj prijave na natječaj
 7. rok za dostavu prijave na natječaj
 8. poveznicu za ostvarivanje prednosti pri zasnivanju radnog odnosa
 9. suglasnost prijavitelja na natječaj da Vrtić za njega može tražiti izdavanje uvjerenja iz kaznene evidencije
 10. rok u kojem će kandidati biti izvješteni o rezultatima izbora
 11. ostale podatke prema pojedinoj vrsti rada.
- (2) U natječaju se obvezno ističe da se za zasnivanje radnog odnosa ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

Članak 7.

- (1) Nakon isteka natječajnog roka ravnatelj ili Povjerenstvo za provedbu natječaja provodi postupak izbora prijavljenih kandidata.
- (2) U postupku izbora kandidata mogu se provjeriti radne i druge (stručne, zdravstvene) sposobnosti kandidata.
- (3) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi se testiranjem, određivanjem kandidatu da obavi neki posao, razgovorom, upućivanjem kandidata na liječnički pregled i sl.

Članak 8.

- (1) Povjerenstvo za provedbu natječaja dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima kandidata ili to izvješće izrađuje ravnatelj ukoliko on sprovedi natječaj.
- (2) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću kandidat dokazuje ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.
- (3) Prilikom sklapanja ugovora o radu zaposlenik je dužan obavijestiti ravnatelja o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju ugovora o radu zaposlenik dolazi u dodir.
- (4) Nitko u Vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti i primitka u Vrtiću posebnog uvjerenja iz Zakona o pravnim posljedicama osude, kaznenoj evidenciji i rehabilitaciji.

Članak 9.

- (1) Kada su zakonom ili drugim propisom za obavljanje pojedinih poslova propisani posebni uvjeti, stalni radni odnos može se zasnovati samo s osobom koja ispunjava te uvjete.
- (2) Ako je zakonom ili drugim propisom dopušteno naknadno ispunjenje uvjeta iz stavka 1. ovoga članka radni odnos može se zasnovati uz obvezu ispunjenja potrebnih uvjeta u zakonskom roku.
- (3) Kada je radni odnos zasnovan s kandidatom koji ne ispunjava propisane uvjete natječaj će se ponoviti u roku do pet mjeseci.
- (4) Ako prema natječaju nije s nijednim kandidatom zasnovan radni odnos Upravno vijeće donijeti će odluku o ponovnom objavljivanju natječaja prema novom prijedlogu ravnatelja.

Članak 10.

- (1) O konačnom izboru prijavljenih kandidata odlučuje ravnatelj.
- (2) Za izabranog kandidata dostavlja Upravnom vijeću prijedlog za zasnivanje radnog odnosa.

Članak 11.

- (1) Za kandidata za kojega je Upravno vijeće donijelo odluku o zasnivanju radnog odnosa ravnatelj traži od Ministarstva pravosuđa izdavanje posebnog uvjerenja s podacima iz kaznene evidencije.
- (2) Kada Vrtić zaprimi posebno uvjerenje iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj legitimnog kandidata izvješćuje o mjestu i vremenu sklapanja ugovora o radu.
- (3) Kandidata koji po natječaju nije izabran ravnatelj o tome izvješćuje i kandidatu vraća natječajnu dokumentaciju.

b) Zasnivanje radnog odnosa bez natječaja

Članak 12.

- (1) Ravnatelj može s potrebnim zaposlenikom zasnovati radni odnos bez natječaja:
- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
 - kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana,
 - do punog radnog vremena sa zaposlenikom koji je u Vrtiću u radnom odnosu na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
 - kod novacije ugovora o radu o promjeni naziva rada, odnosno popisa ili opisa poslova zaposlenika koji je u Vrtiću u radnom odnosu na neodređeno vrijeme.

c) Ugovor o radu

Članak 13.

- (1) Ugovor o radu u pisanom obliku sklapaju ravnatelj i zaposlenik prije početka rada.
- (2) Ugovor o radu sadržava podatke o:
1. strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
 2. mjestu rada
 3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na kojem se zaposlenik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
 4. nadnevku sklapanja ugovora o radu i nadnevku početka rada te podatke sklapa li se ugovor o radu na puno ili nepuno radno vrijeme
 5. sklapanju ugovora na neodređeno ili na određeno vrijeme te nadnevak prestanka ili očekivanom trajanju ugovora kod ugovora o radu na određeno vrijeme
 6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji zaposlenik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, o načinu određivanja trajanja toga odmora
 7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik, odnosno Vrtić, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, o načinu određivanja otkaznih rokova
 8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja zaposlenik ima pravo
 9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
 10. pravu i obvezi obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja kada je ugovoreno
 11. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.
- (3) Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj može od zaposlenika tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za radni odnos.
- (4) Radni odnos zasnovan je kada ugovor o radu potpišu obje ugovorne strane.

Članak 14.

- (1) Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, ravnatelj je dužan zaposleniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o početku rada.
- (2) Pisana potvrda iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 13. ovoga Kolektivni ugovora.

- (3) Umjesto podataka iz članka 13. stavka 2. točaka 6. do 11. ovog Kolektivnog ugovora, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o početku rada uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili Pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.
- (4) Kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog akta, kolektivnog ugovora ili Pravilnika o radu, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

Članak 15.

- (1) Izuzetno od stavka 2. točke 2. članka 13. ovoga Kolektivnog ugovora u slučaju izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i drugih poremećaja ravnatelj može radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti djece i zaposlenika dogovoriti s zaposlenikom rad na izdvojenom mjestu rada.
- (2) Ako bi trajanje rada iz stavka 1. ovoga članka bilo duže od 30 dana ravnatelj treba zaposleniku ponuditi promjenu ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada.

Članak 16.

- (1) Prije stupanja zaposlenika na rad ravnatelj je dužan upoznati zaposlenika s propisima iz radnih odnosa, s organizacijom rada, zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- (2) Ravnatelj je dužan omogućiti zaposleniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Kolektivnog ugovora i drugih akata kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze zaposlenika i Vrtića.

Članak 17.

- (1) Zaposlenik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno te prema uputama ili radnim nalogima ravnatelja. Ravnatelj može pobliže odrediti mjesto rada i način obavljanja rada.
- (2) Prava i obveze zaposlenika i Vrtića iz ugovora o radu, zakona i ovoga Kolektivnog ugovora ostvaruju se od dana početka rada zaposlenika u Vrtiću.

Članak 18.

- (1) Ravnatelj je dužan zaposleniku koji je zaposlen u Vrtiću na određeno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i zaposleniku koji je u Vrtiću zaposlen na neodređeno vrijeme kada se radi o obavljanju poslova s istim ili sličnim stručnim zvanjima i vještinama.
- (2) S istim zaposlenikom ravnatelj smije sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine osim ako iznimno Zakonom ili Kolektivnim ugovorom nije drugačije definirano.
- (3) Zaposlenici koji su u Vrtiću zaposleni na određeno vrijeme, ravnatelj je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 19.

- (1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru.
- (2) O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj izvješćuje zaposlenika pisano ili elektronski.

- (3) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako zaposlenik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 20.

- (1) Ravnatelj i zaposlenik u okviru uvjeta rada kada za to imaju interes, mogu novacijom ugovora mijenjati pojedine uglavke ugovora o radu.

d) Probni rad

Članak 21.

- (1) Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
(2) Probni rad ne smije se ugovoriti u vremenu duljem od šest mjeseci.
(3) Pri zasnivanju radnog odnosa vrši se provjera stručnih i radnih sposobnosti zaposlenika kroz institut probnog rada koji može trajati:
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži do III. stupnja stručne spreme,
 - do tri mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme,
 - do šest mjeseci za poslove za koje se traži V., VI. i VII. stupanj stručne spreme.
- (4) Probni rad iz stavka 3. može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest) za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan ako je bio odsutan najmanje deset dana.
(5) Trajanje probnog rada može trajati dulje od vremena iz stavka 2. ovoga članka u slučajevima propisanim zakonom.

Članak 22.

- (1) Probni rad zaposlenika prati ravnatelj ili osoba odnosno povjerenstvo, koje za to opunomoći ravnatelj.
(2) Ravnatelj ili osoba odnosno povjerenstvo za praćenje zaposlenika na probnom radu mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i zaposlenik čije se stručne i radne sposobnosti provjeravaju.

Članak 23.

- (1) Ako zaposlenik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.

Članak 24.

- (1) Nezadovoljavanje zaposlenika na probnom radu opravdan je razlog za redoviti otkaz ugovora o radu.
(2) Zaposleniku koji ne zadovolji na probnom radu, redovito se otkazuje ugovor o radu najkasnije zadnjeg dana probnog rada u pisanom obliku. Otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora biti pismeno obrazložen.
(3) Otkazni rok kod otkaza iz stavka 2. ovoga članka je dva tjedna.

e) Pripravnici i stručni ispit

Članak 25.

- (1) Odgojitelji i stručni suradnici koji imaju propisanu stručnu spremu, a nemaju položen stručni ispit zasnivaju u Vrtiću radni odnos u statusu pripravnika.
- (2) Pripravnici u Vrtiću su i osobe koje se prvi put zapošljavaju na poslovima za koje se traži srednja stručna sprema.
- (3) Odluku o potrebi zapošljavanju novog zaposlenika – pripravnika donosi Upravno vijeće Vrtića.
- (4) Ako to posebnim propisima nije drukčije utvrđeno pripravnički staž može trajati najviše:
 - 12 mjeseci za poslove za koje se traži V., VI., VII. stupanj stručne spreme,
 - 6 mjeseci za poslove za koji se traži IV. stupanj stručne spreme.
- (5) Prava i obveze pripravnika iz stavka 1. ovoga članka uređuju se ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 26.

- (1) Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno vrijeme pod uvjetom ili određeno vrijeme koje traje najmanje koliko traje pripravnički staž.

Članak 27.

- (1) Pripravnički staž traje godinu dana.
- (2) U toku pripravničkog staža iz stavka 1. ovoga članka pripravnik je dužan položiti stručni ispit.
- (3) Pripravnik koji ne položi stručni ispit u roku iz stavka 2. ovoga članka ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.
- (4) Rok iz stavka 2. ovoga članka u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja porodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje porodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, a kada pripravnik nije mogao pristupiti polaganju ispita zbog izvanrednih okolnosti koje su uzrokovale odgodu propisanog roka za polaganje ispita, do prvog roka određenog za polaganje stručnog ispita.
- (5) Zbog izvanrednih okolnosti navedenih u stavku 4. ovoga članka pripravničko se stažiranje prekida, a nastavlja se kad navedeni razlozi prestanu, o čemu Vrtić mora pravodobno izvijestiti Ministarstvo znanosti i obrazovanja.

Članak 28.

- (1) Na trajanje stažiranja pripravnika i polaganje stručnog ispita primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.

Članak 29.

- (1) Vrtić može u skladu s godišnjim planom i programom rada radi pripremanja za polaganje stručnog ispita primiti odgojitelja ili stručnog suradnika na stručno osposobljavanje na rad bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 27. stavka 1. ovoga Kolektivnog ugovora.
- (3) S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad ravnatelj je dužan sklopiti ugovor o stručnom osposobljavanju u pisanom obliku.
- (4) Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe ovoga Kolektivnog ugovora osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, nadoknadi plaće i prestanku ugovora o radu.

III. RADNO VRIJEME

Članak 30.

- (1) Puno radno vrijeme zaposlenika u Vrtiću je 40 sati tjedno.
- (2) Pod radnim vremenom smatra se vrijeme u kojem je zaposlenik obavezan obavljati ugovorne poslove, odnosno u kojem je pripravan raditi prema uputama ravnatelja na ugovornom mjestu rada ili drugom mjestu koje odredi ravnatelj.

Članak 31.

- (1) Tjedno radno vrijeme zaposlenika raspoređuje se u pet radnih dana.
- (2) Dnevno radno vrijeme zaposlenika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

Članak 32.

- (1) Raspored radnog vremena, odnosno raspored radnih obveza zaposlenika utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom.
- (2) Rasporedom iz stavka 1. ovoga članka utvrđuju se dani i sati u kojima započinje i završava obavljanje poslova.
- (3) Ravnatelj je dužan obavijestiti zaposlenike o rasporedu ili promjeni rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed osim u slučaju prijeko potrebe za radom zaposlenika.

Članak 33.

- (1) Zaposlenik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- (2) Zaposlenik za trajanja radnog vremena može napustiti radni prostor Vrtića samo uz dopuštenje ravnatelja.

Članak 34.

- (1) Ravnatelj može s zaposlenikom sklopiti ugovor o radu u nepunom radnom vremenu kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punome radnom vremenu.

- (2) Ako zaposlenik s kojim je sklopljen ugovor o radu s nepunim radnim vremenom radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj treba s drugim poslodavcima dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanja zaposlenikovih prava iz radnog odnosa.
- (3) Ravnatelj može zaposleniku koji radi u nepunom radnom vremenu, rasporediti radne obveze u sve dane u tjednu ili samo u neke dane u tjednu.

Članak 35.

- (1) Rad zaposlenika u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta, te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u Vrtiću.

Članak 36.

- (1) Ravnatelj je dužan razmotriti zahtjev zaposlenika koji radi puno radno vrijeme za promjenu i sklapanje ugovora o radu u nepunom radnom vremenu, kao i zaposlenika koji radi u nepunom radnom vremenu za sklapanje ugovora o radu u punome radnom vremenu ako u Vrtiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.
- (2) Promjeni ugovora o radu prema stavku 1. ovoga članka ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.

Članak 37.

- (1) Ravnatelj može odrediti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog zaposlenika te u drugim slučajevima prijeke potrebe.
- (2) Prekovremeni rad zaposlenika ne smije trajati duže od 180 sati tijekom pedagoške godine.

Članak 38.

- (1) Ravnatelj može od zaposlenika zahtijevati prekovremeni rad samo pismeno.
- (2) Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, epidemije, zaraznih bolesti, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu štetu, zamjene izostalog zaposlenika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, a onemogućavanja pravodobnog pisanog zahtjeva zaposleniku, ravnatelj je dužan pisano potvrditi zahtjev u roku do sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen usmeno.

Članak 39.

- (1) Kada narav posla i proces rada to zahtijevaju, puno ili nepuno ugovorno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja zaposlenik radi dulje, a tijekom drugoga razdoblja kraće od ugovornog radnog vremena.
- (2) Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 1. ovoga članka ne može tijekom godine biti prosječno dulje od ugovornog radnog vremena.

- (3) Preraspodijeljeno puno radno vrijeme zaposlenika uključujući i prekovremeni rad ne smije biti veće od 48 sati tjedno.
- (4) Radno vrijeme trudnice, majke s djetetom do tri godine starosti, samohranog roditelja s djetetom do šest godina starosti te zaposlenika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca može se preraspodijeliti samo uz pisani pristanak tih zaposlenika.

Članak 40.

- (1) Plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja zaposlenika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme i odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj.

IV. DODATNI RAD

Članak 41.

- (1) Zaposlenik koji u Vrću radi puno radno vrijeme, a dodatno će raditi kod drugog poslodavca dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu izvijestiti ravnatelja. Ako zaposlenikov dodatni rad kod drugog poslodavca šteti poslovanju Vrća, ravnatelj može od zaposlenika tražiti prestanak rada kod drugog poslodavca.

Članak 42.

- (1) Ravnatelj može s zaposlenikom drugog poslodavca sklopiti ugovor o dodatnom radu kada ne može redovito zaposliti potrebnog zaposlenika prema natječaju ili bez natječaja.
- (2) Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka može u Vrću dodatno raditi do osam sati tjedno.
- (3) Zapošljavanju zaposlenika u dodatnom radu ne prethodi objavljivanje natječaja.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 43.

- (1) Zaposlenik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnoga dana pravo na stanku u trajanju 30 minuta.
- (2) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj odlukom iz članka 32. ovoga Kolektivnog ugovora.
- (3) Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, zaposleniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.
- (4) Zaposlenica koja doji dijete tijekom rada u punom radnom vremenu ima pravo na stanku za dojenje djeteta od dva sata dnevno.

Članak 44.

- (1) Zaposlenik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno tijekom svakoga vremenskog razdoblja od 24 sata.

Članak 45.

- (1) Dani tjednog odmora zaposlenika su subota i nedjelja.
- (2) Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi subotom ili nedjeljom, osigurat će mu se tijekom slijedećeg tjedna korištenje neiskorištenog tjednog odmora.
- (3) Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovoga članka određuje ravnatelj.

Članak 46.

- (1) Zaposlenik koji se prvi puta zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada kod tog poslodavca.
- (2) Zaposlenik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan u prethodnom stavku ovog članka, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz st. 1. ovog članka, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (3) Zaposlenik koji ima šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa u svakoj kalendarskoj godini ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, a zaposlenik s invaliditetom i malodobni zaposlenik najmanje pet tjedana.
- (4) U okviru godišnjeg odmora iz stavka 3. ovoga članka zaposleniku se uračunava 20 radnih dana.

Članak 47.

- (1) U odnosu na članak 46. stavak 4. ovoga Kolektivni ugovora zaposlenik ostvaruje dulji godišnji odmor na temelju dodatnog broja radnih dana i to:

a) radni staž

- od 1 do 5 godina radnog staža 2 dana
- od 6 do 10 godina radnog staža 3 dana
- od 11 do 15 godina radnog staža 4 dana
- od 16 do 20 godina radnog staža 5 dana
- od 21 do 25 godina radnog staža 6 dana
- od 26 do 30 godina radnog staža 7 dana
- više od 30 godina radnog staža 8 dana

b) složenost poslova

- za obavljanje poslova s visokom ili višom školskom spremom 4 dana
- za obavljanje poslova sa srednjom školskom ili stručnom spremom.... 3 dana
- za obavljanje poslova za koje je potrebna niža stručna sprema..... 2 dana

c) posebni socijalni uvjeti

- roditelj, posvojitelj ili skrbnik s jednim malodobnim djetetom 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po
..... 1 dan

- roditelj djeteta s teškoćama u razvoju na temelju rješenja bez obzira na ostalu djecu.....2 dana
 - samohrani roditelj djeteta do 18 godina starosti 2 dana
 - zaposlenik koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji... 2 dana
 - invalid.....2 dana
 - branitelj. 2 dana
- (2) Broj radnih dana godišnjeg odmora prema stavku 1. ovoga članka može iznositi najviše 30.
- (3) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani, neradni dani propisani zakonom i vrijeme privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od strane ovlaštenog liječnika primarne zdravstvene zaštite.

Članak 48.

- (1) Zaposlenici koriste godišnji odmor prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.
- (2) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.
- (3) Rasporedom se može utvrditi da zaposlenik koristi godišnji odmor jednokratno ili u dijelovima.
- (4) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi i o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora zaposlenika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora izvješćuje ravnatelj.
- (5) O planu godišnjih odmora ravnatelj se treba savjetovati s radničkim vijećem najkasnije do 1. lipnja tekuće godine, a raspored korištenja godišnjih odmora donijeti do 30. lipnja tekuće godine.
- (6) Jedan dan godišnjeg odmora zaposlenik može koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje tri dana ranije, osim ako postoje posebno opravdani razlozi u Vrtiću koji to onemogućuju.

Članak 49.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u tekućoj kalendarskoj godini u trajanju duljem od 14 dana ili razmjerni dio godišnjeg odmora zaposlenik može koristiti u istoj godini nakon prestanka razloga spriječenosti ili taj dio godišnjeg odmora prenijeti i koristiti u idućoj godini najkasnije do 30. lipnja, a iznimno u zakonom propisanim slučajevima do 31. prosinca.
- (2) Zaposlenik ne može u iduću kalendarsku godinu prenijeti dio neiskorištenog godišnjeg odmora kada mu je u tekućoj kalendarskoj godini omogućeno korištenje toga dijela godišnjeg odmora.
- (3) O vremenu korištenja dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka ili neiskorištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.
- (4) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 50.

- (1) Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se zaposleniku na mjestu rada.

- (2) Ako se zaposlenik privremeno ne nalazi na mjestu rada, obavijest iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

Članak 51.

- (1) Zaposlenik ima tijekom kalendarske godine pravo na dopust uz nadoknadu plaće do sedam radnih dana u slučaju:
- sklapanja braka.....5 dana
 - sklapanja braka djeteta 2 dana
 - rođenja djeteta 5 dana
 - smrti supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici, roditelja, očuha i maćehe, posvojitelja, djeteta, pastorka, posvojenika i unuka, brata, sestre.....5 dana
 - smrti djeda, bake, roditelja supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici, brat i sestra bračnog druga2 dana
 - teške bolesti djeteta, pastorka, posvojenika, supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici ili roditelja izvan mjesta stanovanja, 3 dana
 - selidbe u istom mjestu stanovanja.....2 dana
 - selidbe u drugo mjesto stanovanja 4 dana
 - polaganja stručnog ispita prvi put 7 dana
 - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalni rad i potrebe radničkog vijeća 2 dana
 - nastupanja na kulturnim ili športskim manifestacijama 1 dan
 - većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica elementarnih nepogoda 5 dana
 - odaziva na poziv sudskih i upravnih tijela 1 dan
- (2) Zaposlenik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane ravnatelja, ima pravo na plaćeni dopust u slijedećim slučajevima:
- za svaki ispit po predmetu.....2 dana
 - za diplomski rad 5 dana
- (3) Zaposlenik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ima pravo na plaćeni dopust u slijedećim slučajevima:
- za svaki ispit po predmetu 1 dan
 - za diplomski rad 2 dana
- (4) Zaposlenik koji želi koristiti plaćeni dopust, dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije dva dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta.
- (5) O pisanom zahtjevu zaposlenika za korištenje plaćenog dopusta odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.

Članak 52.

- (1) Svaki zaposlenik ima pravo na jedan plaćeni slobodni dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući dan, osim kada se s ravnateljem o korištenju slobodnog dana drukčije dogovori.
- (2) Zaposlenik ima pravo na jedan slobodan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost izvan rada.

- (3) Zaposlenica trudnica ima pravo na jedan slobodni plaćeni dan mjesečno u svrhu obavljanja prenatalnih pregleda.

Članak 53.

- (1) Zaposleniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust. Zaposlenik u zahtjevu nije dužan navesti razlog korištenja neplaćenog dopusta.
- (2) Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj uz suglasnost Upravnog vijeća.
- (3) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Vrtića.
- (4) Za trajanja neplaćenog dopusta zaposleniku radni odnos privremeno prestaje, a zaposlenikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.
- (5) S prvim danom neplaćenog dopusta zaposlenik se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Ako se zaposlenik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o trajnom prestanku radnog odnosa.

Članak 54.

- (1) Ravnatelj može odobriti neplaćeni dopust bez naknade plaće do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Vrtića;
 - do treće godine života djeteta,
 - za pružanje osobne skrbi članu uže obitelji ili potrebitoj osobi zbog ozbiljnih zdravstvenih razloga, a koja živi u istom kućanstvu,
 - gradnje ili popravka kuće ili stana,
 - liječenja o vlastitom trošku,
 - sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama,
 - obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima.
- (2) Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA

Članak 55.

- (1) Članovi Upravnog vijeća i ravnatelj zalagati će se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad zaposlenika i boravak djece Vrtića.
- (2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka u Vrtiću će se održavati prostorije, uređaji, oprema, sredstva i pomagala i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti zaposlenika i osposobljavati zaposlenike za rad na siguran način.
- (3) Ravnatelj je dužan zaposlenike redovito izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Članak 56.

- (1) Zaposlenik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.
- (2) Zaposlenik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih zaposlenika s kojima je neposredno vezan u procesu rada te djece i drugih osoba koje borave u Vrtiću.

Članak 57.

- (1) Prigodom sklapanja ugovora o radu zaposlenik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovornih poslova.
- (2) Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovoga članka snosi zaposlenik.

Članak 58.

- (1) Za zaposlenika se u Vrtiću vode osobni podatci prema elektroničkom zapisu podataka iz radnog odnosa.
- (2) Zaposlenik treba pravodobno dostaviti tijelima Vrtića odgovarajuće osobne podatke, promjenu podataka i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.
- (3) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi zaposlenik.
- (4) Tijela Vrtića ne smiju bilo kojim mjerama tražiti od zaposlenika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitnoj vezi s ostvarivanjem prava drugih zaposlenika u Vrtiću.

Članak 59.

- (1) Osobne podatke o zaposlenicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili zaposlenik Vrtića kojega je ravnatelj uz njegovu prethodnu suglasnost za to pisano opunomoćio.
- (2) O imenovanju zaposlenika za prikupljanje, obrađivanje, uporabu i dostavljanje zaposlenikovih osobnih podataka te nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka ravnatelj može odlučiti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.
- (3) Zaposlenikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.
- (4) Računovodstvo Vrtića dostavljaće Sindikatu isključivo podatke o zaposlenicima koji su potpisali pristupnicu Sindikatu i dali izričitu pisanu suglasnost za dostavu i obradu osobnih podataka u svrhu ostvarivanja članstva Sindikatu, sukladno članku 6. stavku 1. točki (a) i članku 9. stavku 2. točki (d) Opće uredbe o zaštiti podataka (EU 2016/679 – GDPR).

Članak 60.

- (1) Zaposlenici Vrtića tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih zaposlenika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.
- (2) Pod uznemiravanjem zaposlenika Vrtića smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Pod spolnim uznemiravanjem zaposlenika Vrtića smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno

predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 61.

- (1) Svako zaposlenikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih zaposlenika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 62.

- (1) O obvezi poštovanja dostojanstva zaposlenika i zabrani uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ravnatelj je dužan upozoriti zaposlenike putem oglasne ploče u Vrtiću i mrežnim stranicama Vrtića.

Članak 63.

- (1) Ravnatelj je dužan imenovati zaposlenika Vrtića ili osobu izvan Vrtića, koja će osim nje primati i rješavati pritužbe u svezi zaštite dostojanstva zaposlenika (u Vrtićima koji zapošljavaju najmanje 20 zaposlenika jednu osobu, a koji zapošljavaju više od 75 zaposlenika 2 osobe različitog spola).
- (2) Kada ravnatelj ili osoba iz stavka 1. ovoga članka zaprimi pritužbu dužan je od dana primitka u roku do osam dana provesti postupak i zaključiti o istinitosti pritužbe. U postupku ravnatelj treba tražiti pisano očitovanje inkriminiranog zaposlenika.

Članak 64.

- (1) Ako ravnatelj ili osoba iz članka 63. stavak 1. zaključi o istinitosti pritužbe ona treba poduzeti realne mjere sprječavanja nastavka protupravnog činjenja.
- (2) U okviru mjera iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj može udaljiti zaposlenika s mjesta protupravnog činjenja, a prema potrebi iz prostora Vrtića.
- (3) Ako zaposlenik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 65.

- (1) U zavisnosti od obilježja protupravnog činjenja iz članka 64. ovoga Kolektivnog ugovora ravnatelj će zaposleniku izdati upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili predložiti redoviti, odnosno izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 66.

- (1) Osobni podatci zaposlenika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika predstavljaju tajnu i ne smiju se priopćavati trećima.

Članak 67.

- (1) Zaposlenik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja za koje ne može očekivati da će mu ravnatelj zaštititi dostojanstvo, može prekinuti rad, pod uvjetom da je u roku do osam dana zatražio zaštitu pred općinskim sudom i o tome izvijestio Vrtić.

VII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 68.

- (1) U Vrtiću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.
- (2) Pod pojavnim oblicima iz stavka 1. ovoga članka razumijeva se izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, zapošljavanja, napredovanja, profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije ili dokvalifikacije.

Članak 69.

- (1) Pod izravnom diskriminacijom iz članka 68. stavka 2. ovoga Kolektivnog ugovora razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa.
- (2) Pod neizravnom diskriminacijom iz članka 68. stavka 2. ovoga Kolektivni ugovora razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

Članak 70.

- (1) Sva tijela i zaposlenici Vrtića obvezuju se pratiti i upozoravati na bilo koji oblik nastanka izravne ili neizravne diskriminacije.

Članak 71.

- (1) Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije, tijela Vrtića prijaviti će osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.
- (2) Kada pravobranitelji iz stavka 1. ovoga članka to zahtijevaju, tijela Vrtića u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva, dostaviti će im sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.

VIII. PLAĆE, NADOKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI PRIMITCI

Članak 72.

- (1) Kada iznos plaće zaposlenika nije uglavljen ugovorom o radu, osnovna bruto-plaća zaposlenika utvrđuje se umnoškom koeficijenta radnog mjesta i osnovice.
- (2) Za zaposlenike koji za rad na ugovornim radnim mjestima imaju propisano obrazovanje ili osposobljavanje utvrđuju se slijedeći koeficijenti:

Red. broj	NAZIV RADNOG MJESTA	STUPANJ I VRSTA STRUČNE SPREME	KOEFICIJENT SLOŽENOSTI POSLOVA
1.	RAVNATELJ PREDŠKOLSKJE USTANOVE	VŠS/VSS	2,65
2.	RAVNATELJ – MENTOR	VSS/VŠŠ	2,86
3.	RAVNATELJ – SAVJETNIK	VSS/VŠS	3,15
4.	RAVNATELJ- IZVRSNI SAVJETNIK	VSS/VŠS	3,46
5.	PEDAGOG	VSS	2,01
6.	PEDAGOG – MENTOR	VSS	2,17
7.	PEDAGOG – SAVJETNIK	VSS	2,38
8.	PEDAGOG – IZVRSNI SAVJETNIK	VSS	2,62
9.	PSIHOLOG	VSS	2,01
10.	PSIHOLOG – MENTOR	VSS	2,17
11.	PSIHOLOG - SAVJETNIK	VSS	2,38
12.	PSIHOLOG – IZVRSNI SAVJETNIK	VSS	2,62
13.	ZDRAVSTVENI VODITELJ – GLAVNA MEDICINSKA SESTRA	VŠS	2,01
14.	ODGOJITELJ	VSS VŠS	2,01 2,01
15.	ODGOJITELJ – MENTOR	VSS/VŠS	2,17
16.	ODGOJITELJ – SAVJETNIK	VSS/VŠS	2,38
17.	ODGOJITELJ – IZVRSNI SAVJETNIK	VSS/VŠS	2,62
18.	VODITELJ RAČUNOVODSTVA	VŠS/VSS	2,16
19.	TAJNIK	VŠS	2,01
20.	KUHAR	SSS	1,45
21.	POMOĆNI KUHAR	NSS	1,30
22.	SPREMAČ	NSS	1,15
23.	DOMAR / LOŽAČ	SSS	1,40
24.	POMOĆNIK ZA DJECU S TEŠKOĆAMA U RAZVOJU ILI STRUČNI KOMUNIKACIJSKI POSREDNIK	SSS	1,60
25.	SERVIRKA	NSS	1,15

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

- (4) Za vrijeme trajanja pripravničkog staža, pripravniku se koeficijent iz članka 72. stavka 2. umanjuje za 15%.

Članak 73.

- (1) Bruto osnovica za izračun mjesečne osnovne plaće je iznos osnovice određene Odlukom Vlade Republike Hrvatske o visini osnovice za obračun plaća u javnim službama.
- (2) Osnovna plaća obračunava se za ostvareni ugovorni opseg rada.
- (3) Zaposleniku se isplaćuje plaća nakon obavljenog rada za prethodni mjesec najkasnije do 15-tog dana u idućem mjesecu.
- (4) Plaća se obračunava i isplaćuje u eurima na zaposlenikov transakcijski račun.
- (5) Od jedne do druge isplate plaće ne smije proći više od 30 dana.
- (6) Na zahtjev zaposlenika, Vrtić je dužan izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, uzdržavanje i sl.). Vrtić je dužan izvršiti obustavu plaće ukoliko to zatraže i druge pravne osobe na temelju vjerodostojne dokumentacije. (banke, tijela javne vlasti, javna poduzeća, telekomunikacijski operateri, komunalna poduzeća i sl.)
- (7) U slučaju povećanja koeficijenata uslijed izmjene Uredbe o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama pokrenuti će se pregovori za potpisivanje aneksa Kolektivnog ugovora. Koeficijenti radnih mjesta koji su viši od onih u uredbi ne mogu se smanjivati temeljem Uredbe.

Članak 74.

- (1) Računovodstvo Vrtića će zaposleniku najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, nadoknade plaće ili druge novčane nadoknade dostaviti obračun iz kojega je razvidno kako su utvrđeni iznosi plaće, nadoknade plaće ili drugi novčani primici.

Članak 75.

- (1) Ako Vrtić na dan dospelosti ne isplati plaću, nadoknadu plaće ili druge novčane primitke ili ih ne isplati u cijelosti, računovodstvo Vrtića će do kraja mjeseca u kojem su dospjele rečene novčane isplate, uručiti zaposleniku obračun iznosa koji mu je Vrtić bio dužan isplatiti.
- (2) Računovodstvo Vrtića će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće zaposlenika ustezati sindikalnu članarinu kao i ostale obustave i uplaćivati ju na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost zaposlenika.
- (3) Pisanu suglasnost iz stavka 2. ovoga članka zaposlenik je dužan dostaviti računovodstvu Vrtića.

Članak 76.

- (1) Vrtić će isplatiti zaposleniku nadoknadu plaće:
 - za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu,
 - ako su zaposlenici Vrtića odsutni s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada im naknada plaće u visini 85% njihove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego su započeli s bolovanjem, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju,
 - za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili

- profesionalne bolesti u iznosu 100 % plaće,
 - za dane blagdana i neradne dane određene zakonom u iznosu plaće,
 - za trajanja plaćenog dopusta u iznosu plaće,
 - za korištenja slobodnih dana u iznosu plaće,
 - za vrijeme kada ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom u iznosu plaće,
 - za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez njegove krivnje u iznosu plaće,
 - za vrijeme dok ne radi zbog izbjegavanje izloženosti izravnom i ozbiljnom riziku za zdravlje,
 - za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja zaposlenika u iznosu plaće.
- (2) Vrtić će isplatiti zaposleniku dodatke na plaću - povećanu plaću za otežane uvjete rada:
- za rad noću - 40%
 - za prekovremeni rad - 50%
 - za rad subotom – 25%
 - za rad nedjeljom određene zakonom – 50%
 - za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata - 10%
 - za smjenski rad 10%
 - ako zaposlenik radi blagdane ili neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na plaću uvećanu za 50% za te dane.

Članak 77.

- (1) Nadoknada plaće iz članka 76. ovoga Kolektivni ugovora isplaćuje se zaposleniku u vrijeme isplate plaće prema članku 73. stavku 3. ovoga Kolektivnog ugovora.

Članak 78.

- (1) Zaposlenici Vrtića mogu ostvariti i druga materijalna prava po osnovi naknada, potpora, nagrada, dnevnica i otpremnina i to:
- naknada troškova za prijevoz na posao i s posla
 - naknada za korištenje godišnjeg odmora - regres
 - prigodne nagrade za blagdane (uskrsnica, božićnica, sl.)
 - jubilarne nagrade
 - dnevnice i troškovi službenih putovanja
 - pravo na potpore (potpora za slučaj smrti zaposlenika, člana uže obitelji, invalidnosti zaposlenika, neprekidno bolovanje duže od 90 dana, potpora radi ozljede na radu ili profesionalne bolesti, potpora za novorođenčad)
 - dar djetetu do 15 godina starosti
 - otpremnine za mirovinu i prestanak službe
 - pravo na službena odijela i radnu i zaštitnu odjeću i obuću
 - novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane zaposlenika
 - novčane nagrade za radne rezultate i drugi oblici dodatnog nagrađivanja zaposlenika
 - naknade za troškove redovne skrbi djece zaposlenika
- (2) Naknade se isplaćuju do visine neoporezivog primitka, i ne mogu biti manje od onih isplaćenih zaposlenicima Općine.

a) Naknada troškova za prijevoz na posao i s posla

Članak 79.

- (1) Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ostvaruju zaposlenici samo ako je udaljenost od adrese stanovanja zaposlenika do adrese rada veća od 2 km.
- (2) Ako zaposlenik Vrtića ostvari pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i iz posla iz stavka 1. ovog članka, isti se isplaćuje prema cijeni mjesečne karte prijevoznika, a na temelju dokaza o stvarnom trošku prijevoza (potvrde prijevoznika).
- (3) Zaposlenik Vrtića ostvaruje pravo na isplatu iz prethodnog stavka razmjerno broju odrađenih radnih dana u mjesecu.
- (4) Zaposlenik koji ima službeni automobil u stalnom korištenju, nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovoga članka.
- (5) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se mjesečno s isplatom plaće.
- (6) U svrhu ostvarenja prava na naknadu troškova prijevoza, zaposlenik je Vrtiću dužan dostaviti potvrdu o prijavljenom prebivalištu ili boravištu, ili kopiju važeće osobne iskaznice, kao i izjavu kojom, pod kaznenom i materijalnom odgovornošću potvrđuje da stanuje i svakodnevno putuje na posao iz mjesta navedenog u dostavljenim dokumentima.
- (7) Ako poslodavac sazna da je zaposlenik dao neistinite podatke, ili je neopravdano propustio rok iz st. 6. ovog članka, pokrenut će odgovarajući postupak te zaposlenika teretiti za povrat već isplaćenih naknada koje je stekao prijevarno.
- (8) Naknada troškova prijevoza na posao i s posla je zajamčeno pravo svakog zaposlenika, sukladno odredbama ovog Kolektivnog ugovora. Visina naknade i način isplate biti će definirana prema stvarnim troškovima zaposlenika, uz predočenje odgovarajućih dokumenata sukladno stavku 2. ovog članka.

b) Naknada za korištenje godišnjeg odmora – regres

Članak 80.

- (1) Zaposlenicima Vrtića koji ostvare pravo na godišnji odmor mora se isplatiti naknada za korištenje godišnjeg odmora u iznosu do neoporezivog dijela prema Pravilniku o porezu na dohodak.
- (2) Naknada za korištenje godišnjeg odmora isplatiti će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Odluku o visini naknade za korištenje godišnjeg odmora donosi Osnivač vrtića.

c) Prigodne nagrade za blagdane (uskrsnica, božićnica i sl.)

Članak 81.

- (1) Zaposlenicima Vrtića mogu se odobriti nagrade za uskrсне i božićne blagdane, te dar u naravi do visine ukupno neoporezivih iznosa.
- (2) Visina, način i vrijeme isplate utvrđuju se posebnom odlukom Osnivača Vrtića.

d) Jubilarne nagrade

Članak 82.

- (1) Zaposlenici Vrtića mogu ostvariti pravo na isplatu jubilarne nagrade za rad u Vrtiću za navršene godine radnog staža i to kada navrše:
 - 10 godina radnog staža
 - 15 godina radnog staža
 - 20 godina radnog staža
 - 25 godina radnog staža
 - 30 godina radnog staža
 - 35 godina radnog staža
 - 40 godina radnog staža i za svakih narednih 5 godina
- (2) Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je zaposlenik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.
- (3) Visina jubilarne nagrade određuje se do visine neoporezivog dijela prema odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.
- (4) Odluku o ostvarivanju prava iz stavka 1. ovog članka donosi Osnivač Vrtića.

e) Dnevnice i troškovi službenih putovanja

Članak 83.

- (1) Za službena putovanja zaposleniku Vrtića pripada naknada prijevoznih troškova, dnevnicu u najvišem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa hotelskog računa za hotelski smještaj do četiri zvjezdice.
- (2) Pod službenim putovanjem podrazumijeva se putovanje u zemlji i inozemstvu, a dnevnicu se isplaćuje za putovanje iz mjesta rada ili iz mjesta prebivališta zaposlenika Vrtića koji se upućuje na službeno putovanje u drugo mjesto (osim u mjesto u kojem ima prebivalište ili boravište), a udaljenosti najmanje 30 kilometara radi obavljanja, u nalogu za službeno putovanje, određenih poslova njegova radnog mjesta, a u svezi s djelatnosti Vrtića.
- (3) Nalog za službeno putovanje daje ravnatelj Vrtića.
- (4) Troškovi prijevoza službenog puta nadoknađuju se samo na temelju odgovarajuće dokumentacije (karta javnog prijevoza, cestarina, mostarina, parkirna karta...).
- (5) Za korištenje osobnog automobila u službene svrhe zaposlenik ima pravo na naknadu za svaki prijeđeni kilometar u iznosu određenim Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (6) Na osnovi valjanog putnog naloga, podnosi se obračun troškova službenog putovanja i prilaže valjana dokumentacija. Obračun se mora podnijeti u roku od 3 dana od dana završetka službenog putovanja.
- (7) Dnevnicu u inozemstvu isplaćuje se do iznosa i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službena putovanja za korisnike državnog proračuna.
- (8) Dnevnicu pokriva hranu, piće i gradski prijevoz, uključivo i taksi, u mjestu u koje je zaposlenik upućen po putnom nalogu.
- (9) Ukoliko je zaposleniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana, iznos dnevnice isplaćuje se sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.
- (10) Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje udaljenosti manje od 30 km isti ostvaruje samo pravo na naknadu troškova prijevoza.

f) Pravo na potpore (potpora za slučaj smrti zaposlenika, člana uže obitelji, invalidnosti zaposlenika, neprekidno bolovanje duže od 90 dana, potpora radi ozljede na radu ili profesionalne bolesti, potpora za novorođenčad)

Članak 84.

- (1) U slučaju smrti zaposlenika Vrtića, djetete, suprug ili supruga ili roditelji umrlog mogu imati pravo na pomoć do visine neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 85.

- (1) Zaposlenik Vrtića može imati pravo na potporu:
- u slučaju smrti člana uže obitelji (bračnog druga, roditelja, roditelja bračnog druga, djece i drugih predaka i potomaka u izravnoj liniji) do visine neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak,
 - u slučaju invalidnosti zaposlenika do visine neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak,
 - u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana do visine neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.
 - u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti,
 - u slučaju rođenja djeteta
- (2) Odluku o ostvarivanju prava iz članka 84. i 85. ovog Kolektivnog ugovora donosi ravnatelj.

g) Dar djetetu

Članak 86.

- (1) Zaposlenik Vrtića može za svako dijete do 15 godina starosti (koje je do dana 31. prosinca tekuće godine navršilo 15 godina starosti) u prigodi Dana svetog Nikole ostvariti pravo na dar djetetu do visine neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

h) Otpremnine za mirovinu i prestanak službe

Članak 87.

- (1) Zaposleniku Vrtića kojemu prestaje radni odnos radi odlaska u mirovinu ili kojemu prestaje radni odnos zbog poslovno ili osobno uvjetovanog otkaza može imati pravo na otpremninu u iznosu do visine neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (2) Odluku o ostvarivanju prava iz prethodnog stavka donosi Osnivač Vrtića.

i) Pravo na službena odijela i radnu i zaštitnu odjeću i obuću

Članak 88.

- (1) Zaposlenici Vrtića dužni su koristiti službenu i zaštitnu radnu odjeću i obuću, kao i namjenu, vrstu, oblik, kroj i rok trajanja iste.
- (2) Zaposlenicima se izdaje službena i zaštitna odjeća odlukom ravnatelja.

j) Novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane zaposlenika

Članak 89.

- (1) Zaposlenik ostvaruje novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane do visine neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (2) Pravo na dodatak iz stavka 1. ovog članka ima i zaposlenik kada radi skraćeno radno vrijeme, ako skraćeno radno vrijeme traje četiri ili više sati dnevno.
- (3) Odluku o ostvarivanju prava iz prethodnog stavka donosi Osnivač Vrtića.

k) Naknade za troškove redovne skrbi djece zaposlenika

Članak 90.

- (1) Zaposlenik može ostvariti naknadu za troškove redovne skrbi djece zaposlenika isplaćene na račun zaposlenika temeljem vjerodostojne dokumentacije ustanova predškolskog odgoja te drugih pravnih ili fizičkih osoba koja temeljem posebnih propisa i odluka nadležnog tijela skrbe o djetetu predškolske dobi.
- (2) Odluku o ostvarivanju prava iz prethodnog stavka donosi Osnivač Vrtića.

IX. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 91.

- (1) Zaposleniku Vrtića radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.
- (2) Ugovor o radu prestaje samo u slučajevima i na način propisan zakonom.
- (3) Kod prestanka ugovora o radu prema zakonu (ex lege) ravnatelj pisano ili elektronski izvješćuje zaposlenika o danu prestanka ugovora.
- (4) Prijedlog o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu upućen od ravnatelja Upravnom vijeću mora biti u pisanom obliku s obrazloženjem.
- (5) Kod prestanka ugovora o radu ravnatelj treba zaposleniku u roku do 8 dana od dana prestanka radnog odnosa vratiti njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

a) Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 92.

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (**poslovno uvjetovani otkaz**),
 - ako zaposlenik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (**osobno uvjetovani otkaz**),
 - ako zaposlenik krši obveze iz radnog odnosa (**otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika**)
 - ako zaposlenik nije zadovoljio na probnom radu (**otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu**).

Članak 93.

- (1) **Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz** dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti zaposlenika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti zaposlenika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.
- (2) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao ugovor o radu zaposleniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu zaposleniku, na istim poslovima zaposliti drugog zaposlenika.
- (3) Ako u roku iz stavka 2. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu zaposleniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 94.

- (1) Razlog za redovan otkaz zaposleniku je, ako je zaposlenik povrijedio obveze iz radnog odnosa (**otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika**), a osobito zbog:
1. neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza
 2. neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega je nastupila ili bi mogla nastupiti šteta
 3. odavanja poslovne tajne određene Zakonom, ovim kolektivnim ugovorom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu
 4. zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti
 5. nanošenja znatnije štete
 6. nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima
 7. zloupotrebe korištenja bolovanja.
- (2) U slučaju kršenja radnih obveza opisanih u stavku 1. ovoga članka pod rednim brojevima od 1 do 7 od strane ravnatelja Vrtića, osnivač preuzima sva ovlaštenja za pokretanje razrješenja ravnatelja Vrtića.
- (3) **Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem zaposlenika**, poslodavac je dužan zaposlenika pisano upozoriti na

obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka povrede tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

- (4) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem zaposlenika, poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Članak 95.

- (1) Zaposlenici Vrtića dužni su pristojno i dolično ponašati se prema strankama, roditeljima – korisnicima usluga Vrtića, nadređenima i međusobno te izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti mir, rad, red i poslovanje Vrtića ili nanosi šteta Vrtiću.
- (2) Zabranjeno je svako izazivanje svađe, nemira, nereda i drugo nedolično ponašanje na radnom mjestu.
- (3) Sva postupanja zaposlenika, suprotna odredbama ovoga Kolektivnog ugovora ili drugih općih akata Vrtića kažnjive su radnje koje za posljedicu mogu imati otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika.

b) Izvanredan otkaz ugovora o radu

Članak 96.

- (1) Poslodavac i zaposlenik mogu otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (**izvanredni otkaz**), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovorenih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz članka 95. ovog Kolektivnog ugovora, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

c) Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 97.

- (1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.
- (2) Zaposlenik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
- (3) Kad otkazuje zaposlenik, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

d) Otkazni rok

Članak 98.

- (1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljnog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti.
- (3) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad zaposlenika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Članak 99.

- (1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok se određuje ovisno o vremenu provedenom u radnom odnosu kod istog poslodavca i traje:
 - dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
 - mjesec dana, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
 - mjesec dana i dva tjedna ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
 - dva mjeseca ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
 - dva mjeseca i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
 - tri mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka zaposleniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna, ako je zaposlenik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.
- (3) Za zaposlenika s invaliditetom u smislu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, otkazni rok se dodatno uvećava za mjesec dana, osim ako je taj zaposlenik skrivio otkaz.
- (4) Zaposleniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.
- (5) Za vrijeme otkaznog roka zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (6) Zaposleniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

X. ZAPREKA OTKAZA

Članak 100.

(1) U Vrtiću se ugovor o radu ne otkazuje:

- zaposlenici za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, zaposleniku za vrijeme očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne zaposlenice, dopusta zaposlenice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja rečenih prava;
- zaposleniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti;
- zaposleniku koji je privremeno izočan s rada zbog bolesti ili ozljede;
- zaposleniku zbog podnošenja žalbe ili tužbe, odnosno pokretanja postupka protiv Vrtića zbog povrede propisa ili ovoga Kolektivni ugovora.

(2) U Vrtiću će se ugovor o radu otkazati samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća:

- članu radničkog vijeća;
- kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora;
- zaposleniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu zaposleniku kao osobi s invaliditetom;
- zaposleniku s navršenih 60 godina života, osim o otkazu zaposleniku s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža;
- predstavniku odgojitelja u Upravnom vijeću;
- zaposleniku opunomoćenom za prikupljanje, obrađivanje, korištenje i dostavljanje trećim osobama podataka o zaposleniku Vrtića;
- zaposleniku imenovanom za nadziranje da li se osobni podaci zaposlenika Vrtića prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Otkaz u gore navedenim slučajevima može se uručiti i bez suglasnosti radničkog vijeća ukoliko se radi o osobito teškoj povredi radnog odnosa.

(3) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja te funkcije i šest mjeseci po prestanku funkcije ugovor o radu će se otkazati samo uz prethodnu suglasnost matičnog sindikata.

XI. ODLUČIVANJE O STATUSU ZAPOSLENIKA

Članak 101.

- (1) O statusu zaposlenika u Vrtiću odlučuju ravnatelj i Upravno vijeće.
- (2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:
 1. u slučaju smrti zaposlenika isprave zaposlenika predaje nekome od članova zaposlenikove obitelji;
 2. izvješćuje zaposlenika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme;
 3. izvješćuje zaposlenika s navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu ili s zaposlenikom dogovara nastavak rada;
 4. uređuje vođenje evidencije o radnicima zaposlenim u Vrtiću;
 5. upućuje zaposlenika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova;
 6. imenuje osobu koja će osim njega biti ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podaci zaposlenika, obrađuju, koriste i dostavljaju trećima zakonito;
 7. u slučajevima propisanim zakonom izvješćuje inspektora rada o utvrđivanju preraspodjele radnog vremena;
 8. imenuje zaposlenika koji će osim njega primati i rješavati pritužbe za zaštitu dostojanstva zaposlenika;
 9. sklapa s zaposlenikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu;
 10. izdaje zaposleniku pisano upozorenje kada zaposlenik krši obveze iz radnog odnosa;
 11. privremeno udaljuje s posla zaposlenika protiv kojega je pokrenut i vodi se kazneni ili prekršajni postupak za neko od kaznenih ili prekršajnih djela propisanih člankom 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju;
 12. izvješćuje pripravnika, odnosno zaposlenika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita ili dokvalifikacije;
 13. izvješćuje zaposlenike koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad, o trajnom prestanku radnog odnosa u Vrtiću;
 14. osigurava dokaze o razlozima za izvanredni ili redoviti otkaz ugovora o radu;
 15. predlaže Upravnom vijeću donošenje odluke o izvanrednom ili redovitom otkazu ugovora o radu;
 16. prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova;
 17. zaposleniku u roku od osam dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja te mu izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Vrtiću;
 18. dostavlja Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje podatke o zaposleniku s kojim je sklopio ugovor o radu, kao i sve podatke do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa;
 19. dostavlja Hrvatskom zavodu za zapošljavanje podatke o zaposlenim radnicima s utvrđenim invaliditetom;
 20. uređuje korištenje prava na porodične ili roditeljske vremenske potpore;
 21. obavlja druge poslove za koje je ovlaštena propisima, Statutom, ovim Kolektivnim ugovorom i drugim aktima Vrtića.

(3) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Upravno vijeće:

1. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o zasnivanju radnog odnosa te donošenju odluka o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu;
2. provodi postupak savjetovanja radničkog vijeća kod redovitog ili izvanrednog otkaza ugovora o radu;
3. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o upućivanju na liječnički pregled zaposlenika kojima je narušeno psihofizičko stanje u mjeri koja bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost;
4. izdaje zaposleniku pisano upozorenje kada zaposlenik krši obveze iz radnog odnosa;
5. daje prethodnu suglasnost na sklapanje sporazuma s radničkim vijećem;
6. odlučuje o zahtjevima zaposlenika za ostvarivanje prava iz radnog odnosa;
7. obavlja druge poslove za koje je ovlašteno propisima, statutom i drugim aktima Vrtića.

XII. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 102.

- (1) Zaposlenik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta kojim je može bitno povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti Upravnom vijeću zahtjev za ostvarivanje prava.
- (2) Zahtjev koji je podnesen izvan roka iz stavka 1. ovoga članka Upravno vijeće će odbaciti.
- (3) Kada raspolaže svim relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom zaposlenika, Upravno vijeće može o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 103.

- (1) Kada Upravno vijeće utvrdi da je zaposlenikov zahtjev za ostvarivanje prava nerazumljiv može tražiti ispravku ili dopunu zahtjeva.

Članak 104.

- (1) Ako ne postupi prema članku 101. stavak 2. ovoga Kolektivnog ugovora, odlučujući o zahtjevu, Upravno vijeće može:
 - zahtjev odbiti kao neosnovan;
 - zahtjevu udovoljiti i osporavani akt izmijeniti ili poništiti;
 - zahtjevu udovoljiti i osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti predmet na ponovno odlučivanje.

XIII. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 105.

- (1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se zaposleniku neposredno na radnome mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju

- (dostavnicu) potpisuju dostavljač i zaposlenik. Zaposlenik treba na dostavnici sam označiti nadnevak primitka pismena. Ako zaposlenik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena.
- (2) Kada zaposleniku pismeno nije dostavljeno na radnom mjestu, treba mu pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu. U slučaju odbijanja prijama pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese zaposlenika dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Vrtića.
 - (3) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Vrtića, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od tri dana od dana isticanja pismena.

XIV. NADOKNADA ŠTETE

Članak 106.

- (1) Bez dopuštenja ravnatelja zaposlenik Vrtića ne smije za sebe ili drugu osobu obavljati poslove sredstvima ili opremom Vrtića.
- (2) Zaposlenik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Vrtiću, dužan je nastalu štetu nadoknaditi.

Članak 107.

- (1) Ako štetu prouzroči više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovoran je za dio štete koji je prouzročio.
- (2) Ako štetu prouzroči više zaposlenika, a ne može se za svakog zaposlenika utvrditi dio štete koji je prouzročio, svi radnici odgovaraju za štetu i dužni su je nadoknaditi solidarno.

Članak 108.

- (1) Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta.
- (2) Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovoga članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

Članak 109.

- (1) Zaposlenik je dužan nadoknaditi štetu prema odluci ravnatelja u slučaju:
 - neopravdanog izostanka s rada;
 - nemarnog obavljanja poslova;
 - prestanka rada prije isteka otkaznog roka kada ima obvezu raditi;
 - nestručnog ili nemarnog rukovanja sredstvima za rad;
 - zakašnjenja na posao, izlaska s posla za vrijeme rada ili napuštanja rada prije isteka radnog vremena;
 - izazivanja nereda ili fizičkog napada na dijete, drugog zaposlenika ili osobe koje borave u Vrtiću;
 - ometanja jednog ili više zaposlenika u obavljanju radnih obveza.
- (2) Ako se utvrdi da je nastala šteta veća od iznosa iz stavka 1. ovoga članka, zahtijevat će nadoknadu u visini stvarno nastale štete.

Članak 110.

- (1) Vrtić će djelomično ili potpuno osloboditi zaposlenika od plaćanja nadoknade štete ako šteta nije učinjena namjerno, ako zaposlenik do tada nije uzrokovao štetu, ako je poduzeo sve da se šteta otkloni ili bi se zaposlenik zbog isplate nadoknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.

Članak 111.

- (1) Ako zaposlenik na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a tu je štetu nadoknadio Vrtić, zaposlenik je dužan Vrtiću vratiti iznos koji je on isplatio trećoj osobi.

Članak 112.

- (1) Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.
- (2) Ako zaposlenik ne nadoknadi nastalu štetu dragovoljno, odnosno ne da suglasnost za nadoknadu štete uskratom isplate plaće ili dijela plaće ravnatelj treba protiv zaposlenika pokrenuti postupak za prisilnu nadoknadu štete.

Članak 113.

- (1) Zaposlenik ima pravo na nadoknadu štete od Vrtića ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Vrtić prouzroči štetu povredom njegovih prava iz radnog odnosa.
- (2) Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik mora dokazati.
- (3) Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Vrtić će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima, prema pravomoćnoj sudskoj odluci ili prema ovršnoj ispravi.

XV. PRAVO ZAPOSLENIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO

Članak 114.

- (1) Ravnatelj je dužan odobriti neplaćeni dopust i mogućnost povratka na ugovorene poslove svakom zaposleniku Vrtića koji je upućen na rad u diplomatsko-konzularno predstavništvo Republike Hrvatske ili zaposleniku koji je bračni drug osobe upućene u diplomatsko-konzularno predstavništvo Republike Hrvatske.
- (2) Vrijeme neplaćenog dopusta ravnatelj treba urediti sporazumno odnosno prema zaposlenikovom pisano obrazloženom zahtjevu.

Članak 115.

- (1) Zaposleniku iz članka 114. ovoga Kolektivnog ugovora za vrijeme neplaćenog dopusta, odnosno rada u inozemstvu prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Članak 116.

- (1) Nakon prestanka rada u inozemstvu, odnosno isteka roka iz zakona, odluke ili ugovora o radu u inozemstvu, zaposlenik iz članka 114. ovoga Kolektivnog ugovora dužan je pravodobno se vratiti na rad u Vrtić.
- (2) Ako se zaposlenik ne javi pravodobno na rad u Vrtić, ravnatelj treba postupiti prema članku 101. stavku 2. točki 13. ovoga Kolektivnog ugovora.

XVI. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP ZAPOSLENIKA

Članak 117.

- (1) Vrtić će u okviru mogućnosti i u dogovoru s Osnivačem osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.
- (2) Ako zaposlenici ne utemelje radničko vijeće, Vrtić će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Vrtiću koji je sukladno članku 153. Zakona o radu preuzeo funkciju sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća.
- (3) Ako u Vrtiću djeluju dva ili više sindikata, sindikati se trebaju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku iz stavka 2. ovoga članka, a o postignutom sporazumu dužni su pisano izvijestiti ravnatelja.

Članak 118.

- (1) Za izvješćivanje radničkog vijeća o podacima propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlašteni su ravnatelj i Upravno vijeće.

Članak 119.

- (1) Poblži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i ravnatelja uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.
- (2) Kada je radničko vijeće utemeljeno suprotno zakonu ili je kod provođenja izbora za radničko vijeće bilo teškog kršenja odredaba zakona koje je utjecalo na rezultate izbora, traži se poništenje izbora u skladu s odredbama Zakona o radu.
- (3) Ako radničko vijeće ili član radničkog vijeća prekrši obveze koje ima prema zakonu odnosno drugom propisu, ugovoru ili sporazumu, traži se poništenje izbora u skladu s odredbama Zakona o radu.

Članak 120.

- (1) Skup zaposlenika čine svi zaposlenici Vrtića.
- (2) Skup zaposlenika saziva radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa zaposlenika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Vrtića.
- (3) Ako u Vrtiću nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s

ovlastima radničkog vijeća, skup zaposlenika može sazvati ravnatelj.

- (4) Kada je u Vrtiću utemeljeno radničko vijeće, ravnatelj može, kada je to potrebno, sazvati skup zaposlenika ne osporavajući radničkom vijeću pravo na sazivanje skupa zaposlenika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti radničkoga vijeća.
- (5) Kod postupanja prema stavcima 3. i 4. ovoga članka ravnatelj je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

Članak 121.

(1) Vrtić se obvezuje da neće svojim djelovanjem ili propustima onemogućavati pravo zaposlenika na sindikalno organiziranje, kao ni pravo zaposlenika da postane ili ostane članom sindikata.

(2) Aktivnosti sindikalnog povjerenika ne smiju biti sprječavane ili ometane, ako se provode sukladno Ustavu Republike Hrvatske, zakonima i važećim propisima.

(3) Sindikalni povjerenik ima pravo za stručna osposobljavanja i ostale sindikalne aktivnosti isključivo po pozivu Sindikata u trajanju do najviše 5 dana godišnje, uz najavu i suglasnost odsustva ravnatelja najmanje 5 dana ranije.

(4) Ostali članovi sindikata mogu sudjelovati u sindikalnim aktivnostima izvan radnog vremena. Eventualni izostanak s posla radi sudjelovanja u sindikalnim događanjima unutar radnog vremena moguće je ostvariti bez naknade plaće, uz prethodno odobrenje poslodavca.

XVII. PRAVO ZAPOSLENIKA NA ŠTRAJK

Članak 122.

- (1) Zaposlenici imaju pravo na štrajk sukladno Zakonu o radu i pravilima sindikata, kao oblik zaštite svojih radnih i socijalnih prava. Štrajk se može provoditi samo ako je prethodno proveden zakonom propisani postupak mirenja, osim u slučaju štrajka solidarnosti.
- (2) Sindikat je dužan poslodavcu pravovremeno dostaviti pisanu obavijest o razlozima, vremenu početka i predviđenom trajanju štrajka najmanje pet dana prije njegova početka.
- (3) Za vrijeme važenja ovog Kolektivnog ugovora, sindikati se obvezuju suzdržati od štrajka koji se odnosi na pitanja koja su uređena ovim ugovorom.
- (4) Tijekom trajanja štrajka, poslodavac je dužan osigurati minimalan opseg rada i primjerenu skrb za djecu, sukladno zakonu. U tu svrhu može rasporediti na rad one zaposlenike koji ne sudjeluju u štrajku.
- (5) Sudjelovanje u zakonito organiziranom štrajku ne može biti osnova za stavljanje zaposlenika u nepovoljan položaj. Istodobno, zaposlenici koji ne žele sudjelovati u štrajku ne smiju biti prisiljavani ili izloženi pritiscima od strane drugih zaposlenika ili sindikata.
- (6) Sindikalni povjerenici imaju pravo sudjelovati u štrajku pod jednakim uvjetima kao i

ostali zaposlenici. Ako ne sudjeluju u štrajku, mogu biti raspoređeni na radne zadatke radi osiguranja minimalnog opsega rada.

- (7) Sindikat može organizirati štrajk solidarnosti sukladno članku 205. Zakona o radu, u svrhu potpore štrajku kod drugog poslodavca. Takav štrajk ne smije započeti prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka kojemu se daje potpora te može trajati najdulje jedan dan. Sindikat je dužan poslodavcu najmanje jedan dan prije njegova početka dostaviti pisanu obavijest o razlozima, vremenu početka i predviđenom trajanju štrajka solidarnosti.
- (8) U slučaju štrajka ili štrajka solidarnosti, poslodavac će poduzeti sve razumne mjere radi održavanja sigurnosti i skrbi za djecu, te o tome obavijestiti roditelje u primjerenom roku. Tijekom štrajka zabranjene su sve aktivnosti koje bi ugrozile sigurnost djece ili imale za posljedicu zanemarivanje njihovih osnovnih potreba.

Članak 123.

- (1) Sindikat je dužan suzdržavati se od štrajka za vrijeme trajanja ovog Ugovora, u pogledu svih pitanja koja su njime uređena.
- (2) Obveza socijalnog mira vrijedi od dana sklapanja do dana prestanka važenja ovog Kolektivnog ugovora.

XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 124.

- (1) Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kad ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovorenih strana, te tim danom stupa na snagu.
- (2) Kolektivni ugovor se potpisuje na određeno vrijeme u trajanju od 4 godine.

Članak 125.

- (1) Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti izmjenu ili dopunu ovog kolektivnog ugovora.
- (2) Postupak izmjene ili dopune kolektivnog ugovora pokreće se u pisanom obliku. Druga strana ima obavezu očitovanja na predložene izmjene ili dopune u roku od 30 dana.

ZA VRTIĆ



Naeelnik Općine Bruno Hranie

ZA REPUBLIČKI SINDIKAT RADNIKA

Predsjednik Ivan Majdak

