

KOLEKTIVNI UGOVOR

**ZA RADNIKE ZAPOSLENE U
DJEČJEM VRTIĆU BOKOVSKO ZVONCE
GRAD MAKARSKA**

Temeljem članka 51. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 19/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 i 101/23) i članka 192. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23)

GRAD MAKARSKA, Obala kralja Tomislava 1, Makarska OIB:53515145212, zastupan po gradonačelniku Zoranu Paunoviću, s jedne strane (u daljnjem tekstu: Osnivač)

i
SINDIKAT ODGOJA I OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. br.2., OIB: 33244657811, zastupan po predsjednici Sindikata Božici Žilić, s druge strane (u daljnjem tekstu: Sindikat),

zaključili su dana 14.04.2025.godine, sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR za radnike u Dječjem vrtiću Biokovsko zvonce, Makarska

I. PREDMET UGOVORA

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora te prava iz rada i temeljem rada radnika zaposlenih u javnoj ustanovi Dječji vrtić Biokovsko zvonce, Makarska.

Članak 2.

Pod pojmom „poslodavac“ u smislu ovog Ugovora je ustanova **DJEČJI VRTIĆ BIOKOVSKO ZVONCE**, kojoj je osnivač Grad Makarska i s kojom je Osnivač solidarno odgovoran za realizaciju prava iz ovog Ugovora.

Pod pojmom „Sindikat“ u smislu ovog Ugovora podrazumijevaju se **SINDIKAT ODGOJA I OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE** ili po njenoj odluci ovlaštena Sindikalna podružnica.

Pod pojmom „predškolska ustanova“ u smislu odredbi ovog Ugovora podrazumijeva se javna ustanova **DJEČJI VRTIĆ BIOKOVSKO ZVONCE**.

Pod pojmom „radnika“ podrazumijeva se osoba koja obavlja određene poslove za poslodavca temeljem ugovora o radu, bez obzira da li je radni odnos zasnovan na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim i skraćanim radnim vremenom i radnik koji je radni odnos zasnovao u svojstvu pripravnika.

Izrazi koji se koriste u ovom Kolektivnom ugovoru, a imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora obvezuju i primjenjuju se na njegove potpisnike i na osobe koje prema odredbama Zakona o radu mogu biti stranke Ugovora.

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

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

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

Članak 4.

Potpisnici su suglasni da će se zalagati i rukovoditi sljedećim načelima i vrijednostima:

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

Članak 5.

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

- promicanje socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
- mirnog rješavanja sporova.

Članak 6.

Strane potpisnice obvezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.

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

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

Pribavljeno mišljenje Sindikata Poslodavac je dužan razmotriti i uz svoje stajalište prezentirati tijelu koje donosi odluku.

Poslodavac je obvezan Sindikatu dostaviti potpunu povratnu informaciju o donesenoj odluci ili odustajanju od njenog donošenja.

Članak 7.

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 8.

Radni odnos u predškolskoj ustanovi zasniva se ugovorom o radu u pisanom obliku na temelju natječaja odnosno oglasa sukladno Zakonu.

Na zasnivanje radnog odnosa svih radnika u predškolskoj ustanovi primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 19/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 i 101/23)) i Pravilnik o odgovarajućoj vrsti i razini obrazovanja odgojno-obrazovnih i ostalih radnika u dječjem vrtiću, ustanovama te drugim pravnim i fizičkim osobama koje provode programe ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja NN 145/2024).

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

Članak 9.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji se, u pravilu, sklapa na neodređeno vrijeme.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca 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.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, ravnatelj

može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac.

Članak 10.

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 do njegova povratka na rad;
- 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 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, odnosno oglasa, ali ne duže od 60 dana.

Članak 11.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj, ali najduže za razdoblje od 60 dana.

Članak 12.

Ravnatelj predškolske ustanove može s radnikom sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine u sljedećim slučajevima:

- radi zamjene privremenog nenazočnog radnika, do njegovog povratka na rad,
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

Članak 13.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje važiti danom navedenim u ugovoru bez obzira na druge okolnosti.

Članak 14.

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

Članak 15.

Pri zasnivanju radnog odnosa može se vršiti provjera stručnih i radnih sposobnosti radnika kroz institut probnog rada koji može trajati najviše:

- do dva mjeseca za poslove za koje se traži od III. do V. stupnja stručne spreme,
- do tri mjeseca za poslove za koje se traži VI. i VII. stupanj stručne spreme ili više.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana.

Zasnivanje radnog odnosa uz uvjet probnog rada predlaže ravnatelj i isti mora biti naveden u natječaju, odnosno oglasu.

Članak 16.

Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanom obliku i obrazložen. Ako ravnatelj predškolske ustanove otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Ravnatelj vrtića imenuje 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, iste vrste stručnog i radnog iskustva kao radnik čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

Članak 17.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad u zvanju za koje se školovao.

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži VI. i VII. stupanj stručne spreme.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno pripravnički staž može trajati najviše 12 mjeseci.

Za vrijeme pripravničkog stažiranja pripravniku pripada osnovna plaća u visini 80% od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Članak 18.

Za osposobljavanje pripravnika za samostalan rad poslodavac mora imenovati mentora i povjerenstvo za stažiranje koje će pratiti rad pripravnika prema planu i programu stažiranja koji mu mora biti uručen najkasnije u roku 8 dana od dana sklapanja ugovora o radu.

Članak 19.

Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od sedam radnih dana što uključuje dan/e kada polaže stručni ispit.

Troškove polaganja stručnog ispita prvi put snosi poslodavac.

Pod troškovima polaganja stručnog ispita podrazumijeva se plaćanje naknade za polaganje stručnog ispita.

Članak 20.

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

Za drugo polaganje stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust do najviše 3 radna dana što uključuje i dan/e kada polaže stručni ispit.

Troškove drugog polaganja stručnog ispita snosi sam pripravnik.

Članak 21.

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

takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, može se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

Članak 29.

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

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno. Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

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

Godišnji odmor

Članak 30.

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

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

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

Ako je poslodavac radniku iz stavka 2. alineje 2. ovog članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Članak 31.

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

a/ prema dužini radnog staža:

- od 5 godina	2 dana
- 10 godina	4 dana
- 15 godina	6 dana
- 20 godina	8 dana
- 25 godina	10 dana
- 30 godina	12 dana
- 35 godina	14 dana
- više od 35 godina.....	16 dana

b/ prema složenosti poslova:

- poslovi za čije je obavljanje potrebna VSS ili VŠS.....	5 dana
- poslovi za čije je obavljanje potrebna SSS, KV ili VKV.....	4 dana
- ostali poslovi PKV, NKV, NSS.....	3 dana

c/ prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom.....	3 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje maloljetno dijete još po.....	1 dan
- samohranom roditelju, posvojitelju ili staratelju maloljetnog	

- djeteta, radnika jednoroditeljske obitelji.....2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju, samohranom roditelju,
radnika jednoroditeljske obitelji djeteta s poteškoćama u razvoju
bez obzira na ostalu djecu.....3 dana
- invalid rada ili invalid Domovinskog rata s više od
50% invalidnosti.....3 dana

d/ uvjeti rada:

- poslovi čije je obavljanje vezano uz buku, neujednačenu
temperature, vlagu (spremačica, pralja, kuharica, domar, pom.radnik za njegu, skrb i
pratnju).....2 dana
- poslovi čije je je obavljanje vezano uz kontakt s djecom, roditeljima
i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, zdravstveni voditelj, asistent, pomoćnik za
djecu s teškoćama, stručni komunikacijski posrednik, tajnik, radnik u računovodstvu,
ravnatelj).....3 dana
- poslovi odgojitelja koji rade na više programa ili više objekata dodatno....1 dan

e/ prema ostvarenim rezultatima rada ravnatelj predškolske ustanove može
radniku odobriti do..... 3 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 4 tjedna (20 radnih dana)
uveća za zboroj svih dodatnih dana utvrđenih u skladu s točkama a) do e) stavka 1.ovog članka.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora po svim osnovama iz stavka 1. ne može iznositi više
od 38 radnih dana.

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

Članak 32.

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

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

Članak 33.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela, osim ako
se s poslodavcem drugačije ne dogovori.

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

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

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

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

Radnik ima pravo koristiti dva puta godišnje po jedan dan godišnjeg odmora u vrijeme koje sam odredi, uz obvezu da o tome izvijeste poslodavca najmanje dva dana prije njegova korištenja.

Članak 34.

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

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

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

Članak 35.

U slučaju prestanka radnog odnosa, ukoliko radnik nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo za rad kod poslodavca do prestanka radnog odnosa, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

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

Članak 36.

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

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. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putni troškovi su 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 37.

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

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

Plaćeni dopust

Članak 38.

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

- sklapanje braka ili životnog partnerstva7 radnih dana
- sklapanje braka djeteta radnika.....3 radna dana
- rođenje djeteta radnika ili posvojenje djeteta5 radnih dana
- smrti supružnika radnika, životnog partnera radnika, djeteta radnika, pastorčadi i posvojenika, roditelja radnika, očuha, maćehe, osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, braće i sestara radnika.....7 radnih dana
- smrt djedova i baka radnika3 radna dana
- smrti roditelja supružnika ili životnog partnera.....2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja.....2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto.....3 radna dana
- teške bolesti člana uže obitelji (roditelja, djece, supružnika).....6 radnih dana
- elementarna nepogoda koja je prouzročila uništenje ili veću štetu objekta za stanovanje5 radnih dana
- za dobrovoljne davaoce krvi, za svako davanje.....2 radna dana
- za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama.....1 radni dan
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste, članove radničkog vijeća sindikalnih povjerenika ili povjerenika zaštite na radu.....2 radna dana
- radi školovanja ili stručnog usavršavanja za potrebe predškolske ustanove.....5 radnih dana
- pripreme i polaganja stručnog ispita pripravniku/volonteru koji ga prvi puta polaže ako je za obavljanje poslova radnog mjesta kao uvjet propisan stručni ispit.....7 radnih dana
- sudski poziv.....1 radni dan
- sistematski pregled.....1 radni dan

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki slučaj naveden u stavku 1. alineji 2, 3, 4, 5 i 6 ovog članka neovisno o broju dana koje je iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Pod teškom bolešću iz stavka 1. alineje 9. ovog članka podrazumijeva se bolest koja zahtijeva dodatnu njegu za održavanje života i osnovnih životnih funkcija člana uže obitelji.

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

Članak 39.

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

Ako okolnosti iz članka 38. ovoga Ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju osim u slučaju smrtnog slučaja, sklapanje braka djeteta radnika, poroda supruge, elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika i dobrovoljnog davanja krvi.

Članak 40.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine do 10 radnih dana za potrebe daljnjeg školovanja, osposobljavanja i usavršavanja ako je to u svezi s poslovima koje radnik obavlja ili djelatnošću poslodavca.

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

Članak 41.

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

Neplaćeni dopust

Članak 42.

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

- njega člana uže obitelji,
- izgradnje ili popravaka kuće ili stana,
- liječenja na vlastiti trošak,
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak te u drugim opravdanim slučajevima.

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

Članak 43.

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

Članak 44.

U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obvezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta.

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

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

IV. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 45.

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

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

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

Članak 46.

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

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

Članak 47.

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

- biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primiti primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja zaštite naradu,
- biti nazočan inspekcijskim 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,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike na rad na siguran način.

Članak 48.

Radnici imaju pravo jednom u dvije godine na sistematski pregled u vrijednosti od 150,00 eura, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznoga zdravstvenog osiguranja, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz osnovne mreže zdravstvene djelatnosti, koje troškove snosi poslodavac.

Sistematski pregledi iz stavka 1. ovog članka provode se s ciljem zaštite zdravlja, te se nalazi i uvjerenja dobivena tim pregledom ne mogu koristiti u svrhu provjere i utvrđivanja radne sposobnosti radnika.

Pravo na sistematski pregled iz stavka 1. ovog članka nema radnik koji je u istom razdoblju upućen od strane poslodavca na obvezni liječnički pregled sukladno posebnim propisima.

Članak 49.

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

V. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA

Članak 50.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 51.

Zabranjeno je uznemiravanje radnika tijekom rada.

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

Članak 52.

Uznemiravanje tijekom rada smatra se osobito:

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

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

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

Članak 53.

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

Članak 54.

Za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz postupak zaštite dostojanstva radnika nadležna je ovlaštena osoba koju opunomoći ravnatelj temeljem suglasnosti radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u ulozi radničkog vijeća.

Radničko vijeće ili sindikat se o zaprimljenom prijedlogu za imenovanje osobe za zaštitu dostojanstva radnika moraju očitovati u roku od 8 dana od dana zaprimanja prijedloga za imenovanje ovlaštene osobe za provođenje postupka zaštite dostojanstva.

Ukoliko se radničko vijeće ili sindikat ne očituju u roku navedenom u stavku 2. ovog članka, smatra se da su suglasni s navedenim prijedlogom.

Ukoliko se Radničko vijeće ili sindikalni povjerenik u ulozi radničkog vijeća protivi prijedlogu poslodavca, poslodavac je dužan predložiti novu osobu nadležnu za zaštitu dostojanstva u roku od 8 dana od dana zaprimanja protivljenja radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika, ako ni tada radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenik ne da suglasnost, ravnatelj donosi odluku o imenovanju.

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

Radnik podnosi prijavu o uznemiravanju pisanom pritužbom.

Osoba zadužena za provođenje postupka zaštite dostojanstva je dužna, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnijeta da se o pritužbi očituje, o čemu se sastavlja zapisnik koji radnik potpisuje.

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

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

Članak 55.

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

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

Ako ravnatelj ili od njega ovlaštena osoba u roku od osam dana ne poduzme mjere

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

Članak 56.

Kada ovlaštena osoba za provođenje postupka zaštite dostojanstva utvrdi da uznemiravanje postoji, ovisno o okolnostima slučaja uznemiravanja, može poduzeti odnosno predložiti ravnatelju neku od sljedećih radnji odnosno mjera za zaštitu dostojanstva radnika:

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

Članak 57.

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od osobe koja nije u radnom odnosu u predškolskoj ustanovi, ravnatelj može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, poduzeti sljedeće mjere:

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

VI. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 58.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

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

Utvrđuje se osnovica za izračun plaće, i to:

- od dana potpisivanja Kolektivnog ugovora osnovica za izračun plaće iznosi 975,60 eura bruto te se primjenjuje s plaćom za mjesec travanj 2025., koja se isplaćuje u svibnju,
- od 01.09.2025. osnovica za izračun plaće iznosi 1.004,87 eura bruto te se primjenjuje na plaći za mjesec rujan 2025., koja se isplaćuje u listopadu

Ugovorena osnovica ne može biti niža od osnovice koju donesi Vlada RH za izračun plaće radnicima u javnim službama.

Plaće radnika iz ovoga Ugovora, ne smiju zaostajati za plaćama radnika u osnovnom obrazovanju, sukladno članku 51. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Za vrijeme trajanja ovog Kolektivnog ugovora plaće se moraju automatski usklađivati s plaćama u školama sukladno stavku 5. ovog članka i članka 59. stavak 2. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 59.

Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta za obračun plaća radnika vrtića utvrđuju se Pravilnikom o radu vrtića, koji se dostavlja na savjetovanje Sindikatu sukladno članku 150. Zakona o radu.

Poslodavac se obvezuje uskladiti koeficijente radnih mjesta u DV Biokovsko zvonice s Uredbom o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama (NN 22/2024), i njenim izmjenama, na način da će u cijelosti uskladiti plaće radnika u DV Biokovsko zvonice s plaćama radnika u osnovnim školama (osnovica i koeficijenti), i to odmah nakon prvog rebalansa osnivača Grada Makarske, s primjenom na plaći u siječnju 2026. godine, koja se isplaćuje u veljači 2026. godine.

Članak 60.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje radniku u jednom dijelu i to najkasnije do 15.-tog dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Ako 15.-ti pada u praznik ili neradni dan, plaća se isplaćuje prethodnog dana.

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

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

Članak 61.

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

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

Članak 62.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- | | |
|---|------|
| - za rad noću | 35% |
| - za rad u dane blagdana | 150% |
| - za prekovremeni rad | 50% |
| - za rad subotom i nedjeljom | 25% |
| - za rad nedeljom | 35% |
| - za smjenski rad | 10% |
| - za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata | 10% |
| - za rad u dva objekta | 10% |
| - odgojiteljima koji vode obogaćene programe (rano učenje stranog jezika, sportski, glazbeni, likovni, dramsko scenski i dr.) | 5% |
| - odgojiteljima za rad sa djecom s lakšim razvojnim i zdravstvenim teškoćama, za rad s identificiranom darovitom djecom, ako u skupini imaju veći broj djece od standardom propisanog i ako nemaju dodatnu osobu za pomoć i podršku skupini | 5% |
- radniku koji tijekom radnog dana temeljem opisa poslova radnog mjesta i rasporeda obavlja poslove na više lokacija za 3%

Prekovremenim radom, kad je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki rad duži od strukturom predviđenog broja sati neposrednog rada sa

djecom za odgojno obrazovne radnike, a za ostale radnike duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom i nedjeljom, blagdanom i praznikom.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (jedan sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

Odgojno obrazovni radnik koji sam obavlja poslove i radne zadatke u vrijeme standardom zadanog vremena za zajedničko obavljanje odgojno obrazovnog rada s djecom, umjesto dodatka iz stavka 1. ovog članka, ima pravo koristiti jedan ili više slobodnih dana.

Ukoliko odgojitelj u dogovoru s poslodavcem umjesto plaćenog prekovremenog rada koristi slobodne dane obračun se vrši na način da se 1 odrađeni prekovremeni sat računa kao 1,5 sat redovnog rada i dijeli sa brojem sati neposrednog rada (5,5 sati) kako bi se dobio broj slobodnih sati na koje radnik ostvaruje pravo.

Navedeno prava iz stavaka 2., 3. 4. i 5. ovog članka ostvaruje se na zahtjev radnika koji taj zahtjev treba dostaviti poslodavcu prije obračuna plaće za mjesec u kojem je prekovremeni rad izvršen. U tom slučaju poslodavac mora voditi evidenciju kad je obavljen prekovremeni rad odnosno samostalni rad iz stavka 4. ovog članka, koliko sati je odrađeno, te kad su korišteni slobodni sati odnosno dani po osnovi tog rada.

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Članka 63.

Odgojitelji i stručni radnici imaju pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta iz članka 59. ovoga Ugovora za napredovanje u zvanju, kako slijedi:

- | | |
|---------------------------------------|------|
| - za mentora u pripravnštvu | 5% |
| - za napredovanje u zvanje mentora | 10% |
| - za napredovanje u zvanje savjetnika | 15%. |

Naknade plaće

Članak 64.

Radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, ako ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,

U slučaju prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove osnovne plaće uvećane za radni staž.

Za dane službenog izostanka s rada, organiziranog sistematskog pregleda, dobrovoljnog davanja krvi, traženja zaposlenja tijekom otkaznog roka, te u drugim slučajevima kada nije drugačije određeno, radniku pripada naknada plaće kao da je radio uz normalni učinak sa pripadajućim stalnim dodacima.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom.

Članak 65.

Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad određuje se od osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju.

Ako se naknada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje na teret poslodavca, naknada iznosi 85 posto.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 100 posto plaće koju bi primio da je radio na radnom mjestu, kada ne radi zbog:

- nesreće na poslu,
- profesionalnog oboljenja, i u drugim slučajevima predviđenim zakonom i drugim propisima.

Članak 66.

Sindikalom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće u visini kao da je radio.

VII. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 67.

Radnicima vrtića može se isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora u maksimalno neoporezivom iznosu prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Regres iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora, a radnicima koji se kasnije zaposle, ili zbog duljeg bolovanja, roditeljskog dopusta i sl. nisu na poslu u vrijeme kada se koristi godišnji odmor (srpanj, kolovoz), regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

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

Ukoliko je radniku, prije prestanka radnog odnosa isplaćen regres ili njegov razmjerni dio u iznosu većem od onog koji bi mu pripadao, poslodavac nema pravo od radnika tražiti vraćanje isplaćenog iznosa regresa.

Članak 68.

Poslodavac će radniku za svako dijete do 15 godina starosti koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, u prigodi Dana Svetog Nikole isplatiti dar u iznosu koji se tekuće godine isplaćuje radnicima Osnivača.

Sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se radniku koji za dijete ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema Zakonu o porezu na dohodak.

Ako su oba roditelja radnici u predškolskoj ustanovi, sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se jednom od roditelja.

Članak 69.

Radnicima vrtića može se isplatiti i prigodna godišnja nagrada za Božićne i Uskrsne blagdane u maksimalno neoporezivom iznosu prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 70.

Kada radnika stekne uvjete za mirovinu ili mu prestaje služba na zakonom propisan način za koji je obavezna isplata otpremnine, radnika pripada parvo na otpremninu u neoporezivom iznosu prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 71.

Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za ukupno navršeni radni staž za:

- 10 godina u visini do 199,09 eura

- 15godina u visini do 265,45 eura
- 20godina u visini do 331,81 eura
- 25godina u visini do 398,78 eura
- 30godina u visini do 464,53 eura
- 35godina u visini do 530,09 eura
- 40godina u visini do 597,25 eura
- 45godina u visini do 663,62 eura

ako Pravilnikom o porezu na dohodak nije određeno drukčije.

Iskazana visina iz stavka 1. ovog članka radniku se isplaćuje u neto iznosu.

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu, a najkasnije do isteka tekuće godine.

Iznimno, ako radniku prestaje rad kod poslodavca, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti radniku ili njegovim nasljednicima, sljedećeg mjeseca po prestanku rada.

Članak 72.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na potpore zbog:

- smrti radnika,
- smrti bračnog druga, izvanbračnog druga ili životnog partnera, roditelja i djece,
- nastanka teške invalidnosti (godišnje),
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana (godišnje).

Potpore iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 73.

Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnicu u maksimalno neoporezivom iznosu prema Pravilniku o porezu na dohodak, puna naknada prijevoznih troškova i naknada punog iznosa troškova hotelskog noćenja.

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

Ukoliko je radniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana isplatit će mu se 50% iznosa dnevnice iz stavka 1. ovog članka osim ako radnik ide na put s djecom koja pohađaju predškolsku ustanovu.

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

Radnik ima pravo na pola dnevnice ukoliko službeno putovanje traje između 8 do 12 sati, a ukoliko službeno putovanje traje između 12 i 24 sata ima pravo na punu dnevnicu.

Ukoliko radnik koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo čije korištenje nije odobreno ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenog prijevoznog sredstva.

Članak 74.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ako je udaljenost mjesta rada od mjesta stanovanja veća od 3 km.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom utvrđuje se u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte do visine cijene mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte. Ako na određenom području odnosno

udaljenosti nema organiziranog prijevoza, naknada troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se u visini cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom utvrđuje se u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte, odnosno do visine cijene mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte. Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza odnosno do visine stvarnih izdataka utvrđenih u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

U slučajevima kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava javnog prijevoza različite cijene, radnik ima pravo na naknadu prijevoza s posla na posao u visini cijene javnog prijevoza koja je najpogodnija za Vrtić.

Radnik je dužan na zahtjev Vrtića, a u svrhu utvrđivanja troškova prijevoza, dokazati mjesto stvarnog stanovanja na adresi koju su prijavili Vrtiću. Kao dokaz mjesta stvarnog stanovanja služi izjava radnika. U slučaju da isplata naknade troškova prijevoza radniku ne odgovara izjavi o stvarnom stanovanju, radnik čini povredu radne obveze iz radnog odnosa

Radnik je obavezan pravovremeno obavijestiti poslodavca o načinu korištenja naknade za putni trošak kao i o svim naknadnim promjenama u vezi korištenja naknade za trošak prijevoza.

Ako poslodavac sazna da je radnik dao neistinite podatke, ili je neopravdano propustio rok iz st.2.ovog članka, pokrenut će odgovarajući postupak te radnika teretiti za povrat već isplaćenih naknada koje je stekao prijevarno.

Članak 75.

Ako radnik po nalogu Vrtića svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Vrtića, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u iznosu od 0,30 eura po prijednom kilometru.

VIII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 76.

Radnik koji smatra da mu je poslodavca povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako poslodavac u roku 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz st. 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev za zaštitu povrijeđenog prava.

U određenim slučajevima prigovor se može riješiti nagodbom.

Članak 77.

Rokovi iz članka 76. ovog Ugovora ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 78.

Odluke poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati pravnu pouku na podnošenje zahtjeva za ostvarenje eventualno povrijeđenog prava.

Članak 79.

Sve odluke glede ostvarenja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom u prvom i drugom stupnju donosi ravnatelj ili osoba koju ravnatelj ovlasti pisanom punomoći.

Članak 80.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismena i akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio poslodavcu.

U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, odnosno ukoliko radnik poslodavcu nije prijavio promjenu svoje adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od 3 (tri) dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči, dostava se smatra izvršenom.

Članak 81.

Ugovorene strane dužne su se zalagati za poštivanje odredaba ovog Ugovora i za njegovu pravilnu primjenu.

Ugovorene strane dužne su se suzdržavati od svakog djelovanja koje bi bilo suprotno odredbama ovog Ugovora, sprječavalo ili otežavalo njegovu provedbu.

IX. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 82.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, a do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje mu 5 godina mirovinskog staža ili 5 godina života, ravnatelj je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto predviđeno aktima o unutarnjem ustrojstvu ustanove, čije poslove je on sposoban obavljati, a koji što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

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

Članak 83.

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

Članak 84.

Nakon što prestane obavljati poslove ravnatelja osobi koja je na dan imenovanja na

položaj ravnatelja bila radnik predškolske ustanove osigurava se rad na radnom mjestu njegove stručne spreme.

X. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM RADNIKA

Članak 85.

U slučajevima i po postupku predviđenim Zakonom o radu, poslodavac utvrđuje prestanak potrebe za radom radnika te u svezi navedenog izrađuje Program zbrinjavanja viška radnika.

Program iz stavka 1. ovog članka treba sadržavati:

- objektivno i stručno utvrđene razloge nastanka viška radnika,
- mogućnost promjene organizacije i procesa rada s ciljem zbrinjavanja viška radnika,
- mogućnost zapošljavanja radnika na druge poslove,
- mogućnost zapošljavanja radnika kod drugog poslodavca,
- mogućnost prekvalifikacije i dokvalifikacije radnika prema potrebama poslodavca,
- mogućnost obavljanja rada sa skraćenim radnim vremenom.

Ukoliko radniku nije moguće osigurati zaposlenje primjenom mjerila iz stavka 2. ovog članka, Programom se može utvrditi da je za njegovim radom trajno prestala potreba.

Program viška radnika treba sadržavati:

- popis radnika za čijim je radom prestala potreba,
- prava koja se radniku osiguravaju,
- potrebna sredstva za osiguranje tog prava,
- izvori sredstava za te namjene.

Članak 86.

Pri izradi Programa iz prethodnog članka ovog Ugovora, poslodavac je dužan provesti postupak savjetovanja s Radničkim vijećem ili Sindikatom, ako nije izabrano radničko vijeće.

Poslodavac je dužan u dobroj vjeri razmotriti sve primjedbe i prijedloge radničkog vijeća ili Sindikata na Program iz članka 85. Ugovora kako bi rezultat rasprave stvarno mogao utjecati na donošenje odluke.

Članak 87.

Kod donošenja Programa rješavanja viška radnika, uzimaju se u obzir slijedeći kriteriji:

- uspješnost u radu,
- posebna znanja i sposobnosti,
- stručna sprema,
- dužina radnog iskustva,
- dužina radnog staža kod poslodavca,
- dužina ukupnog radnog staža,
- zdravstveni status radnika,
- socijalni status radnika.

Članak 88.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,

- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

U vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo, uz naknadu plaće, odsustvovati s rada radi traženja zaposlenja 6 sati tjedno.

Članak 89.

Radnik kojemu prestaje radni odnos zbog poslovno uvjetovanog otkaza ili osobno uvjetovanog otkaza ima pravo na otpremninu u visini 1/3 njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća, već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivana umanjivana plaća uz naknadu preostalog dijela plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. i 2. ovoga članka ne može biti veći od 6 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u posljednja tri mjeseca prije stavljanja na raspolaganje, odnosno prije prestanka radnog odnosa.

Otpremnina se isplaćuje najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Članak 90.

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

XI. UPOZORENJE NA OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Članak 91.

Upozorenje na obveze iz radnog odnosa uz ukazivanje na mogućnost otkazivanja ugovora o radu u slučaju nastanka kršenja radnih obveza koje je poslodavac uputio radniku, briše se iz kadrovske evidencije poslodavca, ako radnik u roku od dvije godine od dana primitka upozorenja, ponovo ne prekrši obveze iz radnog odnosa.

Upozorenje iz stavka 1. ovog članka brisano iz kadrovske evidencije, smatra se kao da nikada nije bilo niti upućeno.

XII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 92.

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

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

Članak 93.

Aktivnosti sindikalnog povjerenika u ustanovi odnosno kod poslodavca ne smiju biti spriječena ili ometana ako djeluje u skladu sa Zakonom, drugim propisima i Kolektivnim ugovorom.

Sindikati je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 94.

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

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

Sindikalni povjerenik prava iz stavka 1. i 2. ovog članka može koristiti u mjeri u kojoj bitno ne remeti rokove i radne procese u kojima sudjeluje.

Članak 95.

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost, niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 96.

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

Članak 97.

Pri donošenju odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati sa radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća o namjeravanoj odluci i mora mu, pravodobno i potpuno dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj radnika.

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

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

Radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća može, najdulje u roku od osam dana od dana dostave odluke iz stavka 2. ovog članka, poslodavcu dostaviti očitovanje.

Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća prije donošenja odluke, te istima dostaviti odgovor.

Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovog članka o savjetovanju sa sindikalnim povjerenikom ili drugim predstavnikom sindikata ništetna je.

Članak 98.

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

- prostoriju za sindikalni rad u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa, interneta i drugih raspoloživih tehničkih pomagala 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,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a po potrebi i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu, odnosno prigodom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave člana Sindikata (pristupnica) kao i specifikaciju iste.

Članak 99.

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

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

XIII. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 100.

Smatra se da je između ugovorenih strana došlo do spora, ako se one ne sporazume o zaključivanju, izmjeni i 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 se sukladno odredbama Zaona o radu.

Članak 101.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorene strane.

Članak 102.

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

Mirenje je uspjele, ako obje strane prihvate prijedlog nagodbe, koja tada ima snagu kolektivnog ugovora.

Mirenje je neuspješno ako bilo koja strana pismeno izjavi da mirenje smatra neuspjelim.

Članak 103.

Troškove mirenja podmiruje poslodavac.

Članak 104

Ugovorne se strane mogu dogovoriti o tome da se rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeri arbitraži.

XIV. ŠTRAJK

Članak 105.

Radnici imaju pravo na štrajk u skladu sa Zakonom o radu.

Organiziranje, odnosno sudjelovanje u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama Zakona o radu, ovog Kolektivnog ugovora te pravilima sindikata, ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te ne može biti osnova za otkaz ugovora o radu, osim ako radnik za vrijeme štrajka počini neku drugu tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 106.

Ako postupak mirenja ne uspije, Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga u skladu sa Zakonom o radu.

Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat primjenjuje pravila o štrajku propisana aktima Sindikata u skladu sa Zakonom. Ako se štrajk provodi zbog neispunjenja obveza iz ovog Kolektivnog ugovora od strane Poslodavca, troškovi štrajka idu na teret Poslodavca.

Članak 107.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

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

Članak 108.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najmanje pet dana prije početka štrajka.

U pismu kojim se štrajk najavljuje Sindikat mora navesti razlog štrajka, mjesto, dan i vrijeme te podatke o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.

Štrajk ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja.

Članak 109.

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor Sindikata.

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

Štrajkački je odbor dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi poslodavac s kojim je u sporu te na nju primjereno odgovoriti, sve u cilju rješavanja spora

mirnim putem.

Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 110.

Na prijedlog poslodavca, sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o proizvodno-održavajućim i nužnim poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje poslova iz stavka 1. ovoga članka do dana okončanja postupka mirenja, sindikat izrađuje i donosi pravila o proizvodno-održavajućim i nužnim poslovima prije početka štrajka..

Članak 111.

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

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

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

Članak 112.

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama Zakona, ovog ugovora i pravilima Sindikata, niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

XV. TUMAČENJE UGOVORA

Članak 113.

Za tumačenje odredaba i praćenja izvršavanja ovog Ugovora, ugovorne strane imenuju zajedničku Komisiju u roku od 60 dana od dana zaključenja ovog Ugovora.

Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

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

Komisija ima četiri člana, od kojih sva ugovorna strana imenuje po dva člana.

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

Predsjednika Komisije biraju ugovorne strane naizmjenično svakih šest mjeseci.

Sjedište Komisije je pri upravnom odjelu Grada Makarska nadležnom za opće i pravne poslove.

Ako se Komisija ne može složiti oko tumačenja odredbi ovoga Ugovora, tumačenje će se povjeriti neutralnom stručnjaku.

O izboru neutralnog stručnjaka sporazumijeti će se članovi Komisije.

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

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

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

Članak 114.

Komisija je dužna na pismeni zahtjev jedne od ugovornih strana dati tumačenje odredbi

ovog Ugovora najkasnije u roku od 15 dana od primitka zahtjeva.

XVI. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 115.

Ovaj se Ugovor sklapa na razdoblje od 3 godine.

Članak 116.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se u pisanom obliku očitovati u roku 30 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženim izmjenama ili dopunama Ugovora u daljnjem roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

U protivnom će se steći uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 117.

Svaka ugovorena strana može u pisanom obliku otkazati ovoj Ugovor.

Otkazni rok iznosi tri mjeseca od dana dostave otkaza drugoj ugovorenoj strani.

Članak 118.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlaštene predstavnici ugovornih strana.

Članak 119.

Troškove objave, tumačenja odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora te rada komisija ugovorne strane podmiruju svaka u jednoj polovici.

Članak 120.

Poslodavac je dužan uskladiti svoje akte s odredbama ovog Ugovora.

Ako poslodavac ne uskladi opće akte s ovim Ugovorom, odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno.

Članak 121.

Ugovorne strane su sporazumne da danom stupanja na snagu ovog Ugovora prestaju važiti odluke poslodavca koje se odnose na obračun i isplatu plaća i drugih materijalnih prava zaposlenika kod poslodavca.

Na pitanja koja nisu riješena ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Pravilnika o radu i drugih općih akata poslodavca.

Članak 122.

U slučaju podjele, spajanja, izdvajanja ili druge statusne promjene poslodavca, na radnike se do sklapanja novog kolektivnog ugovora nastavlja primjenjivati ovaj Kolektivni ugovor.

Članak 123.

Ovaj Ugovor primjenjuje se od dana potpisivanja.

Ugovor će nakon potpisivanja biti objavljen u Službenom glasniku Grada Makarske.

Članak 124.

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

Članak 125.

Ovaj Ugovor sastavljen je u šest primjeraka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po dva primjerka, a dva se dostavljaju nadležnom Ministarstvu.

KLASA: 006-04/24-01/6
URBROJ: 2181-6-01-25-17

U Makarskoj, dana 14.04.2025. godine

GRAD MAKARSKA

**SINDIKAT ODGOJA I OBRAZOVANJA,
MEDIJA I KULTURE HRVATSKE**

Sindikalna podružnica
Dječji vrtić Biokovsko zvonce
po punomoći
sindikalna povjerenica

Smježana Ninčević



Gradonačelnik

Zoran Paunović