

Temeljem članka 51. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine” broj 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 i 101/23, dalje u tekstu: Zakon)

GRAD VARAŽDIN, Varaždin, Trg kralja Tomislava 1, OIB: 13269011531, zastupan po gradonačelniku dr. sc. Nevenu Bosilju,

DJEČJI VRTIĆ „VARAŽDIN”, Varaždin, Dravska 1, OIB: 49529939970, zastupan po ravnateljici Heleni Vidović

i

REPUBLIČKI SINDIKAT RADNIKA, Zagreb, Palmotićeveva 55, OIB: 28847071386, zastupan po predsjedniku Ivanu Majdaku

sklopili su dana 26. ožujka 2026. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR za radnike u predškolskoj ustanovi Dječji vrtić „Varaždin”

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) na nivou Grada Varaždina utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora te prava iz rada i temeljem rada radnika u predškolskoj ustanovi Dječji vrtić „Varaždin”.

Članak 2.

Grad Varaždin obvezuje se zatražiti mišljenje Sindikata prije predlaganja i donošenja odluka koje utječu na radnopravni položaj radnika za koje je ovaj Ugovor izvor prava.

Članak 3.

Pod pojmom „poslodavac” u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se ustanova Dječji vrtić „Varaždin” čiji je osnivač, odnosno financijer, Grad Varaždin, solidarno odgovoran za realizaciju prava iz ovog Ugovora.

Pod pojmom „Sindikat” u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Republički sindikat radnika.

Pod pojmom „predškolska ustanova” u smislu odredbi ovog Ugovora podrazumijeva se predškolska ustanova Grada Varaždina Dječji vrtić „Varaždin”.

Pod pojmom „radnik” podrazumijevaju se radnici u radnom odnosu u Dječjem vrtiću „Varaždin”, zaposleni na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom, kao i radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

Riječi i pojmovi koji imaju rodno značenje korišteni u ovom Ugovoru odnose se jednako na muški i ženski rod bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu.

Članak 4.

Potpisnici ovog Ugovora suglasni su da će se zalagati i rukovoditi slijedećim načelima:

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

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

Članak 5.

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

II. RADNI ODNOSI

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

Radnici se primaju na rad u predškolsku ustanovu na temelju javnog natječaja, sukladno zakonu.

Za obavljanje poslova koji ne trpe odgađanje radnik se može primiti na rad bez objavljivanja javnog natječaja, ali najduže za razdoblje od 60 dana.

Članak 7.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji se, u pravilu, sklapa na neodređeno vrijeme. Ugovor o radu može se, iznimno, sklopiti na određeno vrijeme, kada za to postoji stvaran i važan razlog, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba,
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (eksperimentalnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi uz organizirani prijevoz djece ili u prostoru iznajmljenom za vrijeme kraće od tri godine),
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne duže od 60 dana,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Članak 8.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti predškolsku ustanovu o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

[Handwritten signature]

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

Članak 9.

Ravnatelj može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine u slijedećim slučajevima:

- radi zamjene jednog ili više privremeno nenazočnih radnika – do njihova povratka na rad,
- radi obavljanja poslova za koje radnik nema propisane uvjete – dok se na natječaj koji se ponavlja u roku od 5 mjeseci, ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete,
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

Članak 10.

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

2. Probni rad

Članak 11.

Prigodom sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme može se ugovoriti probni rad. Probni rad može trajati najviše:

- mjesec dana za poslove za koje se traži III. stupanj stručne spreme,
- dva mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme,
- četiri mjeseca za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme,
- šest mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme ili više.

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

Članak 12.

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

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

Nadležno tijelo predškolske ustanove imenovat će članove komisije za praćenje rada radnika i provjere njegovih stručnih i radnih sposobnosti za vrijeme probnog rada.

Komisija za praćenje rada radnika u probnom radu broji 3 člana, od kojih jednog člana predlaže Sindikat.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme te najmanje istu duljinu radnog iskustva u struci kao radnik čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

3. Pripravnici

Članak 13.

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

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži IV. do VII. stupanj stručne spreme.

Članak 14.

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

- 6 mjeseci za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme,
- 12 mjeseci za poslove za koje se traži V., VI. i VII. stupanj stručne spreme.

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

Članak 15.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program obučavanja.

Članak 16.

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

Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

Prije polaganja stručnog ispita prvi put, pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:

- pet radnih dana za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme,
- sedam radnih dana za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme,
- deset radnih dana za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme.

Članak 17.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju, ispit ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana i ako ni tada ne položi pripravnički ispit, ravnatelj mu može redovito otkazati.

Polovinu troškova drugog polaganja pripravničkog ispita snosi pripravnik sam.

Članak 18.

Na pripravnike – odgojitelje i stručne suradnike u predškolskoj ustanovi primijenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i drugih propisa donesenih u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.

Članak 19.

Prije zasnivanja radnog odnosa sa radnikom na nepunjeno, a sistematizirano radno mjesto, ravnatelj predškolske ustanove dužan je pribaviti prethodnu suglasnost gradonačelnika.

III. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

1. Provjera stručnih i radnih sposobnosti

Članak 20.

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

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

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

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

Nakon izvršene provjere komisija sačinjava pisano izvješće koje se uručuje radniku, ravnatelju i Sindikatu.

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

2. Raspoređivanje radnika

Članak 21.

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 pribavljeno mišljenja Sindikata.

Članak 22.

Ako poslodavac namjerava u razdoblju od 90 dana otkazati rad za najmanje 5 radnika, dužan je pravodobno i na način propisan Zakonom o radu savjetovati se sa radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

Članak 23.

Radniku kojemu poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga, pripada pravo na otpremninu u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka rada za svaku navršenu godinu rada, a najviše šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih tom radniku u posljednja tri mjeseca.

Za računanje visine otpremnine iz ovog članka u slučajevima privremene spriječenosti za rad, za izračun neto prosječne plaće radnika uzimaju se zadnje neto plaće koje je primao prije početka privremene spriječenosti za rad.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatit će se posljednjeg dana rada.

Radnim stažem radnika za primjenu ovog članka smatra se neprekidni radni staž u predškolskoj ustanovi odnosno njenim pravnim prednicima.

Članak 24.

Radniku za čijim je radom prestala potreba u predškolskoj ustanovi, radni odnos ne može prestati dok ne proteknu slijedeći rokovi od dana donošenja programa zbrinjavanja viška radnika:

- 2 tjedna, ako radnik ima u predškolskoj ustanovi manje od godinu rada neprekidnog radnog staža,
- mjesec dana, ako radnik ima u predškolskoj ustanovi jednu godinu neprekidnog radnog staža,

- mjesec dana i dva tjedna, ako radnik u predškolskoj ustanovi ima, ili u toj godini navršava, dvije godine neprekidnog radnog staža,
- dva mjeseca, ako radnik u predškolskoj ustanovi ima, ili u toj godini navršava, pet godina neprekidnog radnog staža,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako radnik u predškolskoj ustanovi ima, ili u toj godini navršava, deset godina neprekidnog radnog staža,
- tri mjeseca, ako radnik u predškolskoj ustanovi ima, ili u toj godini navršava, dvadeset godina neprekidnog radnog staža.

Otkazni rok radniku koji je u predškolskoj ustanovi proveo neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 25.

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

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

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

Članak 26.

Dnevno radno vrijeme svih radnika je 8 sati u što se uračunava pola sata dnevne stanke.

Dnevno radno vrijeme odgojno obrazovnih djelatnika u neposrednom radu s djecom, stručnih suradnika te medicinske sestre - zdravstvenog voditelja određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.

Članak 27.

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

Ravnatelj predškolske ustanove dužan je svakom radniku uručiti odluku o godišnjem zaduženju i strukturi radnog vremena.

Članak 28.

Raspored radnog vremena radnika koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege djeteta s teškoćama u razvoju određuje se sporazumom između Upravnog vijeća predškolske ustanove i radnika koji radi skraćeno radno vrijeme.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 29.

Svi radnici u predškolskoj ustanovi imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.

Stanka se ubraja u radno vrijeme. Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.
Ako priroda posla ne omogućava stanku u toku rada (odgojno obrazovni djelatnici) ravnatelj će to vrijeme uračunati u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja.

2. Godišnji odmor

Članak 30.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Osnovica za izračun godišnjeg odmora iznosi 18 radnih dana.

Osnovica za izračun godišnjeg odmora iz prethodnog stavka uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima kako slijedi :

- a) prema dužini radnog staža :
 - do 5 godina 1 radni dan
 - od 5 do 10 godina 2 radna dana
 - od 10 do 15 godina 3 radna dana
 - od 15 do 20 godina 4 radna dana
 - od 20 do 25 godina 5 radnih dana
 - od 25 do 30 godina 6 radnih dana
 - od 30 do 35 godina 7 radnih dana
 - od 35 godina i više 8 radnih dana

- b) prema složenosti poslova:
 - poslovi VSS 5 radnih dana
 - poslovi VŠS 4 radna dana
 - ostali poslovi 3 radna dana

- c) s obzirom na ostvarene rezultate rada:
 - ostvaren izvrstan rezultat 3 radna dana
 - ostvaren vrlo uspješan rezultat 2 radna dana
 - ostvaren uspješan rezultat 1 radni dan

- d) prema posebnim socijalnim uvjetima:
 - roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom 2 radna dana
 - roditelju, posvojitelju i staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 radni dan
 - samohranom roditelju djeteta do 15 godina 2 radna dana
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju bez obzira na ostalu djecu 3 radna dana
 - invalidu 2 radna dana

- e) prema navršenim godinama starosti:
 - od 40 do 45 godina 1 radni dan

- 45 i više godina

2 radna dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se osnovica za izračun godišnjeg odmora uvećava za zbroj svih dodatnih dana određenih točkama a) do e) prethodnog stavka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora u jednoj godini ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 31.

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

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

Članak 32.

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

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

Članak 33.

Plan rasporeda godišnjeg odmora donosi ravnatelj predškolske ustanove.

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

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora ravnatelj dostavlja svakom radniku pisanu odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 10 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 34.

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

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

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

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

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

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

Članak 35.

Iznimno od odredbe članka 77. Zakona o radu, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

3. Plaćeni dopust

Članak 36.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine do najviše 7 radnih dana za slijedeće slučajeve:

- sklapanje braka	2 radna dana
- rođenje djeteta	3 radna dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja posvojitelja, posvojenika i unuka	3 radna dana
- smrt braće i sestara, djeda ili bake te roditelja supružnika	1 radni dan
- selidba	1 radni dan
- elementarnih nepogoda	1 radni dan
- teške bolesti člana uže obitelji (roditelja, djece, posvojitelja, posvojenika) izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- za dobrovoljne davaoce krvi, za svako davanje	1 radni dan
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste	2 radna dana

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

Članak 37.

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane ravnatelja predškolske ustanove, ima pravo na plaćeni dopust u slijedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu	2 radna dana
- za završni rad	5 radnih dana

Radnik 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 radni dan
- za završni rad	2 radna dana

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. i 2. ovog članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom, odnosno s djelatnošću poslodavca.

Radnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust iz stavka 1. i 2. ovog članka u okviru vremena koje je prema statutu škole ili visokog učilišta određeno kao vrijeme potrebno za redovan završetak škole ili studija.

Članak 38.

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

Ako okolnosti iz članka 36. ovog Ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti iz rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne

može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

Članak 39.

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

4. Neplaćeni dopust

Članak 40.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova u predškolskoj ustanovi, a osobito u slijedećim slučajevima:

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

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

Članak 41.

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

Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u predškolsku ustanovu, dostavit će mu se pisana obavijest o gubitku prava na rad u predškolskoj ustanovi.

VI. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

1. Plaća

Članak 42.

Plaća se radniku isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec.

Od jedne do druge isplate plaće ne smije proći više od 30 dana.

Kada se isplata vrši u iznimnim okolnostima, tada od jedne do druge isplate plaće može proći i više od 30 dana, a maksimalno do 35 dana.

Članak 43.

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

Članak 44.

Plaća i ostala materijalna prava radnika iskazuju se u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje predškolska ustanova.

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

Članak 45.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

Za radnike Dječjeg vrtića „Varaždin“ iz članka 3. ovog Ugovora utvrđuju se slijedeći koeficijenti:

I. POLOŽAJI I RADNA MJESTA I. VRSTE (VSS)

Stručni suradnik – savjetnik	2,38
Stručni suradnik – mentor	2,17
Stručni suradnik – pedagog	2,01
Stručni suradnik – psiholog	2,01
Stručni suradnik – logoped	2,01
Defektolog – odgojitelj	2,01
Odgojitelj – savjetnik	2,38
Odgojitelj – mentor	2,17
Odgojitelj	2,01
Tajnik	2,01
Voditelj računovodstva	2,01
Kineziolog	2,01
Medicinska sestra/zdravstveni voditelj	2,01

II. POLOŽAJI I RADNA MJESTA II. VRSTE (VŠS)

Odgojitelj – savjetnik	2,38
Odgojitelj – mentor	2,17
Odgojitelj	2,01
Medicinska sestra/zdravstveni voditelj	2,01
Tajnik	2,01
Voditelj računovodstva	2,01

III. POLOŽAJI I RADNA MJESTA III. VRSTE (SSS)

Odgojitelj	1,55
Glavni knjigovođa	1,43
Računovodstveni referent	1,43
Knjigovođa – blagajnik	1,43
Ekonom	1,43
Glavna kuharica	1,43

Domar-ložač-radnik za poslove zaštite od požara	1,39
Kuharica	1,30
Vozač	1,28
Domar – ložač	1,25

IV. POLOŽAJI I RADNA MJESTA IV. VRSTE (NSS)

Pomoćna kuharica	1,06
Pralja – švelja	1,06
Spremačica	1,06

U slučaju izmjene propisa koji se odnose na plaće u sustavu predškolskog odgoja u pogledu koeficijenata radnih mjesta I., odnosno II. vrste, kao i u slučaju novog pravnog tumačenja nadležnih tijela kojim će se na drugačiji način tumačiti navedena materija (razlika koeficijenta radnih mjesta I., odnosno II. vrste), ugovorne strane suglasne su da će se izvršiti korekcija koeficijenata radnih mjesta II. vrste u mjesecu koji slijedi odmah po donošenju navedenih propisa, odnosno pravnog tumačenja, a o čemu će ugovorne strane sklopiti aneks ovom ugovoru.

Članak 46.

Osnovica za obračun plaće radnika predškolske ustanove utvrđuje se u istom iznosu kao i osnovica za obračun plaće u javnim službama.

2. Dodaci na plaću

Članak 47.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću	40%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	50%
- za smjenski rad (kad radnik radi u dvije smjene)	10%

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom te rad na dan Uskrsa, radnik ima pravo na plaću uvećanu za 35% i naknadu plaće.

Umjesto uvećanja plaće, radnik može koristiti slobodne dane.

Naknade iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 48.

Kada odgojno obrazovni djelatnik obavlja voditeljske poslove plaća mu se uvećava za 1% za svaku odgojnu skupinu u objektu u kojem je voditelj.

Pravo na uvećanje plaće voditelj objekta ostvaruje 10 mjeseci u tijeku pedagoške godine, odnosno od 1. rujna do 30. lipnja.

Ako je voditelj objekta na bolovanju dulje od 42 dana, naknadu za voditeljstvo dobiva njegova zamjena.

Priglasiti

Članak 49.

Kada radnik radi poslove odgovornijeg radnog mjesta u zamjeni najmanje 15 dana, pripada mu plaća tog radnog mjesta.

Za obavljanje poslova iz stavka 1. ovog članka, ravnatelj donosi rješenje o plaći.

Radnik ne smije obavljati poslove iz stavka 1. i 2. ovog članka bez izdanog pisanog naloga s tim da mu se plaća više složenosti isplaćuje samo za one radne sate koje je stvarno na njima proveo bez obzira na trajanje naloga.

Članak 50.

Odgojno obrazovnom djelatniku vrijeme koje provodi u neposrednom radu s djecom na programima iznad redovnog radnog vremena obračunava se kao prekovremeni rad.

Članak 51.

Za dane koje odgojitelj provede u radu s djecom van sjedišta ustanove ima pravo na dnevnicu u skladu sa zakonom.

Članak 52.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada radniku se može isplatiti nagrada jedanput godišnje, a ista može iznositi najviše dvije plaće dotičnog radnika.

Mjerila za vrednovanje rezultata rada te mjerila o visini nagrade utvrdit će ravnatelj uz suglasnost upravnog vijeća predškolske ustanove.

U jednoj kalendarskoj godini za natprosječne rezultate rada može biti nagrađeno najviše 10% radnika.

Nagrada iz stavka 1. može se isplatiti ukoliko za to postoje osigurana financijska sredstva i isplaćuje se iz vlastitih prihoda predškolske ustanove.

3. Naknada plaće

Članak 53.

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

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obavljanja stručnih seminara i sličnih obveza.

Naknada plaće je u visini prosjeka plaće koju je radnik ostvario u prethodnom mjesecu.

Članak 54.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 85% njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Članak 55.

Sindikalom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih zakonom i ovim Ugovorom, predškolska ustanova je dužna isplatiti naknadu plaće najmanje kao da je radio na poslovima svog radnog mjesta uz normalni učinak.

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

VII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

1. Regres

Članak 56.

Radnicima se može isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora, sukladno financijskim mogućnostima, pod istim uvjetima i u istom iznosu koji se isplaćuje za radnike u upravnim tijelima Grada Varaždina.

Regres će se isplatiti jednokratno, u pravilu najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Novoprimiteljni radnici koji su koristili u potpunosti godišnji odmor kod bivšeg poslodavca, nemaju pravo na regres za godišnji odmor.

Radnik koji ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, nema pravo na cjelokupni iznos regresa za godišnji odmor iz ovog članka, već na njegov razmjerni dio, a koji se izračunava na isti način kao i razmjerno trajanje godišnjeg odmora.

2. Otpremnina pri odlasku u mirovinu

Članak 57.

Radniku koji odlazi u mirovnu pripada pravo na otpremninu u istom iznosu koji se isplaćuje za radnike u upravnim tijelima Grada Varaždina.

Prilikom odlaska u mirovinu, radniku koji ispunjava uvjete za ostvarenje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu, prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili navršen određeni mirovinski staž.

U slučaju prestanka radnog odnosa, radniku kojem pripada pravo na otpremninu te koji ispunjava uvjete za mirovinu, poslodavac može ponuditi mogućnost kako bi radnik mogao izabrati između otpremnine i dokupa dijela mirovine koji predstavlja razliku od mirovine ostvarene prema Zakonu o mirovinskom osiguranju do mirovine koja bi bila ostvarena da je navršio određenu dob, odnosno mirovinski staž.

Radnik koji se odluči za dokup mirovine pripada i razlika između iznosa dokupa mirovine i otpremnine na koju ima pravo sukladno ovom Ugovoru.

Ukoliko iznos potreban za dokup mirovine premašuje iznos otpremnine na koji radnik ima pravo, o mogućnosti dokupa mirovine odlučuje poslodavac sukladno raspoloživim proračunskim sredstvima.

3. Jubilarne nagrade

Članak 58.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni staž u predškolskoj ustanovi i njenim pravnim prednicima (vjernost službi), ako su osigurana sredstva, kad navrší:

- 5 godina radnog staža,

- 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.

Visina jubilarnih nagrada određuje se do visine neoporezivog iznosa za tu namjenu prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak, dok je visina jubilarne nagrade za 5 godina radnog staža jednaka iznosu koji se za te namjene isplaćuje radnicima u upravnim tijelima Grada Varaždina.

4. Poklon djetetu radnika

Članak 59.

Prigodom Dana Sv. Nikole mogu se, sukladno financijskim mogućnostima, isplatiti sredstva za poklon djeci radnika, mlađoj od 15 godina i koja navršše 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar.

Visina neto iznosa sredstava za poklon djeci radnika može se odrediti najviše do iznosa na koji se, sukladno propisima, ne plaća porez na dohodak.

5. Nagrade radnicima

Članak 60.

Radnicima se može, sukladno financijskim mogućnostima, isplatiti prigodna godišnja nagrada za božićne i uskrсне blagdane pod istim uvjetima i u istom iznosu koji se isplaćuje za radnike u upravnim tijelima Grada Varaždina.

6. Pomoć radniku i njegovoj obitelji

Članak 61.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika.

Članovima obitelji radnika, u slučaju iz prethodnog stavka, smatraju se zakonski nasljednici pojedinog reda nasljeđivanja u skladu sa Zakonom o nasljeđivanju.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti člana uže obitelji (supružnika, izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, posvojitelja, posvojenika i roditelja supružnika).

Radnik ima pravo na pomoć, jedanput godišnje, i u slijedećim slučajevima:

- nastanka teške invalidnosti radnika, maloljetne djece, supružnika ili izvanbračnog druga radnika,
- bolovanja dužeg od 90 dana.

Djeci, odnosno zakonskim starateljima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada može se jednokratno isplatiti pomoć.

Pomoći iz ovog članka isplaćuju se u istoj visini kao i za radnike u upravnim tijelima Grada Varaždina.

7. Dnevnica i naknada troškova putovanja

Juraj

Članak 62.

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

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

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

Ugovorne strane sporazumne su da se visina dnevnice obračunava do iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Naknada troškova i dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se na način na koji je to regulirano za tijela državne uprave.

Ako je radnik upućen na službeno putovanje s djecom iz predškolske ustanove koje traje najmanje 8 sati, bez obzira na osiguranu prehranu, isplaćuje mu se iznos pune dnevnicе.

Članak 63.

Radniku se nadoknađuju troškovi prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla u visini za poslodavca najpovoljnijeg troška javnog prijevoza koji mu omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla, a naknada troškova prijevoza se isplaćuje u istom iznosu i pod istim uvjetima koji su utvrđeni za radnike u upravnim tijelima Grada Varaždina.

Radnici koji stanuju u prvoj ili drugoj zoni, a mjesto rada im se nalazi u trećoj zoni, imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini pola cijene mjesečne karte javnog međumjesnog prijevoza zone 1 (od 0 do 5 km) cjenika prijevoznika koji obavlja uslugu županijskog javnog cestovnog prijevoza putnika.

Radnici koji stanuju u trećoj zoni i mjesto rada im se nalazi u trećoj zoni imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene mjesečne karte gradskog prijevoza.

Članak 64.

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

VIII. ZDRAVLJE I ZAŠTITA RADNIKA

1. Zaštita zdravlja

Članak 65.

Predškolska ustanova dužna je osigurati uvjete zdravlja i sigurnosti radnika na radu.

Predškolska ustanova 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.

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

Predškolska ustanova je dužna osigurati dodatne uvjete za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

Članak 66.

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 predškolska ustanova.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka. Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

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

Članak 67.

U svrhu zaštite zdravlja, najmanje svake treće godine, poslodavac može sukladno osiguranim sredstvima organizirati sistematski pregled svih radnika.

Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe odnosno rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

Članak 68.

U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik 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,
- biti nazočan inspeksijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika čiji je povjerenik,
- pozvati inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati informacije relevantne za njegov rad,
- staviti prigovor na inspeksijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike na rad na siguran način.

2. Zaštita od diskriminacije i zaštita dostojanstva

Članak 69.

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, tjelesnih ili duševnih poteškoća te prema mjestu prebivališta.

Članak 70.

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 71.

Uznemiravanjem u tijeku rada smatra se osobito:

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

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

Članak 72.

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

Članak 73.

Poslodavac je dužan imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. To mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osoba iz stavka 1. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Ako Poslodavac u roku iz stavka 3. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito 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, radnik 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 stavaka 4. i 5. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Članak 74.

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

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

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

Članak 75.

Kada ovlaštena osoba utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže neku od slijedećih mjera za zaštitu dostojanstva:

- izmjenu rasporeda rada,
- premještaj,

- usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje,
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje uz najavu pokretanja stegovnog postupka,
- pokretanje stegovnog postupka.

Članak 76.

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od osobe koja nije u radnom odnosu u predškolskoj ustanovi, ovlaštena osoba može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, predložiti ravnatelju, odnosno predsjedniku Upravnog vijeća slijedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu,
- obavijestiti poslodavca prijavljene osobe, ako je prijavljena osoba u radnom odnosu,
- obavijestiti nadležnu policijsku postaju.

3. Zaštita radnika

Članak 77.

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

Članak 78.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto ne može se isplatiti u iznosu nižem od plaće koju je radnik imao u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

Članak 79.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili zbog profesionalne bolesti ne bude vraćen na rad jer je nastao trajni gubitak sposobnosti za rad (opća nesposobnost za rad), ima pravo na otpremninu sukladno Zakonu o radu.

Članak 80.

Radnik kojem je otkazan Ugovor o radu zbog bolesti – osobno uvjetovani otkaz – ima pravo na otpremninu sukladno Zakonu o radu.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 81.

Kad otkazuje radnik otkazni rok iznosi 30 dana, ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

Članak 82.

Ravnatelj predškolske ustanove 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,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada predškolske ustanove,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima predškolske ustanove,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje,
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj predškolske ustanove može izvanredno otkazati radniku samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

X. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 83.

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

Članak 84.

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

Članak 85.

Aktivnost sindikalnog povjerenika u predškolskoj ustanovi odnosno Gradu Varaždinu ne smije biti spriječena ili ometana ako djeluje u skladu sa zakonom, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Sindikat, odnosno sindikalni povjerenik dužan je obavijestiti ravnatelja predškolske ustanove o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 86.

Čelnik Sindikata koji je na tu funkciju izabran iz radnog odnosa, a koju obavlja profesionalno, ima se pravo nakon prestanka te funkcije vratiti na rad na iste poslove, a ako tih poslova više nema, onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme.

O namjeri povratka na rad, osobe iz stavka 1. ovoga članka trebaju obavijestiti ravnatelja predškolske ustanove u roku od 30 dana od prestanka funkcije.

Prestanak radnog odnosa i povratak na rad uređuje se pisanim sporazumom zaključenim između tog radnika i ravnatelja predškolske ustanove.

Članak 87.

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

Pored broja sati za sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. predškolska ustanova dužna je sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija, ukoliko je član nekog od tijela Sindikata.

Ukoliko se sindikalnom povjereniku ne isplaćuje naknada plaće za sindikalnu aktivnost, sindikalni povjerenici ostvaruju pravo na korištenje ostvarenih sati tijekom kalendarske godine, preračunatih prema osamsatnom radnom vremenu.

Članak 88.

Kada sindikalni povjerenik u dijelu svog radnog vremena obavlja poslove Sindikata tada se omjer rada dogovara pisanim sporazumom između sindikalnog povjerenika i ravnatelja.

Članak 89.

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

Sindikalnog povjerenika, za vrijeme obnašanja dužnosti i 6 mjeseci po njegovom isteku, ne može se bez suglasnosti Sindikata:

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

Članak 90.

Upravno vijeće predškolske ustanove te ravnatelj predškolske ustanove dužni su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada. O zauzetim stavovima dužni su u roku 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

Predsjednik Upravnog vijeća predškolske ustanove odnosno ravnatelj predškolske ustanove dužan je primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnih interesa radnika.

Ovlašteni predstavnik Grada Varaždina primit će na razgovor predsjednika Sindikata na njegov zahtjev ako je riječ o pitanjima sindikalne aktivnosti i materijalnim interesima radnika.

Članak 91.

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

Ravnatelj je također dužan sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za radnikov gospodarski položaj kao što su prijedlozi odluka i pravilnik o radu kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika.

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

Ravnatelj je dužan u pisanoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika.

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

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

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi s tom dužnošću smatra se ozljedom na radu.

Članak 92.

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

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

Svi članovi Sindikata predškolske ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme predškolske ustanove, o čemu trebaju obavijestiti ravnatelja, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovito poslovanje predškolske ustanove.

Sindikalni povjerenik odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćene dane za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 10 dana godišnje.

Članak 93.

Ravnatelj je dužan bez naknade, osigurati za rad Sindikata najmanje slijedeće uvjete:

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

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

Ravnatelj će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojima bi pojedini Sindikat u predškolskoj ustanovi bio doveden u povlaštenu ili podređenu položaj.

Članak 94.

Ako Radničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzimaju jedan ili više sindikalnih povjerenika (sindikalno vijeće), o čemu odlučuje Sindikat u ustanovi.

Broj sindikalnih povjerenika sindikalnog vijeća s pravima iz prethodnog stavka ne može biti veći od broja članova Radničkog vijeća da je ono ustrojeno.

Sindikalnog povjerenika koji ima ovlasti Radničkog vijeća može u dijelu tih ovlasti zamijeniti sindikalni predstavnik koji nije zaposlen u ustanovi, pod uvjetom da je Sindikat obavijestio poslodavca o toj osobi i da joj je povjerenik prenio u pisanoj formi određenu ovlast Radničkog vijeća.

Kada zamjenjuje Radničko vijeće sindikalni povjerenik odnosno član sindikalnog vijeća, ima pravo na naknadu plaće u skladu sa zakonom, a koja se utvrđuje prema broju članova koje bi imalo Radničko vijeće.

Kada sindikalni povjerenik obavlja funkciju Radničkog vijeća zaključuje s ravnateljem ustanove, odnosno poslodavcem, sporazum o odnosima između poslodavca i Radničkog vijeća predviđene odredbama Zakona o radu.

Članak 95.

Kada sindikalni povjerenik zamjenjuje Radničko vijeće on preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu.

Kada sindikalni povjerenik obavlja funkciju Radničkog vijeća u punom radnom vremenu, nakon isteka mandata ima se pravo vratiti na poslove svojeg radnog mjesta, a ako tih poslova više nema, na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme.

Članak 96.

Kada sindikalni povjerenik odnosno sindikalno vijeće zamjenjuje Radničko vijeće ima pravo uz prethodnu suglasnost Sindikata zatražiti mišljenje stručnjaka o poslovima iz svojega djelokruga.

O načinu podmirivanja troškova nastalih primjenom stavka 1. ovoga članka Sindikat i predškolska ustanova će se sporazumjeti.

Članak 97.

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

Skup radnika saziva ravnatelj predškolske ustanove, odnosno sindikalni povjerenik u funkciji Radničkog vijeća.

Članak 98.

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

XI. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

1. Mirenje

Članak 99.

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

Mirenje provodi mirovno vijeće od tri člana od kojih jednog imenuje Grad Varaždin, jednoga Sindikat, a trećeg sporazumno obje strane.

Ako se oko trećeg člana obje strane ne mogu usuglasiti, zatražit će da ga imenuje čelnik Županijskog ureda nadležnog za obrazovanje.

2. Rokovi mirenja

Članak 100.

Ugovorne strane moraju u roku od 24 sata dati prijedlog svoga člana mirovnog vijeća i odmah se dogovoriti oko izbora trećeg člana.

Ako se ugovorne strane ne dogovore drukčije, mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku od tri dana od dana imenovanja svih članova.

3. Prihvat i učinci mirenja

Članak 101.

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

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

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

4. Arbitraža

Članak 102.

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

5. Obavezna arbitraža

Članak 103.

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

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

6. Troškovi

Članak 104.

Troškove mirenja snose obje strane.

7. Posredovanje

Članak 105.

Ugovorne strane u svakom slučaju mogu dogovarati da spor pokušaju riješiti posredovanjem trećih.

XII. ŠTRAJK

1. Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštanje štrajka

Članak 106.

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 u skladu sa Zakonom o radu.

2. Donošenje odluke o štrajku

Članak 107.

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

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

3. Zabrana ometanja štrajka

Članak 108.

Upravno vijeće, ravnatelj predškolske ustanove i Grad Varaždin ne smiju sprječavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

4. Najava štrajka

Članak 109.

Štrajk se mora najaviti Upravnom vijeću, ravnatelju predškolske ustanove i Gradu Varaždinu 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.

5. Rukovođenje štrajkom

Članak 110.

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.

6. Obveze i ovlasti štrajkaškog odbora

Članak 111.

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

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

7. Poslovi koji se ne mogu prekidati

Članak 112.

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

Članak 113.

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

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

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

8. Prava sudionika štrajka

Članak 114.

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

XIII. TUMAČENJE UGOVORA

1. Osnivanje i ovlasti komisije za tumačenje

Članak 115.

Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje u roku od 30 dana od zaključenja ovog Ugovora.

Komisija ima 6 članova od kojih svaka strana imenuje po 3 člana.

Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

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

2. Način rada komisije

Članak 116.

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

Ugovorne strane dužne su se pridržavati datog tumačenja.

Sjedište komisije je pri upravnom odjelu Grada Varaždina nadležnom za predškolski odgoj.

3. Rokovi za tumačenja

Članak 117.

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

Neutralni stručnjak dužan je dati svoje tumačenje u roku od 15 dana.

XIV. IZMJENA, OBNOVA I OTKAZ UGOVORA

1. Izmjena i dopuna Ugovora

Članak 118.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

U ime Sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovog Ugovora podnosi nadležno tijelo Sindikata.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

U protivnom stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

2. Obnova Ugovora

Članak 119.

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

3. Otkaz Ugovora

Članak 120.

Svaka ugovorna strana može u pisanom obliku otkazati ovaj Ugovor iz razloga bitno promijenjenih gospodarskih okolnosti.

Otkazni rok iznosi tri mjeseca.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 121.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici Grada Varaždina i ovlašteni predstavnici Republičkog sindikata radnika.

Članak 122.

Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 30. lipnja 2027. godine, a primjenjuje se od 1. siječnja 2026. godine.

grijer

Sklapanjem ovog Ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor za radnike u predškolskoj ustanovi Dječji vrtić „Varaždin“ („Službeni vjesnik Grada Varaždina“ broj 6/24).

Članak 123.

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

Članak 124.

Pravilnik o radu predškolska ustanova dužna je uskladiti s odredbama ovog Ugovora u roku od 30 dana od njegova sklapanja.

Članak 125.

Ovaj Ugovor objavit će se u „Službenom vjesniku Grada Varaždina“.

KLASA: 601-02/25-01/6

URBROJ: 2186-1-07/1-26-10

Varaždin, 26. ožujak 2026. godine



ZA DJEČJI VRTIĆ „VARAŽDIN“



ZA REPUBLIČKI SINDIKAT
RADNIKA



Handwritten signature