

KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA DJEČJI VRTIĆ ZVONČIĆ, GRAD OZALJ

Temeljem članka 51. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ br.19/97, 107/07,94/13, 57/22) i članka 192. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17 i 98/2019, 151/22)

GRAD OZALJ, Kurilovec 1, zastupan po gradonačelnici Lidiji Bošnjak (u daljnjem tekstu: Osnivač), s jedne strane

i

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

sklopili su dana 16.siječnja 2025. godine sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR za radnike u Dječjem vrtiću Zvončić Ozalj

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se međusobna prava i obveze potpisnika Ugovora, odnosno:

- pitanja uvjeta rada, sklapanja i raskidanja ugovora o radu, prava i obveze Poslodavca i radnika, plaće, novčane naknade i ostala materijalna prava radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva te druga važna pitanja za radnike zaposlene kod Poslodavca.

Članak 2.

Pod pojmom „Poslodavac“ u smislu ovog Ugovora je ustanova **DJEČJI VRTIĆ ZVONČIĆ** kojoj je osnivač Grad Ozalj i s kojom je Osnivač solidarno odgovoran za realizaciju prava iz ovog Ugovora.

Pod pojmom „Sindikat“ u smislu ovog Ugovora podrazumijevaju se **SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE**.

Pod pojmom „Predškolska ustanova“ u smislu odredbi ovog Ugovora podrazumijeva se javna ustanova **DJEČJI VRTIĆ ZVONČIĆ**.

Pod pojmom „Radnik“ u smislu ovog Ugovor 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 skraćenim radnim vremenom i radnik koji je radni odnos zasnovao u svojstvu pripravnika.

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

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora odnose se na sve radnike zaposlene kod poslodavca koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

Članak 4.

Pri stupanju radnika na rad, ravnatelj će upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu.

Poslodavac će omogućiti radniku, bez ograničenja, uvid u odredbe ovog Ugovora i druge akte kojima su uređeni radni odnosi, zaštita, prava i obveze radnika.

Članak 5.

Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno, a prema uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

Radni odnos u predškolskoj ustanovi zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja, sukladno zakonu, drugom propisu i općem aktu poslodavca te prethodnoj suglasnosti Osnivača.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu bez natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ali ne dulje od 60 dana,
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana,
- do punog radnog vremena s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu.

Članak 7.

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

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito ako se radi o:

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

Članak 8.

Ugovor o radu na određeno iz članka 7. stavka 2. može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

III. PROBNI RAD

Članak 9.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koje se traži osnovna škola ili niža stručna sprema;
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema;
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži viša stručna sprema;
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema ili više.

Probni se rad, iznimno, može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.

Članak 10.

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

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

Ravnatelj predškolske ustanove imenovat će komisiju za praćenje rada i provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika na probnom radu.

Komisija za praćenje rada radnika na probnom radu ima tri člana.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj ili istu vrstu stručne sprema kao i radnik čije se stručne i radne sposobnosti provjeravaju.

IV. PRIPRAVNICI

Članak 11.

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

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži stručna sprema od srednje do visoke.

Članak 12.

Ako posebnim propisima nije drugačije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- do tri mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema;
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži viša stručna sprema;
- do dvanaest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema.

Pripravnički staž može se skratiti na prijedlog mentora ako isti ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

Članak 13.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program pripravničkog staža.

Članak 14.

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

Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

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

Članak 15.

Na pripravnike - odgojitelje i stručne suradnike u predškolskim ustanovama primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i propisi doneseni na temelju zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganjem stručnog ispita.

Članak 16.

Ako su stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeni zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad može trajati najduže onoliko koliko traje pripravnički staž.

V. RADNO VRIJEME

Članak 17.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Puno radno vrijeme uključuje i stanku za odmo od 30 minuta, a koja stanka se uračunava u radno vrijeme.

Radno vrijeme odgojno - zdravstvenih radnika u neposrednom radu s djecom iznosi 28,5 sati tjedno, a prateći poslovi 11,5 sati tjedno.

Dežurstvo u ustanovi smatra se jednakovrijednim radom kao i redovan rad.

Članak 18.

Raspored radnog vremena na pojedine dane u tjednu, početak i završetak dnevnog radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora utvrđuje poslodavac nakon savjetovanja sa Radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom.

Plan godišnjeg fonda sati izrađuje se u skladu s tjednim fondom sati utvrđenim ovim Ugovorom.

Svako odstupanje od utvrđenog radnog vremena, a koje nije preraspodjela radnog vremena, predstavlja prekovremeni rad koji može iznositi najviše 10 sati tjedno.

Članak 19.

Radnicima koji rade na poslovima odgojno-obrazovnog rada, a kojima je narav posla takva da im ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, može se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta, ili im se pravo na stanku osigurava kroz preraspodjelu radnog vremena.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

Članak 20.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka. Subota i nedjelja su dani tjednog odmora.

Poslodavac mora izvijestiti radnike o radu i promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada (odsutnosti radnika zbog bolesti).

Članak 21.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi u dan tjednog odmora, mora mu se osigurati tjedni odmor tijekom narednog dana.

Članak 22.

Radnik je dužan započeti rad u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.

Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor osim ukoliko za to ima opravdani razlog što ocjenjuje ravnatelj.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 23.

Ako unutarnje ustrojstvo odnosno godišnji plan i program rada zahtijeva, radno vrijeme se može preraspodijeliti, tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog kraće od punog radnog vremena.

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa prethodnim stavkom ne smije biti prosječno duže od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Prekovremni rad

Članak 24.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla te u drugim slučajevima prijeke potrebe, poslodavac može uvesti prekovremeni rad, sukladno odredbama Zakona o radu.

U slučaju uvođenja prekovremenog rada, radnik je dužan raditi dulje od punog radnog vremena, i to 10 sati tjedno. Ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

O prekovremenom radu odlučuje ravnatelj.

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

Iznimno od stavka 3. ovog članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio poslodavcu znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika i u drugim izvanrednim okolnostima, radnik je obavezan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka pisane obavijesti.

Članak 25.

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

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- maloljetnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju,

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremni rad, može raditi prekovremeno trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s

djetetom do šest godina starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu, osim u slučaju više sile.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se ravnatelju.

Članak 26.

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (jedan sat prekovremenog rada=1 sat i 30 minuta redovnog rada) te se u tom slučaju donosi odluka u kojoj se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kada je taj prekovremeni rad ostvaren.

Prekovremenim radom priznaju se sati odgojitelja iznad dnevne norme neposrednog rada s djecom, odnosno odrađeni sati ostalih radnika iznad osam sati dnevne norme u tjednu od ponedjeljka do petka, kao i svaki sat rad subotom, nedjeljom, blagdanom i praznikom.

Svaki sat rada odgojitelja duži od 27,5 tjedno smatra se prekovremenim radom, uvećava se za 50% i dijeli s 5,5 sati što određuje broj slobodnih dana radnika.

Radnik će u dogovoru s ravnateljem odlučiti kada će koristiti slobodne dane s osnove prekovremenog rada ili će ostvariti uvećanje plaće s tog osnova, o čemu se vodi pisana evidencija.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Članak 27.

Radnik ima u svakoj kalendarskoj godini pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana (4 tjedna).

Članak 28.

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

Članak 29.

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

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

Članak 30.

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

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije stekao pravo na puni godišnji odmor, jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog staža,
- ako mu radni odnos prestaje prije nego navršši 6 mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije 1. srpnja

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

Članak 31.

Trajanje godišnjeg odmora radnika utvrđuje se na način da se godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava za zbroj dana prema slijedećim kriterijima:

- a) s obzirom na složenost poslova
 - poslovi za koje je uvjet OŠ, NSS.....1 dan
 - poslovi za koje je uvjet SSS.....2 dana
 - poslove za koje je uvjet VŠS.....3 dana
 - poslove za koje je uvjet VSS.....4 dana
- b) s obzirom na dužinu radnoga staža
 - do 5 godina.....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
 - od 20 do 25 godina radnog staža.....5 dana
 - od 25 do 30 godina radnog staža.....6 dana
 - od 30 do 35 godina radnog staža.....7 dana
 - od 35 i više godina radnog staža.....8 dana
- c) s obzirom na uvjete rada:
 - rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada.....3 dana
 - rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom.....2 dana
- d) s obzirom na posebne socijalne uvjete
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom.....2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
 - samohranom roditelju djeteta do 15 godina starosti.....2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu.....3 dana
 - osobi s invaliditetom.....2dana
- e) s obzirom na ostvarene natprosječne rezultate rada
 - prema ocjeni ravnatelja.....1 – 3 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 4 tjedna (20 radnih dana) uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u skladu s točkama od a) do e), ali ne duže od 30 dana.

Članak 32.

Raspored korištenja godišnjih odmora, uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem, ravnatelj treba donijeti najkasnije do 1. lipnja tekuće godine.

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

Radnik se posebnom odlukom obavještava o korištenju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Odlukom iz stavka 3. ovog članka određuje se dužina godišnjeg odmora za svakog radnika, na temelji odredbi ovog Ugovora.

Odluku o korištenju godišnjeg odmora izdaje ravnatelj.

Članak 33.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

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

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

Članak 34.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po svojoj želji pod uvjetom da o tome obavijesti ravnatelja najmanje tri dana prije korištenja istog.

Godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, radnik može prenijeti i iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini pod uvjetima iz članka 84. Zakona o radu.

Plaćeni dopust

Članak 35.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka - 5 radnih dana
- rođenje djeteta - 5 radnih dana
- smrt supružnika, roditelj, očuha i maćehe, djeteta, pastorčadi, posvojitelja, posvojenika i unuka - 5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika - 2 radna dana
- selidba u istom mjestu stanovanja - 2 radna dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja - 3 radna dana
- dobrovoljnom davatelju krvi za svako davanje - 2 radna dana
- teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja - 3 radnih dana
- za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama - 1 radni dan
- elementarne nepogode - 5 radnih dana
- polaganje stručnog ispita prvi put - 7 radnih dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. - 2 radna dana

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

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, korist neposredno nakon davanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se naknadno, prema odluci poslodavca.

Članak 36.

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

Članak 37.

U slučaju da radnik iskoristi svih 7 dana plaćenog dopusta, a u toku iste kalendarske godine ukaže se potreba dopusta iz razloga navedenom u članku 35. Ugovora, radnik ima pravo koristiti još tri dana plaćenog dopusta.

Članak 38.

Plaćeni dopust iz ovog Ugovora odobrava ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Članak 39.

Radnik može plaćeni dopust koristiti isključivo u vrijeme nastupa i trajanja okolnosti na temelju kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Članak 40.

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

Članak 41.

Radniku sa kojim je zaključen ugovor o daljnjem školovanju, osposobljavanju i usavršavanju, može se odobriti korištenje do 30 radnih dana plaćenog dopusta u kalendarskoj godini kao i 4 dana za polaganje stručnog ispita prema odredbama prethodnih članka ovog Ugovora.

Članak 42.

Odsutnost s posla

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

Neplaćeni dopust

Članak 43.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaća (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova poslodavca, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno – umjetničkim i športskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

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

Odluku o pravu korištenja dopusta donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Članak 44.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obavezno navode pravne posljedice mirovanja prava i obaveza iz radnog odnosa u skladu s važećim propisima.

Članak 45.

Neplaćeni dopust može se odobriti i u trajanju duljem od 30 dana, a najduže 60 dana kada okolnosti to omogućavaju.

Odluku o neplaćenom dopustu iz stavka 1. donosi Upravno vijeće.

Članak 46.

Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta, sva prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

VII. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

Članak 47.

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

Poslodavac će poduzeti mjere nužne za zdravlje i sigurnost radnika, uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

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, prema odluci poslodavca.

Sistematski pregledi iz stavka 3. 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 3. ovog članka nema radnik koji je u istom razdoblju upućen od strane poslodavca na obvezni liječnički pregled sukladno posebnim propisima.

Radi prilagođavanja tehničkom napretku, poslodavac je obavezan planirati tehnološki razvoj radnog procesa, zamjenjujući ga manje opasnim ili neopasnim.

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

- sudjelovati u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih tvari u radni proces,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i izvještavati inspektora o svim zapažanjima radnika kojih je povjerenik,
- pozvati inspektora rada kada procjeni da su ugroženi život i zdravlje radnika a poslodavac to propušta ili to odbije učiniti,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti značajne za njegov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati druge radnike za rad na siguran način,
- obavještavati radnike o mjerama zaštite na radu koje poduzima poslodavac.

Članak 48.

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

Članak 49.

Kod poslodavca radnici biraju onoliko povjerenika za zaštitu na radu koliko prema kriterijima zastupljenosti imaju pravo izabrati članova radničkog vijeća i prema pravilima za izbor radničkog vijeća.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima prvo četiri sata tjedno za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu uz naknadu plaće kao da je radio, s opisom poslova obavljenim u tom vremenu.

Ako povjerenik na zahtjev poslodavca (sudjelovanje u unapređivanju uvjeta rada i sl.), ili inspektora rada (prisustvovanje inspekcijskim nadzorima) radi obnašanja svojih dužnosti izostane s rada više od vremena utvrđenog stavkom 1. ovog članka ima za to vrijeme pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Povjerenik ima pravo na osposobljavanje na trošak poslodavca te na odsustvovanje s rada radi osposobljavanja za zaštitu na radu (tečajevi, seminari, sastanci i sl.).

Poslodavac je dužan omogućiti povjereniku pristup svim radnim mjestima i podacima koji su značajni za ostvarenje zaštite na radu.

VIII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika

Članak 50.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Članak 51.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Ovlaštena osoba iz stavka 1. ovog članka obavezna je što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati navode radnika koji je podnio pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U postupku rješavanja pritužbi radnika ovlaštena osoba je dužna pozorno ispitati svaki navod radnika kao i osobe za koje je podnesena pritužba, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika.

Radnik može zahtijevati da pri davanju izjave bude nazočan sindikalni povjerenik, predstavnik radničkog vijeća ili odvjetnik.

Sadržaj poduzetih radnji i mjera ovisi o okolnostima svakog pojedinog slučaja (npr. — usmeno ili pismeno upozorenje, premještanje radnika u poslovnom prostoru ili drugačiji raspored rada i sl.).

Ovlaštena osoba dužna je o svim prijavljenim slučajevima uznemiravanja voditi evidenciju i izvještavati upravu.

Ako poslodavac u roku osam dana od dostave pritužbe ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita pod uvjetom da u daljnjih osam dana zatraži zaštitu pred sudom.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog stavka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

IX. PLAĆE I DODACI NA PLAĆU

PLAĆA

Članak 52.

Plaću sa svim dodacima utvrđenim ovim Ugovorom za izvršeni rad poslodavac je dužan isplatiti radniku, a čine ju:

- osnovna plaća utvrđena po osnovi složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i normalnih uvjeta rada na radnom mjestu,
- dodatak na plaću za radni staž,
- povećanje plaće po osnovi izvršenja poslova i radnih zadataka (u daljnjem tekstu - stimulativni dio),
- dodatak na plaću za posebne i otežane radne uvjete (u daljnjem tekstu – dodaci na uvjete rada).

Za razdoblje u kojem radnik ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom i ovim Ugovorom radnik ima pravo na naknadu plaće.

Članak 53.

Plaća i ostala materijalna prava radnika iskazuju se u bruto iznosu, a porez, prirez i doprinos obračunava i uplaćuje poslodavac, u skladu s propisima.

Članak 54.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak predstavlja umnožak osnovice za izračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi.

Članak 55.

Osnovicu za izračun plaće donosi osnivač posebnom odlukom.

Plaća radnika iz ovog Ugovora ne smije zaostajati za plaćom radnika u osnovnom obrazovanju, sukladno članku 51. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 56.

Radniku pripada dodatak na plaću za radni staž u visini od 0,5 posto za svaku navršenu godinu radnog staža, od prvog dana sljedećeg mjeseca u odnosu na mjesec stjecanja prava.

Dodatak na plaću za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice za izračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta radnika pomnoži sa 0,5 posto za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 57.

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

Članak 58.

Plaća pripravnika utvrđuje se u visini od 85 posto plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

Članak 59.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

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

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

Radniku se uručuje obračun plaće u kojem se vidi način izračunavanja ukupne plaće, odbici i neto iznos.

Radnik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.

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

Članak 60.

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

R.BROJ	RADNO MJESTO	KOEFICIJENT
1.	ravnatelj predškolske ustanove do 400 djece-vss	2,60
2.	ravnatelj predškolske ustanove do 400 djece-všs	2,40
3.	odgojitelj-defektolog, pedagog, psiholog, defektolog, logoped, mag. ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja - savjetnik	2,38
4.	odgojitelj-defektolog, pedagog, psiholog, defektolog, logoped, mag. ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja - mentor	2,17
5.	odgojitelj-defektolog, pedagog, psiholog, defektolog, logoped, mag. ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja – sa položenim stručnim ispitom	2,01
6.	odgojitelj-defektolog, pedagog, psiholog, defektolog, logoped, mag. ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja – od 0 do položenog stručnog ispita	1,81
7.	zdravstveni voditelj-vss	2,01
8.	zdravstveni voditelj-všs	2,01
9.	odgojitelj všs-savjetnik	2,38
10.	odgojitelj všs-mentor	2,17

11.	odgojitelj vss sa položenim stručnim ispitom	2,01
12.	odgojitelj vss – početnik bez položenog stručnog ispita	1,81
13.	voditelj računovodstva vss	2,01
14.	voditelj računovodstva vss	2,01
15.	tajnik vss	2,01
16.	tajnik vss	2,01
17.	domar-vozač, domar	1,25
18.	kuharica kv	1,30
19.	švelja, pralja, pomoćni poslovi u kuhinji, pomoćni radnik za njegu, skrb i pratnju	1,06
20.	radnik na poslovima odgojitelja, sss- nestručna osoba	1,55
21.	voditelj projekta vss	2,01
22.	osobe na radnom mjestu odgojitelja bez zakonom određene stručne spreme	1,81
23.	pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju ili stručni komunikacijski posrednik	1,25
24.	zdravstveni voditelj, sss – nestručna osoba	1,55

Odgojitelju koji sukladno Pravilniku o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih surdnika u dječjim vrtićima, stekne zvanje mentora ili savjetnika priznaje se koeficijent za obračun plaće sukladno Odluci o promicanju u zvanje, uz prethodnu suglasnost osnivača.

Članak 61.

UVEĆANJE OSNOVNE PLAĆE

Osnovna plaća radnika uvećati će se:

Plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću 40 %,
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%,
- za rad nedjeljom 35%,

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom, radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

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

Dodatak na plaću za posebne i otežane uvjete rada

- odgojiteljima za rad s djecom koja imaju teže razvojne poteškoće (i za djecu koja su u postupku ishođenja dokumentacije kojoj će uslijediti zapošljavanje asistenta ili u slučaju kada u skupini već postoji asistent za dijete a drugo dijete ima teškoće koji upućuju na potrebu asistenta).....7 %
- radniku se priznaje dodatak na plaću za neposredan rad s djetetom u skupini
- Radnik koji radi veći opseg posla zbog drugog odsutnog radnika , odobravaju se sati koje je radio umjesto odsutnog radnika te na temelju toga može koristiti slobodne dane

Uvećanje koeficijenta

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta iz članka 60. Ugovora za radni staž ostvaren u sustavu odgoja i obrazovanja, i to za:

- 20 do 29 godina.....4%
- 30 do 34 godina.....8%
- od 35 i više godina.....10%.

STIMULATIVNI DIO PLAĆE

Naknada plaće

Članak 63.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- korištenja plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac,
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti.

U slučaju prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika (nedostatka materijala,

pogonske energije, vremenskih nepogoda i dr.), radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove osnovne plaće uvećane za radni staž.

Sindikalom povjereniku i članu Radničkog vijeća kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom ili ovim Ugovorom, pripada naknada plaće kao da je radio.

Članak 64.

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, ako zakonom ili drugim propisom nije drugačije određeno.

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,
- za vrijeme bolovanja zbog povrede na radu, profesionalne bolesti, izrečenih mjera samoizolacije zbog zaraze COVID 19 u predškolskoj ustanovi i drugim sličnim slučajevima predviđenim zakonom i drugim propisima.

Članak 65.

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.

Članak 66.

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

Kada radnik nije radio u mjesecu koji prethodi mjesecu isplate naknade plaća, kao visina plaće uzima se plaća koju bi radnik ostvario u tom mjesecu.

X. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknada troškova za prijevoz na posao i s posla

Članak 67.

Radnik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ukoliko je udaljenost od mjesta prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada veća od 2000 metara.

- Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini 0,18 eura po prijednom kilometru, a do maksimalnog iznosa od 100,00 eura mjesečno. Udaljenost u smislu ovog članka utvrđuje se na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://maps.google.com> uzimajući u obzir najkraću automobilsku rutu kao mjerodavnu.

Naknada troškova prijevoza neće se isplatiti za dane kada radnik nije u obvezi dolaska na posao. Radniku se naknada troškova prijevoza isplaćuje jednom mjesečno s isplatom plaće za prethodni mjesec.

Regres za godišnji odmor

Članak 68.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora najviše do neoporezivog iznosa, ako su osigurana sredstva u Proračunu Grada Ozlja.

Prigodna nagrada za Božić

Članak 69.

Radniku će se isplatiti nagrada najviše do neoporezivog iznosa prilikom blagdana Božića, ako su osigurana sredstva u Proračunu Grada Ozlja.

Dar u naravi

Članak 70.

Radnik ima pravo na dar u naravi za uskrсне blagdane najviše do neoporezivog iznosa, ako su osigurana sredstva u Proračunu Grada Ozlja.

Poklon djeci radnika

Članak 71.

Prigodom Dana Sv. Nikole radniku će se isplatiti sredstva za dar svakom djetetu koje do 6. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti i to u iznosu koji ne može biti manji od zakonom propisanog neoporezivog iznosa, ako su osigurana sredstva u proračunu.

Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu

Članak 72.

Radnik kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini pola njegove prosječne neto mjesečne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod istog poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od prosječnih 6 mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini tri proračunske osnovice za izračun plaće Gradske uprave Grada Ozlja.

Nagrada za ostvarene radne rezultate

Članak 73.

Radniku će se isplatiti nagrada za ostvarene rezultate rada najviše do godišnjeg neoporezivog primitka sukladno kriterijima i Odluci Upravnog vijeća, ako su osigurana sredstva u Proračunu Grada Ozlja.

Solidarne pomoći

Članak 74.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na solidarnu pomoć u slučaju:

- smrti radnika,

- smrti radnikova supružnika /bračnog, vanbračnog/, djeteta ili roditelja,
- nastanka teške invalidnosti,
- bolovanja radnika duljeg od 90 dana,
- nastanka teške invalidnosti,

u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

U slučaju smrti radnika koji je izgubio život u obavljanju ili u povodu obavljanja službe, njegova obitelj ima pravo i na naknadu stvarnih troškova pogreba najviše do visine dvije prosječne plaće isplaćene u predškolskoj ustanovi u mjesecu koji je prethodio navedenom slučaju

Jubilarna nagrada

Članak 75.

Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade prema godinama rada, a najviše do neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak, i to za navršenih:

- 10 godina
- 15 godina
- 20 godina
- 25 godina
- 30 godina
- 35 godina
- 40 godina i svakih narednih 5 godina radnog staža

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 76.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak po prijađenom kilometru.

Dnevnicu i naknada troškova putovanja

Članak 77.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, ima pravo na dnevnicu u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak te stvarnih prijevoznih troškova.

Pravo na dnevnicu i naknadu troškova prijevoza za službeno putovanje u inozemstvu utvrđuje se na način kako je to propisano za tijela državne vlasti.

Terenski dodatak

Članak 78.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta stalnog boravka radnika, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Za radnike pratitelje djece u odgojno – zdravstvenim programima /ljetovanje, zimovanje/ terenski dodatak isplaćuje se u visini 33,18 eura neto po danu.

Terenski dodatak iz stavka 1. i 2. isplaćuje se radniku unaprijed.

Pogodnost radnika

Članak 79.

Nakon što prestane obavljati poslove ravnatelja, radniku se osigurava rad na radnom mjestu njegove stručne spreme, odnosno u odgojno- obrazovnom procesu.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 80.

Bez prethodne suglasnosti Radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika, ne može se otkazati ugovor o radu:

- * radniku s najmanje 5 godina pred starosnu mirovinu
- * trudnici, odnosno majci koja doji dijete
- * samohranom roditelju malodobnog djeteta
- * roditelju s troje ili više djece do petnaest godina starosti odnosno djece na redovnom školovanju
- * roditelju djeteta s teškoćama u razvoju
- * profesionalno oboljeloj ili invalidnoj osobi.

Članak 81.

Svi radnici kojima je ugovor o radu prestao zbog tehničkih, organizacijski ili gospodarskih razloga imaju prednost pri zapošljavanju kod poslodavca.

Članak 82.

Svakom radniku kojem se otkazuje ugovor o radu, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina ako se ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca, u visini pola prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Otpremnina iz prethodnog stavka isplaćuje se najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Kada otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore, a kada otkazuje poslodavac otkazni rok se utvrđuje sukladno Zakonu o radu.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada osam sati tjedno radi traženja novog zaposlenja.

XII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 83.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac 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. Zahtjev za zaštitu prava radnik podnosi poslodavcu u pisanom obliku.

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 84.

Rokovi iz članka 83. ovog Ugovora ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 85.

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

Članak 86.

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 on ovlasti pisanom punomoći.

Članak 87.

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 8 (osam) dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči, dostava se smatra izvršenom.

Članak 88.

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.

XIII. DJELOVANJE I UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 89.

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

Sindikata se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu RH, konvencijama MOR-a, Zakonom i ovim Ugovorom.

Poslodavac ne smije sprječavati ili ometati aktivnosti sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika, ako djeluje u skladu s Ustavom, Zakonom, drugim propisima i

ovim Ugovorom.

Članak 90.

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

Članak 91.

Sindikalom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i ovim Ugovorom pripada naknada plaće kao da je radio.

Pravo na sindikalne aktivnosti s naknadom plaće u smislu stavka 1. ovog članka sindikalni povjerenik ostvaruje ovisno o broju članova sindikata i to tako da za svakog člana Sindikata kod poslodavca ima pravo na tri sata aktivnosti tijekom kalendarske godine.

Pored broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 2. ovog članka, Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku a koji je član županijskog tijela sindikalne središnjice i član republičkog tijela Sindikata omogućiti izostanak s rada, uz naknadu plaće, a zbog pohađanja sindikalnih sastanaka.

Članak 92.

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

Sindikalom povjereniku kod poslodavca, za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon njenog isteka, ne može se bez suglasnosti Sindikata:

- otkazati ugovor o radu,
- rasporediti ga na drugo radno mjesto,
- utvrditi ga kao višak radnika.

Članak 93.

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

Poslodavac je također dužan sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika, kao što su prijedlozi odluka i Pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika, radi primjene članka 149. i 150. Zakona o radu.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku tri dana.

Poslodavac je dužan u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

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

Sindikalni povjerenik odnosno sindikalni predstavnik ima i druga prava utvrđena Zakonom.

Prava iz prethodnog stavka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku i sindikalnom predstavniku, uključujući i one koji nisu zaposleni kod poslodavca.

Sindikalni je predstavnik dužan predstaviti se pred Poslodavcem odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

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

Članak 94.

Poslodavac je sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima Povjereništva dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme na način i u opsegu koji ovisi o veličini i organizaciji rada predškolske ustanove.

Članovi Povjereništva Sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke u radno vrijeme, vodeći pri tome računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja predškolske ustanove.

Svi članovi Sindikata imaju pravo, jednom u šest mjeseci, održati sindikalni skup u radno vrijeme, o čemu trebaju obavijestiti Poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje.

XIV. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 95.

Ako nastane kolektivni radni spor koji bi mogao dovesti do štrajka, provest će se postupak mirenja.

Postupak mirenja provodi miritelj kojeg stranke izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko socijalno vijeće.

Ako se stranke u sporu drugačije ne sporazumiju, mirenje se mora dovršiti u roku od pet dana od dana dostave obavijesti o sporu Gospodarsko – socijalnom vijeću.

Članak 96.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane.

Članak 97.

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

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

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

Članak 98.

Troškove mirenja podmiruje poslodavac.

XV. ŠTRAJK

Članak 99.

Za vrijeme važenja i poštivanja ovog Ugovora od strane poslodavca, sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su uređena ovim ugovorom.

Zabrana štrajka iz stavka 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora u vezi s izmjenama ili dopunama ovog Ugovora.

Sindikat ima pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima, uz najavu, a prema odredbama ovog Ugovora. Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira.

Članak 100.

Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

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

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja vezana uz štrajk, a koja nisu riješena ovim ugovorom, primijeniti će se pravila Sindikata.

Članak 101.

Poslodavac ne smije sprječavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 102.

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

Štrajk solidarnosti mora se najaviti poslodavcu najkasnije dva dana prije početka štrajka.

U pismu kojim se štrajk najavljuje sindikat mora naznačiti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme štrajka, te podatke o štrajkačkom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Članak 103.

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor Sindikata.

Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti određeni za obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Članak 104.

Štrajkački odbor rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati odvija li se štrajk u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja ili ometanja štrajka, kontaktira sa nadležnim tijelima, te obavlja druge poslove.

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

Članak 105.

Poslodavac i sindikat sporazumno izrađuju i donose Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Poslovi potrebni za opsluživanje onih 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 smiju prekidati valja voditi računa o tome da se njima obuhvati najmanji mogući broj radnika, a da se poslovi učinkovito izvrše.

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

Članak 106.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru, radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj niti ih se smije na bilo koji način prisiljavati da sudjeluju u štrajku.

XVI. TUMAČENJE UGOVORA

Članak 107.

Ugovorene strane osnivaju zajedničku Komisiju za tumačenje ovog Ugovora u roku od

60 dana od dana zaključenja istog.

Svaka ugovorena strana imenuje po dva predstavnika i njihove zamjenike.

Na konstituirajućoj sjednici bira se predsjednik Komisije.

Predsjednika komisije biraju ugovorne strane naizmjenično svake godine, s time da u prvoj godini rada komisije pravo na imenovanje predsjednika komisije ima Sindikat, a u slijedećoj godini Poslodavac.

Komisija za tumačenje Ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovog Ugovora,
- prati izvršenje ovog Ugovora i obavještava obje strane o kršenju Ugovora,
- obavlja druge poslove određene ovom Ugovorom.

Članak 108.

Komisija donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.

Ako se komisija ne može složiti u tumačenju odredaba ovog Ugovora, tumačenje će povjeriti neutralnom stručnjaku.

O izboru neutralnog stručnjaka sporazumjet će se članovi komisije.

Neutralni stručnjak ima pravo na odgovarajuću naknadu koju u jednakim dijelovima podmiruju ugovorne strane.

Tumačenje neutralnog stručnjaka komisija je dužna prihvatiti kao svoje tumačenje i tako ga prezentirati.

Tumačenja komisije obvezna su i dostavljaju se podnositelju zahtjeva za tumačenje i drugoj strani.

Članak 109.

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

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

Članak 110.

Sjedište komisije je u sjedištu poslodavca.

XVII. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 111.

Ovaj se Ugovor sklapa na neodređeno vrijeme.

Članak 112.

Svaka ugovorena 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 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženim izmjenama ili dopunama Ugovora u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnom će se steći uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 113.

Svaka ugovorena strana može u pisanom obliku otkazati ovoj Ugovor uz pisano obrazloženje razloga otkazivanja.

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

U slučaju otkaza Ugovora, strana kojoj je podnesen prijedlog za zaključenje novog

ugovora mora pristupiti pregovorima o zaključenju novog ugovora u roku od trideset dana od dana primitka prijedloga za zaključenje novog ugovora.

U vrijeme dok se ne potpiše novi ugovor ostaju na snazi odredbe ovog Ugovora, ali najduže tri mjeseca od proteka otkaznog roka.

Članak 114.

Troškove objave, tumačenja odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora, te rada komisija, ugovorene strane snose u jednakim dijelovima.

Članak 115.

Poslodavac je dužan uskladiti svoje opće akte s odredbama ovog Ugovora u roku od 60 dana od njegova stupanja na snagu.

Ovaj se Ugovor primjenjuje neposredno.

Članak 116.

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

Članak 117.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovorenih strana, a primjenjuje se od 01. veljače 2025. godine.

Ugovor će nakon potpisivanja biti objavljen u "Službenom glasniku" Grada Ozlja.

Članak 118.

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 119.

Ovaj ugovor sačinjen je u šest (6) primjeraka od kojih tri (3) zadržava Grad Ozalj, a tri (3) Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske.

KLASA: 601-01/24-01/07

URBROJ: 2133/05-02-24-03

U Ozlju, 16. siječnja 2025. godine

ZA GRAD OZALJ

Za Grad Ozalj
gradonačelnica

Lidija Bošnjak
Lidija Bošnjak



ZA SINDIKAT OBRAZOVANJA
MEDIJA I KULTURE HRVATSKE

Božica Žilić



**I. DODATAK
KOLEKTIVNOM UGOVORU ZA DJEČJI VRTIĆ ZVONČIĆ
GRAD OZALJ**

Temeljem članka 51. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ br. 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23, 145/23, 145/24, 146/25, 22/26), Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) i Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata („Narodne novine“ br. 93/14, 26/15),

GRAD OZALJ, Kurilovac 1, Ozalj, OIB: 45123683624,
zastupan po gradonačelnici Lidiji Bošnjak
(u daljnjem tekstu: Osnivač), s jedne strane
i

SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE, Zagreb, Trg
Republike Hrvatske 4/2, OIB: 28820458878,
zastupan po predsjednici Sindikata Iskri Vostrel Prpić
te

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

sklopili su dana 23. srpnja 2026. godine

I. DODATAK KOLEKTIVNOM UGOVORU ZA DJEČJI VRTIĆ ZVONČIĆ GRAD OZALJ

Članak 1.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da su Grad Ozalj i Sindikat odgoja i obrazovanja, medija i kulture Hrvatske dana 16. siječnja 2026. godine sklopile Kolektivni ugovor za Dječji vrtić Zvončić, Ozalj, KLASA: 601-01/24-01/07, URBROJ: 2133/05-02-24-03 (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor).

Članak 2.

Na temelju Rješenja Povjerenstva za utvrđivanje reprezentativnosti Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, od dana 3. ožujka 2026. godine, KLASA: 150-03/25-02/47, URBROJ: 689/1-26-6, Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske postaje reprezentativan u Dječjem vrtiću Zvončić i pristupa Kolektivnom ugovoru iz članka 1. ovog Dodatka.

Članak 3.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se u Kolektivnom ugovoru članak 60. mijenja i glasi:

„Popis koeficijenata složenosti radnih mjesta sastavni su dio ovog Kolektivnog ugovora i glase:“

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENTI
1. RAVNATELJ	
1.1. RAVNATELJ PREDŠKOLSKE USTANOVE (VSS) – do 400 djece	2,60
- IZVRSNI SAVJETNIK	3,46
- SAVJETNIK	3,15
- MENTOR	2,86
1.2. RAVNATELJ PREDŠKOLSKE USTANOVE (VŠS) – do 400 djece	2,40
- IZVRSNI SAVJETNIK	3,19
- SAVJETNIK	2,90
- MENTOR	2,64
2. STRUČNO – PEDAGOŠKI POSLOVI	
2.1. PEDAGOG, PSIHOLOG, EDUKACIJSKI REHABILITATOR, DEFEKTOLOG, LOGOPED, ODGOJITELJ-DEFEKTOLOG, MAG. RANOG I PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA (VSS)	
- IZVRSNI SAVJETNIK	2,76
- SAVJETNIK	2,51
- MENTOR	2,28
- S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	2,11
- BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,92
2.2. DEFEKTOLOG – REHABILITATOR (VSS)	
- DEFEKTOLOG – REHABILITATOR IZVRSNI SAVJETNIK	2,76
- DEFEKTOLOG – REHABILITATOR SAVJETNIK	2,51
- DEFEKTOLOG – REHABILITATOR MENTOR	2,28
- DEFEKTOLOG – REHABILITATOR S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	2,11
- DEFEKTOLOG – REHABILITATOR BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,92
2.3. MEDICINSKA SESTRA – ZDRAVSTVENI VODITELJ	

- MEDICINSKA SESTRA (VSS)	2,11
- MEDICINSKA SESTRA (VŠS)	2,01
2.4. ODGOJITELJ (VŠS)	
- ODGOJITELJ IZVRSNI SAVJETNIK	2,62
- ODGOJITELJ SAVJETNIK	2,38
- ODGOJITELJ MENTOR	2,17
- ODGOJITELJ S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	2,01
- ODGOJITELJ BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,81
2.5. POMOĆNIK ZA DJECU S TEŠKOĆAMA U RAZVOJU I STRUČNI KOMUNIKACIJSKI POSREDNIK (SSS)	1,43
2.6. OSOBA NA RADNOM MJESTU ODGOJNO-OBRAZOVNOG RADNIKA BEZ ODGOVARAJUĆE VRSTE OBRAZOVANJA (SSS)	1,60
2.7. OSOBA NA RADNOM MJESTU ODGOJNO-OBRAZOVNOG RADNIKA BEZ ODGOVARAJUĆE VRSTE OBRAZOVANJA (VŠS)	1,70
2.8. OSOBA NA RADNOM MJESTU ODGOJNO-OBRAZOVNOG RADNIKA BEZ ODGOVARAJUĆE VRSTE OBRAZOVANJA (VSS)	1,77
3. PRAVNI, ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVENO – FINANCIJSKI POSLOVI	
3.1. VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VSS)	2,11
3.1. VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VŠS)	2,01
3.2. TAJNIK (VSS)	2,11
3.2. TAJNIK (VŠS)	2,01
4. POMOĆNO – TEHNIČKI POSLOVI	
4.1. GLAVNI KUHAR (SSS)	1,43
4.2. KUHAR (KV)	1,30
4.3. DOMAR - RUKOVODITELJ POSTROJENJA ZA LOŽENJE (SSS)	1,39
4.4. SPREMAČICA, ŠVELJA, PRALJA, POMOĆNI POSLOVI U KUHINJI, POMOĆNI RADNIK ZA NJEGU, SKRB I PRATNJU, (SSS)	1,20

4.5. SPREMAČICA, ŠVELJA, PRALJA, POMOĆNI POSLOVI U KUHINJI, POMOĆNI RADNIK ZA NJEGU, SKRB I PRATNJU (PKV, NSS)	1,06
--	------

Članak 4.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se u Kolektivnom ugovoru članak 61. mijenja i glasi:

„Dodaci na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž za različite oblike organizacije rada su:

- dodatak za prekovremeni rad 50%,
- dodatak za rad noću u vremenu od 22:00 sata do 6:00 sati sljedećeg dana 40%,
- dodatak za rad subotom 25%,
- dodatak za rad nedjeljom 50%,
- dodatak za rad na dan blagdana i rad u neradni dan utvrđen zakonom kojim se utvrđuju blagdani, spomendani i neradni dani u Republici Hrvatskoj 150%.

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

Članak 5.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se u Kolektivnom ugovoru iza članka 61. dodaje članak 61.a koji glasi:

„Odgojiteljima za rad s djecom koja imaju teže razvojne i zdravstvene teškoće (i za djecu koja su u postupku ishođenja dokumentacije kojoj će uslijediti zapošljavanje asistenta ili u slučaju kada u skupini već postoji asistent za dijete, a drugo dijete ima teškoće koji upućuju na potrebu asistenta)..... 7%“

Članak 6.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se u Kolektivnom ugovoru iza članka 61.a dodaje članak 61.b koji glasi:

„Kada odgojitelj u svojem redovnom radu radi s nestručnom zamjenom kao jedan od dvaju odgojitelja u odgojno-obrazovnoj skupini, najmanje 10 radnih dana, plaća mu se uvećava 5%. Nestručnom zamjenom iz stavka 1. ovog članka ne smatra se učitelj razredne nastave zaposlen na radnom mjestu odgojitelj.”

Članak 7.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se u Kolektivnom ugovoru iza članka 61.b dodaje članak 61.c koji glasi:

„Ako radnik, na temelju pisanog naloga poslodavca, privremeno obavlja povećani opseg poslova na način da, uz svoje redovne poslove i unutar iste norme, preuzima poslove odsutnog radnika najmanje 10 radnih dana, ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće od 5%.

Odluku o isplati naknade za rad u preopterećenju donosi ravnatelj.

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

Članak 8.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se u Kolektivnom ugovoru iza članka 61.c dodaje članak 61.d koji glasi:

„Odgojitelju koji provodi obogaćene programe u odgojno-obrazovnoj skupini koje vrtić dodatno naplaćuje od korisnika, (npr. Montessori, rano učenje stranog jezika, glazbeni, likovni, sportski, dramski i dr. programi verificirani od strane nadležnog Ministarstva) pripada pravo na stimulativni dodatak u visini od 10% njegove osnovne plaće.

Stimulativni dodatak iz stavka 1. ovog članka neće se isplaćivati u mjesecima u kojima se obogaćeni program ne provodi."

Članak 9.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se u Kolektivnom ugovoru iza članka 61.d dodaje članak 61.e koji glasi:

"Kada odgojitelj uz svoja redovna godišnja zaduženja radi i kraći program predškole, ostvaruje pravo na dodatak za otežane uvjete rada u visini od 10% za odrađene sate neposrednog rada. Odluku o isplati ovog dodatka donosi ravnatelj."

Članak 10.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se u Kolektivnom ugovoru iza članka 61.e dodaje članak 62. koji glasi:

„Pravo na postotno uvećanje vrijednosti koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta imaju svi radnici ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja i to:

- od 20 do 29 godina radnog staža za 4%
- od 30 do 34 godina radnog staža za 8%
- od 35 i više godina radnog staža za 10%."

Članak 11.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se u Kolektivnom ugovoru članak 67. mijenja i glasi:

„Radnik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, ukoliko je udaljenost od mjesta prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada veća od 2 kilometra, u iznosu od 0,18 eura po prijeđenom kilometru.

Udaljenost iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se na temelju kartografske podloge Google Maps putem web stranice <https://maps.google.com> uzimajući najkraću automobilsku rutu kao mjerodavnu.

Naknada troškova prijevoza neće se isplatiti za dane kada radnik nije na poslu.

Radniku se naknada troškova prijevoza isplaćuje jednom mjesečno uz isplatu plaće za prethodni mjesec."

Članak 12.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se u Kolektivnom ugovoru članak 78. mijenja i glasi:

„Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta stalnog boravka radnika, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Za vrijeme obavljanja poslova na ljetovanju (koje organizira Dječji vrtić Zvončić Ozalj) gdje proces rada zahtijeva angažiranje i odgovornost odgojno-obrazovnog radnika tijekom 24 sata, pored plaće za redovno osmosatno radno vrijeme pripada mu i pravo na terenski dodatak u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak po danu.

Terenski dodatak iz stavka 1. i 2. isplaćuje se radniku unaprijed.“

Članak 13.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se u Kolektivnom ugovoru iza članka 79. dodaje članak 79.a koji glasi:

„Radnicima će se isplatiti troškovi prehrane u visini od 30,00 eura mjesečno.

Troškovi prehrane isplatit će se radniku u jednakim mjesečnim iznosima uz isplatu plaće.“

Članak 14.

U znak suglasnosti s odredbama ovog I. Dodatka Kolektivnom ugovoru, ugovorne strane isti vlastoručno potpisuju.

Ovaj I. Dodatak Kolektivnom ugovoru objavit će se u „Službenom glasniku“ Grada Ozlja i primjenjuje se od 01. rujna 2026. godine.

Članak 15.

Ovaj I. Dodatak Kolektivnom ugovoru sačinjen je u 6 istovjetnih primjerka, dva primjerka za Grad Ozalj, i dva primjerka za svaki Sindikat.

KLASA: 601-01/24-01/07

URBROJ: 2133-05-02-26-11

U Ozlju, 23. srpnja 2026. godine

Za Grad Ozalj

GRADONAČELNICA:

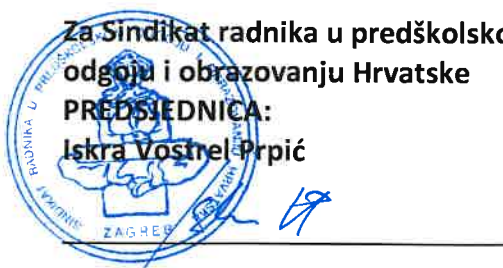
Lidija Bošnjak



**Za Sindikat radnika u predškolskom
odgoju i obrazovanju Hrvatske**

PREDSJEDNICA:

Iskra Vostrel Prpić



**Za Sindikat odgoja i obrazovanja,
medija i kulture Hrvatske**

PREDSJEDNICA:

Božica Žilić



