

# **K O L E K T I V N I   U G O V O R**

## **ZA RADNIKE ZAPOSLENE U DJEČJEM VRTIĆU DUGI RAT**

5. svibnja 2026. godine

Temeljem članka 192. i 193. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23)  
**OPĆINA DUGI RAT**, kao osnivač predškolske ustanove, koju zastupa načelnik Tonči Bauk, s jedne strane

i

**SINDIKAT ODGOJA I OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE**, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV/br.2., zastupan po sindikalnoj povjerenici Sandi Bilušić, s druge strane

sklopili su dana 27. travnja 2026. godine

## **KOLEKTIVNI UGOVOR za radnike zaposlene u DJEČJEM VRTIĆU DUGI RAT, OPĆINA DUGI RAT**

### **I. Opće odredbe**

#### **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 zaposlenih u Dječjem vrtiću Dugi Rat u Općini Dugi Rat.

#### **Članak 2.**

Pod pojmom «poslodavac» u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se predškolska ustanova Dječji vrtić Dugi Rat kojoj je osnivač Općina Dugi Rat.

Pod pojmom «sindikat» u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Sindikat odgoja i obrazovanja, medija i kulture Hrvatske.

Pod pojmom «radnik» razumijevaju se radnici zaposleni na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim i skraćenim radnim vremenom i radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

#### **Članak 3.**

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se uvijek osim ako je pravilnikom o radu, ili Zakonom, drukčije riješeno.

#### **Članak 4.**

Potpisnici su se suglasili da će se zalagati i rukovoditi sljedećim načelima:

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

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

Potpisom ovog Ugovora ne može biti umanjeno ni jedno do sada stečeno pravo radnika.

Potpisnici se obvezuju osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredaba ovog Ugovora i suzdržavati se akcija koje bi štetile njegovoj provedbi.

## II. Zasnivanje radnog odnosa

### Članak 5.

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 6.

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 kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

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

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

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.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

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

### III. Probni rad

#### Članak 7.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše tri mjeseca.

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 8.

Otkaz zbog nezadovoljavanja 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 spreme kao i radnik čije se stručne i radne sposobnosti provjeravaju.

### IV. Pripravnici

#### Članak 9.

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

Način osposobljavanja pripravnika reguliran je Pravilnikom o načinu i uvjetima polaganja stručnoga ispita odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću.

#### Članak 10.

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

#### Članak 11.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program pripravničkog staža. Mentora imenuje ravnatelj vrtića.

#### Članak 12.

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

Pripravniku u nabavi i pripremi ispitnog materijala i ispitne literature pomažu stručne službe dječjeg vrtića.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos u dječjem vrtiću.

#### Članak 13.

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.

## V. Prestanak ugovora o radu

### Članak 14.

Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:

- 1) otkazu članu radničkog vijeća
- 2) otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora
- 3) otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom
- 4) otkazu radniku s navršenih 60 godina života, osim o otkazu radniku s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža
- 5) otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca

Ako se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti iz stavka 1. ovog članka, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca.

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost iz stavka 1. ovog članka, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.

Prethodna suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika nije potrebna ukoliko postoji opravdani razlog za izvanredni otkaz odnosno ako je u pitanju skrivljeno ponašanje radnika (npr. teška povrede radne etike, učestalo kašnjenje na posao, raniji neopravdani odlasci s posla ili druge situacije koje su razlog za izvanredni otkaz temeljem Zakona o radu i Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju).

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 5. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 5. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

### Članak 15.

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 četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

## **VI. Radno vrijeme**

### **Članak 16.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

Radno vrijeme odgojno - obrazovnih radnika u neposrednom radu s djecom iznosi 27,5 sati tjedno, a ostale poslove u sklopu satnice do punoga radnog vremena.

### **Članak 17.**

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.

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).

## **VII. Odmori i dopusti**

### **Stanka**

#### **Članak 19.**

Odmor u toku rada (stanka) svakodnevno traje 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

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

### **Odmor između dva radna dana**

#### **Članak 20.**

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

Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno uključujući redovan rad, dežurstvo i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.) ili potrebe hitne medicinske ili slične intervencije.

### **Tjedni odmor**

#### **Članak 21.**

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

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

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovog članka, isplatiti će se naknada plaće za taj dan uvećana za naknadu za rad na dan tjednog odmora, kao i uvećanje plaće za prekovremeni rad.

## Godišnji odmor

### Članak 22.

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

Na najmanje utvrđeni godišnji odmor iz prethodnog članka dodaje se broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika po osnovi sljedećih kriterija:

- a) prema dužini radnog staža:
- od 1 do 5 godina.....3 dana
  - od 5 do 10 godina.....3 dana
  - od 10 do 15 godina.....4 dana
  - od 15 do 20 godina.....5 dana
  - od 20 do 25 godina.....6 dana
  - od 25 do 30 godina.....7 dana
  - od 30 do 35 godina.....8 dana
  - više od 35 godina.....9 dana
- b) prema složenosti poslova:
- poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, odnosno VSS.....5 dana
  - poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij, odnosno VŠS.....4 dana
  - poslovi za koje je uvjet završeno srednjoškolsko obrazovanje, odnosno VKV i KV.....3 dana
  - ostali poslovi.....2 dana
- c) prema posebnim socijalnim uvjetima:
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku:
    - za jedno maloljetno dijete.....2 dana
    - za dvoje i više maloljetne djece.....3 dana
    - samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom.....3 dana
    - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju.....3 dana
    - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu.....3 dana
    - radniku upisanom u očevidnik osoba s invaliditetom, s najmanje 70% tjelesnog oštećenja.....3 dana
    - hrvatskom branitelju iz Domovinskog rata.....2 dana
    - za ostvarene natprosječne rezultate rada temeljem odluke ravnatelja.....1 do 5 dana
    - za odgojitelje koji rade na više programa ili objekata.....1 dan
- d) prema postotku uvećanja plaće s osnova uvjeta rada:
- za sve dijelove procesa rada.....2 dana
- e) prema uvjetima rada:
- rad na poslovima koji su vezani za buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, pralja, švelja, kuharica, ekonom, vozač, domar).....2 dana
  - rad na poslovima čije je obavljanje vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, tajnik, radnici u računovodstvu, ravnatelj)-2 dana

#### Članak 23.

Maksimalan broj dana godišnjeg odmora utvrđuje se u trajanju od 35 dana bez obzira na zbroj dana prema kriterijima iz prethodnog članka.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni radni.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) koje je utvrdio ovlašten liječnik ne računa se u trajanje godišnjeg odmora.

#### Članak 24.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor po želji tj. potrebi dva puta po jedan dan uz odvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje dva dana ranije.

#### Članak 25.

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.

#### Članak 26.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora određenog na način propisan Zakonom o radu.

#### Članak 27.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja istog.

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

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

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

Troškovi iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putni troškovi smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratu iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor.

Drugi troškovi smatraju se ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

### Plaćeni dopust

#### Članak 28.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobađanje od rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u slijedećim slučajevima:

- sklapanja braka ili životnog partnerstva.....5 radnih dana
- rođenja djeteta ili posvojenja.....5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, brata ili sestre, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, očuha, maćehe i unuka.....5 radnih dana
- smrti djeda ili bake te roditelja supružnika.....3 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja.....2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja.....5 radnih dana
- teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, brata ili sestre.....3 radna dana
- sklapanje braka djeteta.....2 radna dana

- porođaj djeteta kao člana uže obitelji.....1 radni dan
- polaganje stručnog ispita.....5 radnih dana
- polaganje u stručnom usavršavanju ako radnika upućuje poslodavac za svaki ispit.....1 radni dan
- elementarne nepogode (samo u situaciji znatnog oštećenja imovine radnika ili supružnika).....5 radnih dana
- dobrovoljni davatelji krvi.....2 radna dana
- sistematski pregled.....1 radni dan

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

Ako slučaj iz stavka 1. ovog članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida, te radnik koristi plaćeni dopust.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

### **Neplaćeni dopust**

#### **Članak 29.**

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati poteškoće u obavljanju poslova, a osobito radi: neodgodivih osobnih poslova; gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana; privatnih putovanja; njege člana uže obitelji; liječenja na vlastiti trošak; sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama; osobnog školovanja, osposobljavanja, usavršavanja i specijalizacije te u drugim opravdanim slučajevima.

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

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Neplaćeni dopust u trajanju do 30 dana odobrava ravnatelj, a u slučaju dužem od 30 dana Upravno vijeće.

### **Naknada štete**

#### **Članak 30.**

Naknada štete iz članka 107. i 109. Zakona o radu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štetu, te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada u ustanovi ili,
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila ili,
- ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku ili ako se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz razloga iz st. 1. ovog članka može iznositi najmanje 20%, a radnik se može u cijelosti osloboditi od naknade štete.

## **VIII. Plaće i naknade plaće**

### **Plaća**

#### **Članak 31.**

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaći.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice za izračun plaće, uvećana za 0,5 posto za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na osnovnu plaću su: stalni dodatak, dodaci za posebne uvjete rada i dodaci na uvećanje plaće.

#### Članak 32.

Potpisnici ovog ugovora suglasni su da se od lipnja 2026. godine, s plaćom koja će biti isplaćena početkom srpnja 2026. godine, primjenjuje osnovica u visini od 1.443,00 eura.

#### Članak 33.

Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta u Dječjem vrtiću Dugi Rat utvrđeni su, kako slijedi:

r.b r.	Naziv radnog mjesta	koeficijenti
1.	Ravnatelj	1,80
2.	Odgojitelj VŠS	1,31
3.	Odgojitelj-medicinska sestra SSS	1,15
4.	Pedagog	1,41
5.	Psiholog	1,41
6.	Logoped	1,41
7.	Edukacijski rehabilitator	1,41
8.	Socijalni pedagog	1,41
9.	Medicinska sestra-zdravstvena voditeljica	1,31
10.	Tajnik VŠS	1,31
11.	Voditelj računovodstva VŠS	1,31
12.	Administrativno-računovodstveni referent	1,31
13.	Kuhar	1,05
14.	Pomoćni kuhar	0,95
15.	Domar/Vozač/Ložač	1,00
16.	Spremačica/Pralja	0,85
17.	Pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju/Stručni komunik. posrednik	1,00

## Uvećanje plaće

### Članak 34.

Osnovica plaće radnika uvećat će se:

- za rad noću 50%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 30%
- za rad nedjeljom 50%
- dvokratni rad 10%
- za rad na dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom i rad na dan Uskrsa radnik ima pravo na naknadu plaće i plaću za ostvarene sate rada uvećane za 150%
- za sate rada u drugoj smjeni, ukoliko radnik radi naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu u prvoj ili drugoj smjeni 10%

Dvokratni rad je rad radnika koji poslove obavlja tijekom dvije smjene u jednom danu s prekidom duljim od 90 minuta.

Osnovom za ostvarivanje prava na uvećanje plaće za dvokratni rad ne smatra se sudjelovanje u radu odgojiteljskih vijeća, održavanje roditeljskih sastanaka i informativnih razgovora s roditeljima.

Uvećanje plaće za dvokratni rad iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se kao uvećanje osnovice plaće za radni dan u kojem je radnik radio dvokratno.

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca, koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijednevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom (treća smjena) dijelu dana po osam sati u smjeni.

Pri određivanju u kojoj smjeni radnik radi, a ako ne radi točno u okvirima smjena kako su određene u prethodnom stavku ovog članka ili u radu prelazi iz vremena prijednevne u poslijepodnevnu smjenu, smjena će se odrediti prema onoj smjeni u kojoj je radnik proveo pretežiti dio radnog vremena.

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 (1 sat prekovremenog rada = jedan sat i trideset minuta redovnog sata rada).

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.

Uvećanje plaće iz st. 1. ovog članka međusobno se isključuju.

## Prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena

### Članak 35.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada (odgojitelji preko 5,5 sati neposrednog rada, stručni suradnici preko 5 sati neposrednog rada, a zdravstveni voditelj preko 7 sati neposrednog rada), odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad osam sati dnevno, ako se nejednakim rasporedom radnog vremena do kraja pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Iznimno u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, ako radnik nije bio obaviješten o tim slučajevima najmanje 24 sata prije početka rada, tada se svaki sat rada radnika odrađen preko norme neposrednog rada, odnosno preko osam sati za ostale radnike uvećava za 50%.

Kada radnik koristi slobodne dane po osnovi prekovremenog rada, isti se računaju na način da se ukupni broj ostvarenih prekovremenih sati radnika dijeli s brojem sati neposrednog rada (za odgojitelje s 5,5, za stručne suradnike s 5, za zdravstvene voditelje sa 7 sati). Za ostale radnike broj slobodnih dana računa se na način da se broj ostvarenih prekovremenih sati radnika dijeli s 8.

Ukoliko je ravnatelj donio posebnu pisanu odluku o nejednakom rasporedu radnog vremena, a na kraju razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi da se ne može nejednakim rasporedom radnog vremena prosječno radno vrijeme radnika svesti na ugovoreno radno vrijeme, tada će se isključivo višak sati smatrati prekovremenim radom unutar nejednakog rasporeda radnog vremena. Kod nejednakog rasporeda radnog vremena obračunsko razdoblje je svaka četiri mjeseca.

### **Isplata plaće**

#### **Članak 36.**

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 10-tog u mjesecu za protekli mjesec.

Poslodavac će radniku prilikom isplate plaće uručiti njezin obračun.

Na zahtjev radnika poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati sindikalnu članarinu i druge povremene obveze i podmirivati prema trećim osobama ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

### **Naknada plaće**

#### **Članak 37.**

Naknada plaće se isplaćuje zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koji je upućen od strane poslodavca,
- obrazovanja za potrebe Sindikata,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i drugim propisima.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem koristi godišnji odmor (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad) ili u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, ovisno o tome što je za radnika povoljnije.

Pod ostvarenim plaćama u prethodna tri mjeseca smatraju se plaće ostvarene za rad u tri mjeseca koja prethode mjesecu korištenja godišnjeg odmora.

Ako je u prethodna tri mjeseca radnik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek iz stavka 2. ovoga članka.

## **Naknada za vrijeme bolovanja**

### **Članak 38.**

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku za slučaj privremene nesposobnosti za rad zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Naknade plaće koju radniku isplaćuje poslodavac, isplaćuje se zajedno s plaćom.

## **IX. Ostala materijalna prava radnika**

### **Regres za godišnji odmor**

#### **Članak 39.**

Radniku, koji radi puno ili nepuno radno vrijeme, pripada pravo na regres za godišnji odmor u iznosu od 300,00 eura neto, koji se isplaćuje najkasnije do 01. srpnja tekuće godine.

Radnicima koji se zaposle nakon 1. srpnja, ili su odsutni zbog bolovanja, roditeljnog dopusta i sl., regres se isplaćuje najkasnije tjedan dana prije korištenja godišnjeg odmora.

### **Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu**

#### **Članak 40.**

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na otpremninu u visini šest prosječnih neto plaća isplaćenih radniku u posljednjih šest mjeseci.

### **Solidarne pomoći**

#### **Članak 41.**

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

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

u visini maksimalnog neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

### **Naknada za troškove prijevoza**

#### **Članak 42.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim i mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni prijevozne karte u dva smjera kupljene u biljetarnici, na kartomatu ili online.

Ako radnik mora s postaje međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se radniku zajedno sa plaćom.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla ne isplaćuje se u slučaju kad radnik ne radi, bez obzira na razlog zašto ne radi.

Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima pod jednakim uvjetima iz ovog članka i onaj radnik koji ne koristi javni prijevoz, nego osobni automobil.

### **Naknada za korištenje privatnog automobila**

#### **Članak 43.**

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 prijeđenom kilometru.

Korištenje privatnog automobila u službene svrha odobrava ravnatelj Dječjeg vrtića Dugi Rat.

### **Dnevnica i naknada troškova putovanja**

#### **Članak 44.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, ima pravo na dnevnicu i 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 45.**

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 30 eura neto po danu.

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

### **Jubilarna nagrada**

#### **Članak 46.**

Radniku će se isplatiti jubilara nagrada za neprekidni rad u Dječjem vrtiću Dugi Rat od njegovog osnutka, i to za navršениh 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 godina u visini utvrđenoj Pravilnikom o porezu na dohodak.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka radniku će se isplatiti jubilara nagrada za neprekidni rad i to za navršениh:

- 45 godina u visini 796,39 eura.

Prekid ugovora o radu kraći od pet dana u Ustanovi ne smatra se prekidom razdoblja za ostvarivanje prava iz stavka 1. i 2. ovog članka.

## **Prigodna nagrada, božićnica**

### **Članak 47.**

Poslodavac će povodom božićnih blagdana radnicima isplatiti božićnicu u visini 350,00 eura neto.

## **Poklon djeci radnika**

### **Članak 48.**

Radnik ima pravo na dar za dijete do navršene 15. godine života djeteta (koje će do dana 31. prosinca tekuće godine navršiti 15 godina starosti) u iznosu od 80,00 eura godišnje.

Pravo iz stavka 1. ovog članka, ostvaruje radnik za svako dijete.

## **Troškovi prehrane**

### **Članak 49.**

Radnik ima pravo na topli obrok unutar dječjeg vrtića.

## **X. Zdravlje i zaštita na radu**

### **Članak 50.**

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, a koji će se obavljati u ustanovama i na način kao i za zaposlene u Općini.

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 stvari 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 51.

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 52.

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.

#### Članak 53.

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 radnika za zaštitu na radu ima pravo i obvezu predlagati poslodavcu mjere radi poboljšanja zaštite radnika na radu, te obvezu prisustvovati inspekcijskom nadzoru, za koje vrijeme ima 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.

### **XI. Zaštita zaposlenih**

#### Članak 54.

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanjuje radna sposobnost zbog godina starosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti, utvrđenih rješenjem nadležnog tijela i jednog od slijedećih uvjeta:

- profesionalnog oboljenja, ili
- povrede na radu,

poslodavac je dužan radniku osigurati povoljnije uvjete rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i slično), bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa okolnosti.

#### Članak 55.

Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme, zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez krivnje radnika ili profesionalnog oboljenja, isplatiti će se plaća za skraćeno radno vrijeme i naknada u visini razlike između naknade koju ostvaruje prema propisima invalidsko – mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je radnik bio raspoređen u vrijeme nastupanja određene okolnosti.

#### Članak 56.

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

## **XII. Djelovanje i uvjeti za rad sindikata**

### **Članak 57.**

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja što su utvrđene 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.

### **Članak 58.**

Poslodavac ne smije sprečavati ili ometati aktivnosti sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika, ako djeluje u skladu sa Ustavom, Zakonom, drugim propisima i ovim Ugovorom.

### **Članak 59.**

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

### **Članak 60.**

Sindikalni povjerenik i zamjenik sindikalnog povjerenika imaju pravo na plaćeni dopust za sudjelovanje na sindikalnim susretima, sindikalnim sastancima, edukacijama, seminarima, kongresima i konferencijama po 5 radnih dana godišnje, temeljem poziva od strane Sindikata, kojeg Sindikalni povjerenik/zamjenik dostavlja ravnatelju vrtića koji odobrava plaćeni dopust, te dostavlja dokaze prisustvovanja na sindikalnim aktivnostima.

### **Članak 61.**

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

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

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

Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.

Zaštitu iz stavka 1. ovoga članka uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod određenog poslodavca uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredbi ovoga Zakona o broju članova radničkog vijeća u odnosu na broj sindikalno organiziranih radnika kod toga poslodavca.

### **Članak 62.**

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 63.

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 Ustanove.

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

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

### **XIII. Mirno rješavanje sporova**

#### Članak 64.

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

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

#### Članak 65.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane.

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

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

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

Mirenje je uspješno, ako obje strane prihvate prijedlog sporazum.

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

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

#### Članak 66.

Ugovorne strane mogu se dogovoriti da spor iznesu pred arbitražu.

#### Članak 67.

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

Troškove mirenja snosi poslodavac.

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

### XIV. Štrajk

#### Članak 68.

Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijeca.

U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, pravo pozvati na štrajk i provesti ga imaju sindikati kojima je u skladu s posebnim propisom utvrđena reprezentativnost za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora i koji su pregovarali o sklapanju kolektivnog ugovora.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira. najmanje 7 dana prije početka štrajka.

#### Članak 69.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata ili se imenuje osoba koje će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.

Članovima štrajkaškog odbora ne može se narediti da rade za vrijeme štrajka.

Član radničkog vijeća, član sindikata, odnosno sindikalni povjerenik, mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti, uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime radničkog vijeća, već isključivo u ime sindikata.

#### Članak 70.

Štrajkaški odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati je li se štrajk odvija na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaj sprječavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima i obavlja druge poslove.

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

#### Članak 71.

Sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka, sukladno njihovoj obvezi iz članka 43. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

#### Članak 72.

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.

## **XV. Trajanje i primjena Ugovora**

### **Članak 73.**

Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti izmjenu ili dopunu ovog Ugovora.

Postupak izmjene ili dopune Ugovora pokreće se u pisanom obliku.

Druga strana ima obvezu očitovanja na predložene izmjene ili dopune u roku 15 dana od dana primitka prijedloga.

### **Članak 74.**

Svaka ugovorna strana može pisano otkazati Ugovor.

Otkazni rok iznosi 60 (šezdeset) dana i počinje teći od dana dostave pisanog otkaza drugoj strani.

### **Članak 75.**

Ustanova je dužna uskladiti opće akte s odredbama ovog Ugovora u roku od 60 dana od njegovog stupanja na snagu.

Ovaj Ugovor primjenjuje se neposredno.

### **Članak 76.**

Ugovorne strane osnivaju zajedničku Komisiju za tumačenje ovog Ugovora u koju svaka imenuje po dva predstavnika i njihove zamjenike.

Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

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

### **Članak 77.**

Svaki potpisnik ovog Ugovora snosi troškove pripremanja, praćenja i ostvarivanja ovog Ugovora, kao i pripremanja i rada arbitraže, te Komisije za tumačenje ovog Ugovora.

### **Članak 78.**

Ovaj se Ugovor sklapa na razdoblje od 3 (tri) godine, računajući od dana potpisa ovog ugovora.

## **XVI. Prijelazne i završne odredbe**

### **Članak 79.**

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlaštene predstavnici ugovorenih strana, a primjenjuje se od dana potpisivanja.

Ovaj Ugovor objavit će se u Službenom glasniku Općine Dugi Rat.

### **Članak 80.**

Ovlaštene 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 81.

Ovaj Ugovor sastavljen je u sedam (7) primjeraka, od kojih sindikalna strana zadržava tri (3) primjerka, Osnivač zadržava jedan (1) primjerak, a poslodavac dva (2) primjeraka, dok se jedan (1) primjerak dostavlja nadležnom ministarstvu.

KLASA: 150-01/26-01/001  
URBROJ: 2181-22-02/1-26-01

**OSNIVAČ:**

Općina Dugi Rat

Naeelnik:  
Tonči Bauk



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

Sindikalna povjerenica:  
Sandi Bilušić



