



Službene novine GRADA ĐURĐEVCA

Broj 5. - Godina LVII.

Đurđevac, 3. lipnja 2024.

ISSN 1845-9331

AKTI GRADONAČELNIKA

56

Na temelju članka 48. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi ("Narodne novine", broj 33/01., 60/01., 129/05., 109/07., 125/08., 36/09., 150/11., 144/12., 19/13.- pročišćeni tekst, 137/15., 123/17., 98/19. i 144/20.), članka 3. stavka 2. Zakona o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi („Narodne novine“, broj 86/08., 61/11., 4/18. i 112/19.) i članka 42. stavka 4. Statuta Grada Đurđevca ("Službene novine Grada Đurđevca", broj 3/09., 1/13., 5/14. – pročišćeni tekst, 1/18., 5/18. – pročišćeni tekst, 2/20. i 2/21.) gradonačelnik Grada Đurđevca, dana 31. svibnja 2024. godine, donio je

ZAKLJUČAK

o prihvaćanju Kolektivnog ugovora za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za radnike zaposlene u Dječjem vrtiću „Maslačak“ Đurđevac

Prihvaća se Kolektivni ugovor za djelatnost predškolskog odgoja i

obrazovanja za radnike zaposlene u Dječjem vrtiću „Maslačak“ Đurđevac u tekstu koji je sastavni dio ovog Zaključka.

KLASA: 601-01/24-01/02

URBROJ: 2137-03-02-01/03-24-2

Đurđevac, 31. svibnja 2024.

GRADONAČELNIK
Hrvoje Janči, mag.educ.

KOLEKTIVNI UGOVOR:

Temeljem članka 192. i 193. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14., 127/17., 98/19., 151/22. i 64/23.), te članka 51. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“, broj 10/97., 107/07., 94/13., 98/19., 57/22. i 101/23.)

GRAD ĐURĐEVAC, S. Radića 1,
Đurđevac, koji zastupa gradonačelnik
Hrvoje Janči, mag.educ. (osnivač)

i

SINDIKAT OBRAZOVANJA,
MEDIJA I KULTURE HRVATSKE,
zastupan po predsjednici Božici Žilić (u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su dana 31. svibnja 2024.
godine sljedeći

**KOLEKTIVNI UGOVOR
za djelatnost predškolskog odgoja i
obrazovanja za radnike zaposlene u
Dječjem vrtiću «Maslačak»
Đurđevac**

1. TEMELJNE ODREDBE**Članak 1.**

Ovim se Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.

Ovim Ugovorom utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika zaposlenih u Dječjem vrtiću «Maslačak» Đurđevac kao poslodavca (u daljnjem tekstu: poslodavac).

Članak 2.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako

pojedina pitanja za radnike nisu povoljnije uređena drugim propisom ili aktom.

Članak 3.

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

**2. RADNO VRIJEME, ODMORI I
DOPUSTI****Članak 4.**

Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

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

Odgojitelji su obvezni u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece provesti 27,5 sati tjedno, a ostale poslove u sklopu satnice do punoga radnog vremena.

Iznimno, ako narav posla to zahtijeva, radniku se može odrediti i drugačiji raspored radnog vremena.

Članak 5.

Svi radnici imaju pravo na stanku svakog radnog dana u trajanju od 30 minuta. Stanka se ubraja u radno vrijeme. Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

Članak 6.

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

Članak 7.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja, osim u slučajevima primjene članka 4. stavka 3. ovog Ugovora.

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

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, koristit će ga naknadno prema odluci ravnatelja.

Članak 8.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

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

Članak 9.

Ništavan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 10.

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

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

Članak 11.

Radnik koji se prvi puta zaposlio ili ima prekid službe odnosno rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka.

Članak 12.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki izvršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, nije stekao pravo na godišnji odmor, jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije nego izvrši šest mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije prvog srpnja.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije prvog srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 13.

Osnovica za izračun godišnjeg odmora iznosi 21 radni dan.

Godišnji odmor od 21 radni dan uvećava se radniku, prema pojedinačno određenim kriterijima:

1. prema radnom stažu
 - do 5 godina radnog staža
1 dan
 - od 5 do 10 godina radnog staža
2 dana
 - od 10 do 15 godina radnog staža
3 dana

- od 15 do 20 godina radnog staža 4 dana
 - više od 20 godina radnog staža 5 dana
2. posebne socijalne uvjete:
- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta - 3 radna dana
 - invalidu - 2 radna dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 21 radni dan uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. i 2. stavka 1. ovog članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti više od 30 radnih dana u godini.

Članak 14.

Radnik koristi godišnji odmor na temelju rješenja o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora koji donosi ravnatelj. Rješenje se mora uručiti radniku najmanje 30 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 15.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi poslodavac ili osoba koju on ovlasti, vodeći računa i o želji svakog pojedinog radnika.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime radnika,
- radno mjesto,
- ukupno trajanje godišnjeg odmora,
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 16.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

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

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 17.

Godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodnog dopusta odnosno vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, radnik ima pravo koristiti do 30. lipnja iduće godine.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka određuje poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti.

Članak 18.

U slučaju prestanka ugovora o radu iz razloga koji nije uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika ili u slučaju prestanka rada zbog prelaska na rad k drugom poslodavcu, radnik ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u ustanovi u kojoj mu prestaje radni odnos.

Članak 19.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu, s time da jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz

obvezu da o tome obavijesti ravnatelja najmanje tri dana prije, a drugi dan godišnjeg odmora koristi samo uz odobrenje ravnatelja.

Članak 20.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj.

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

Članak 21.

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

Troškovima iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima iz stavka 2. smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 22.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u

jednoj kalendarskoj godini za svaki od sljedećih slučajeva:

- zaključenje braka
2 radna dana
- rođenje djeteta
2 radna dana
- smrti supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika, roditelja i unuka
2 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi
2 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja
5 radnih dana
- polaganje državnog stručnog ispita prvi put
7 radnih dana
- elementarna nepogoda koja je neposredno zadesila radnika
5 radnih dana.

Plaćeni dopust odobrava ravnatelj.

Članak 23.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za potrebe poslova na radnom mjestu, radniku se može odobriti godišnje do 7 radnih dana plaćenog dopusta za pripremanje i polaganje ispita.

Članak 24.

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

Članak 25.

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

Članak 26.

Radniku se može odobriti na osobni zahtjev dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 radnih dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

3. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 27.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu.

Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu te pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

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

Članak 28.

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

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje mjesto službe odnosno radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih

posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

4. PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

Članak 29.

Plaća radnika određena je Pravilnikom o plaćama, naknadama i ostalim materijalnim pravima djelatnika Dječjeg vrtića „Maslačak“ Đurđevac, donesenim sukladno važećim propisima.

Plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećana za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđeni su u tablici u nastavku:

Radno mjesto	koeficijent
RAVNATELJ	4,44
TAJNIK	3,12
VODITELJ/KOORDINATOR PROJEKTA	3,24
PEDAGOG	3,12
PSIHOLOG	3,12
DEFEKTOLOG	3,12
LOGOPED	3,12
ODGOJITELJ SAVJETNIK	Dodatak od 0,40 na radno mjesto odgojitelja
ODGOJITELJ MENTOR	Dodatak od 0,20 na radno mjesto odgojitelja
ODGOJITELJ VSS	3,00
ODGOJITELJ VŠS	2,65

ODGOJITELJ VODITELJ	Dodatak od 0,20 na radno mjesto odgojitelja
ODGOJITELJ ZAMJENIK VODITELJA	Dodatak od 0,10 na radno mjesto odgojitelja
MEDICINSKA SESTRA	2,20
GLAVNI KUHAR	2,26
KUHAR	1,87
ŠVELJA PRALJA	1,87
ČISTAČICA SPREMAČICA OŠ	1,79
ČISTAČICA SPREMAČICA SSS	1,87

Osnovicu za obračun plaće određuje odlukom gradonačelnik Grada Đurđevca.

Članak 30.

Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za protekli mjesec, najkasnije do 15. sljedećeg mjeseca.

Članak 31.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, uzdržavanje i sl.).

Članak 32.

Ako je radnik odsutan iz službe odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 80 % od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

5. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 33.

Ugovorne strane sporazumne su da će se radniku isplatiti prigodna nagrada (božićnica, naknada za godišnji odmor i sl.) u ukupnom iznosu od 132,72 EUR godišnje, a sukladno mogućnostima proračuna, temeljem odluke gradonačelnika Grada Đurđevca, može se odobriti i u većem iznosu.

Članak 34.

Ugovorne strane sporazumne su da se radniku temeljem odluke ravnatelja može isplatiti novčana nagrada za radne rezultate.

Ugovorne strane sporazumne su da se odgojitelju - voditelju i odgojitelju - zamjeniku voditelja po godišnjim zaduženjima, koje na prijedlog ravnatelja imenuje Odgojiteljsko vijeće za svaku pedagošku godinu, isplaćuje dodatak na koeficijent.

Članak 35.

Radniku koji odlazi u prijevremenu ili starosnu mirovinu, pripada pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak (u daljnjem tekstu: Pravilnik).

Otpremnina se isplaćuje nakon donošenja rješenja o prestanku rada zbog odlaska u mirovinu.

Članak 36.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika na radu ili prilikom obavljanja redovnih radnih zadataka.

Pomoć iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa naknada prema Pravilniku.

Dolazak i odlazak radnika s posla ne smatra se situacijom obuhvaćenom stavkom 1. ovog članka.

Članak 37.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja radnika dužeg od 120 dana, u visini neoporezivog iznosa naknada prema Pravilniku, jednom godišnje,
- radi nabave prijeko potrebnih medicinskih pomagala odnosno pokriva participacije pri liječenju odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova za radnika, dijete ili supružnika, u visini neoporezivog iznosa naknada prema Pravilniku.

Članak 38.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripadaju mu stvarni troškovi prijevoza i troškovi noćenja te dnevnica, prema i u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom.

Visina dnevnice za put u inozemstvo određuje se do visine iznosa propisanih za korisnike Državnog proračuna.

U slučaju odobrenja korištenja osobnog automobila u službene svrhe naknada se određuje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom.

Članak 39.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesečnim prijevozom u iznosu 39,82 EUR mjesečno.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom, u iznosu 20% visine cijene mjesečne prijevozne karte međumjesnim javnim prijevozom.

Članak 40.

Ugovorne strane sporazumne su da će se radniku isplatiti paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane najviše u iznosu do neoporezivog iznosa sukladno važećem Pravilniku o porezu na dohodak, temeljem odluke gradonačelnika Grada Đurđevca.

Naknada iz stavka 1. isplaćuje se ovisno o broju dana prisutnosti radnika na radu tijekom mjeseca.

Članak 41.

Radnici imaju pravo na kolektivno osiguranje od posljedica nesretnog slučaja tijekom 24 sata.

Poslodavac se obvezuje radnika kolektivno osigurati i zaključiti policu osiguranja iz stavka 1. ovog članka, u roku 30 dana od potpisa ovog Ugovora.

Članak 42.

Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za ukupan radni staž, kada navrší:

- 5 godina - u visini 1 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 10 godina - u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 15 godina - u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka

- 20 godina - u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 25 godina - u visini 2 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 30 godina - u visini 2,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 35 godina - u visini 3 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 40 godina - u visini 3,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka.

Osnovica za jubilarnu nagradu iznosi 132,72 EUR neto.

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu, a u slučaju smrti radnika isplaćuje se njegovim nasljednicima sukladno Zakonu o nasljeđivanju.

Članak 43.

Temeljem odluke gradonačelnika Grada Đurđevca, u ime osnivača, a sukladno mogućnostima proračuna, djetetu radnika do 14 godina starosti prigodom Božićnih blagdana može se isplatiti dar u visini $\frac{1}{2}$ neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom.

6. PRAVA I OBVEZE RADNIKA

Članak 44.

Rješenja i odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezatno se u pisanom obliku i s obrazloženjem, dostavljaju radniku, s poukom o pravnom lijeku.

Članak 45.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na rješenje iz članka 44. ovog Ugovora, poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti, dužan je zatražiti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata.

Članak 46.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi najmanje mjesec dana, ukoliko se radnik i poslodavac ne dogovore drugačije.

Članak 47.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obaveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla,
- nedopuštenog korištenja sredstava ustanove,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu, te propisa o zaštiti od požara od 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,
- konzumiranje alkohola i uživanja opijata.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može

izvanredno otkazati pod uvjetima utvrđenim člankom 116. Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu i u slučajevima određenim člankom 115. Zakona o radu.

Članak 48.

Ako poslodavac zbog tehničkih ili organizacijskih razloga namjerava u razdoblju od šest mjeseci otkazati rad za najmanje petero radnika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška.

Na program zbrinjavanja viška radnika iz stavka 1. ovog članka odgovarajuće se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

Prilikom izrade programa zbrinjavanja viška radnika poslodavac je dužan prethodno se savjetovati sa Sindikatom.

Radnicima se može otkazati rad ako im mjerama iz Programa zbrinjavanja viška radnika nije moguće osigurati zapošljavanje u roku mjesec dana od dana donošenja Programa.

Članak 49.

Radnik, za čijim je radom prestala potreba u Dječjem vrtiću u slučaju poslovno uvjetovanog otkaza, ima u roku od jedne godine prednost kod prijama na rad u Dječji vrtić ako se u tom vremenu ukaže potreba za obavljanjem poslova tog radnog mjesta.

Članak 50.

Radniku kojem radni odnos prestaje nakon dvije godine neprekidnog rada iz razloga što je prestala potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga

(poslovno uvjetovani otkaz) ima pravo na otpremninu u iznosu jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, a najviše u iznosu šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Radnik nema pravo na otpremninu u slučaju izvanrednog otkaza ili otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatiti će se radniku najkasnije posljednjeg dana rada.

Članak 51.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštenog liječnika odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto čije poslove je on sposoban obavljati.

7. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 52.

Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.

Osobnost i dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

U ostvarenju ovog prava stranke ovog Ugovora obvezuju se promicati odnose u duhu tolerancije,

razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojim se takvi odnosi narušavaju opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionirati.

Članak 53.

Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika.

Uznemiravanje je svako ponašanje poslodavca ili radnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog radnika.

Uznemiravanjem iz stavka 1. ovoga članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe radnika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,

- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,

- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i

- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.

Članak 54.

U slučaju neželjenog ponašanja iz članka 52. i 53. ovoga Ugovora, radnik se može obratiti nadređenom radniku ili sindikalnom povjereniku.

Nadređeni radnik i sindikalni povjerenik dužni su o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva radnika obavijestiti ravnatelja.

Članak 55.

Nadređeni radnik, odnosno sindikalni povjerenik dužan je, ovisno o naravi i težini povrede, odmah, a najkasnije 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.

Ukoliko poslodavac ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik 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.

Članak 56.

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju, osvješćivanju i senzibiliziranju zaposlenih za problematiku zaštite dostojanstva.

8. DJELOVANJE I UVJETI RADA
SINDIKATA

Članak 57.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz oblasti sindikalnog organiziranja utvrđenih u Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

Članak 58.

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

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će svaki pritisak od strane poslodavca na radnike, članove sindikata, da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 59.

Sindikato se obavezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovom Ugovoru.

Članak 60.

Sindikato je dužan obavijestiti poslodavca o izboru odnosno imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 61.

Aktivnost sindikalnog povjerenika, predstavnika i članova sindikata ne smije biti sprječavana ili ometana, ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 62.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, omogućiti izostanak iz službe odnosno s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencije, kako u zemlji, tako i u inozemstvu.

Članak 63.

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

Članak 64.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:

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

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

Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.

Zaštitu iz ovog članka uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredbi Zakona o radu o broju članova radničkog vijeća.

Članak 65.

Prije donošenja odluka važnih za položaj radnika, poslodavac mora o tome obavijestiti sindikalnog povjerenika ili drugog ovlaštenog predstavnika Sindikata i mora mu priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

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

- donošenju, izmjeni i dopuni akata kojima se reguliraju prava iz rada i po osnovi rada radnika,
- planu zapošljavanja, premještanja i otkazu službe odnosno rada radnika,
- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu radnika,
- uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,
- planu godišnjih odmora,
- rasporedu radnog vremena,
- noćnom radu,
- nadoknadama za izume i tehničko unapređenje,

- donošenju programa zbrinjavanja viška radnika i dr.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može se o dostavljenom prijedlogu odluka iz stavka 2. ovog članka očitovati u roku osam dana.

Poslodavac je dužan prije donošenja odluka iz stavka 1. ovog članka, razmotriti dostavljene primjedbe sindikalnog povjerenika.

Članak 66.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarenjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada i o zauzetim stajalištima dužan je u roku osam dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

Poslodavac je dužan na zahtjev sindikalnog povjerenika primiti ga na razgovor i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti, radne i materijalne problematike radnika.

Članak 67.

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

- prostoriju za rad i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa te drugih raspoloživih tehničkih pomagala,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a po potrebi i drugih davanja

preko isplatnih lista u računovodstvu odnosno prilikom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a temeljem članstva u Sindikatu (pristupnica i sl.).

Članak 68.

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

- sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje uvjeta rada;
- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika;
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu;
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika;
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a državno tijelo to propušta ili odbija učiniti;
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje;
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike za rad na siguran način.

9. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 69.

Smatra se da je između ugovorenih strana došlo do spora, ako se one ne sporazume o zaključivanju,

izmjeni ili dopuni Ugovora, odnosno o drugim prijedlozima za rješavanje spornih situacija.

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

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

Svaka strana u sporu imenuje po jednog člana.

Članak 70.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane.

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

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

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

Članak 71.

Ugovorene strane mogu se dogovoriti da spor iznesu pred arbitražu.

Članak 72.

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

Troškove mirenja snosi poslodavac.

Ugovorene se strane za vrijeme primjene ovog Ugovora obvezuju na socijalni mir.

10. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA

Članak 73.

Za tumačenja odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 dana od dana potpisivanja ovog Ugovora.

Komisija ima četiri člana od kojih svaka ugovorna strana imenuje dva člana. Članovi između sebe biraju predsjednika na godinu dana.

Sve odluke komisija donosi većinom glasova, a u slučaju neriješenog rezultata glasanja, presudan je stav predsjednika komisije.

Komisija je dužna odgovoriti na postavljeni upit u pravilu u roku 60 dana od dana zaprimanja upita.

Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja

11. ŠTRAJK

Članak 74.

Članovi Sindikata, odnosno Sindikalno povjereništvo može obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, isključivo u ime Sindikata.

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

12. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 75.

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

Članak 76.

Ovaj Ugovor sklapa se na vrijeme od dvije godine, počevši od 1. lipnja 2024.. godine.

Članak 77.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora s time da su ugovorne strane suglasne da izmjene i dopune ovoga Ugovora niti jedna ugovorna strana neće predlagati u razdoblju od 12 mjeseci od potpisa Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga 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.

Ako strana kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu sa odredbama stavka 3. ovog članka, smatrat će se da su ispunjeni uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 78.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

Razlozi za otkaz su promijenjene okolnosti nastale nakon časa zaključenja ovog ugovora, zbog kojih bi ispunjenje obveza za jednu ugovornu stranu postalo pretjerano otežano ili bi joj nanijelo pretjerano veliki gubitak.

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

Članak 79.

Ovaj Ugovor objavit će se u „Službenim novinama Grada Đurđevca“.

Članak 80.

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

KLASA: 601-01/24-01/02
URBROJ: 2137/03-02-01/03-24-1

ZA GRAD ĐURĐEVAC
Gradonačelnik
Hrvoje Janči, mag.educ.

ZA SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA
I KULTURE HRVATSKE
Predsjednica
Božica Žilić

S A D R Ź A J**AKTI GRADONAČELNIKA**

- 56 Zaključak o prihvaćanju Kolektivnog ugovora za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za radnike zaposlene u Dječjem vrtiću „Maslačak“ Đurđevac.....**1**
- Kolektivni ugovor za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za radnike zaposlene u Dječjem vrtiću „Maslačak“ Đurđevac.**2**