



ISO 9001



ISO 27001



IQNet SR-10



Cro Cert

Na temelju članka 197. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/2023) i članka 61. Statuta Grada Pula - Pola (Službene novine - Bollettino ufficiale Pula - Pola broj 07/09, 16/09, 12/11, 1/13, 02/18, 2/20, 4/21 i 5/21), Gradonačelnik Grada Pula - Pola dana 23. ožujka 2026. godine, donosi

ODLUKU

o imenovanju članova i davanju punomoći članovima Pregovaračkog tima za pregovaranje o sklapanju novog Kolektivnog ugovora za zaposlene u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Pula-Pola

Članak 1.

Članovima Pregovaračkog tima imenuju se:

- Siniša Gordić, voditelj Pregovaračkog tima
- Aldo Rojnić, član Pregovaračkog tima,
- Helga Možé, članica Pregovaračkog tima
- Elvira Krizmanić Marjanović, članica Pregovaračkog tima,
- Đurđica Grbac, članica Pregovaračkog tima,
- Vedrana Sanković, članica Pregovaračkog tima,
- Serena Sirotić, članica Pregovaračkog tima.

Članak 2.

Članovi Pregovaračkog tima opunomoćuju se da u ime i za račun poslodavca pregovaraju sa Pregovaračkim timovima Sindikata Istre, Kvarnera i Dalmacije i Sindikata odgoja i obrazovanja, medija i kulture Hrvatske (dalje u tekstu: Sindikati) o sklapanju novog Kolektivnog ugovora za zaposlene u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Pula-Pola.

Članak 3.

Pregovarački tim može pregovarati ako je na sjednici Pregovaračkog odbora prisutno najmanje pet (5) članova.

Članak 4.

Pregovarački tim dužan je Gradonačelniku Grada Pula-Pola podnijeti izvješće o pregovorima u roku od osam (8) dana od dana dovršetka pregovaranja.

Članak 5.

Ova Odluka dostavit će se Pregovaračkim timovima Sindikata na prvoj sjednici Pregovaračkog odbora.

Članak 6.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

KLASA:024-02/26-01/62
URBROJ:2163-7-06-0431-26-3
Pula, 23. ožujak 2026.

GRADONAČELNIK
Peđa Grbin

Skeniranjem ovog QR koda, sustav će vas preusmjeriti na stranice izvornika ovog dokumenta, kako biste mogli provjeriti njegovu autentičnost i vjerodostojnost.

Dokument je elektronički potpisan sukladno uredbi (EU) broj 910/2014.

Potpisnik: PEDA GRBIN, GRAD PULA

Datum: 23.03.2026 11:27:57

Certifikat: 7FEE00B580DC3447000000005FC7F736

Izdavatelj: CN=Fina RDC 2020, O=Financijska agencija, C=HR

Hash: sha256RSA



OBRAZLOŽENJE

I. PRAVNI OSNOV ZA DONOŠENJE AKTA

Pravni temelj za donošenje akta sadržan je u članku 197. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14, 127/17, 98/19,151/22, 64/23) i članku 61. Statuta Grada Pula-Pola (Službene novine-Bollettino ufficiale Pula-Pola Grada Pule br. 07/09, 16/09, 12/11, 1/13, 2/18, 2/20, 4/21, 5/21-pročišćeni tekst).

II. OSNOVNA PITANJA I PRIKAZ STANJA

Sindikata Istre, Kvarnera i Dalmacije i Sindikat odgoja i obrazovanja, medija i kulture Hrvatske (dalje u tekstu: Sindikati), dana 25. veljače 2026. godine dostavio je Inicijativu za početak pregovora o sklapanju novog Kolektivnog ugovora za zaposlene u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Pula - Pola.

Članovi Pregovaračkog tima za pregovaranje o sklapanju novog Kolektivnog ugovora za zaposlene u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Pula - Pola imenuju se Odlukom o imenovanju članova i davanju punomoći članovima Pregovaračkog tima za pregovaranje o sklapanju novog Kolektivnog ugovora za zaposlene u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Pula - Pola.

Za voditelja Pregovaračkog tima imenuju se Siniša Gordić, dok se za članove Pregovaračkog tima imenuju Aldo Rojnić, Helga Može, Elvira Krizmanić Marjanović, Đurđica Grbac, Vedrana Sanković i Serena Sirotić.

III. TEKST PRIJEDLOGA AKTA

Tekst prijedloga akta dostavljen je u prilogu.

IV. PROCJENA FINANCIJSKIH SREDSTAVA

Za realizaciju ove Odluke nisu potrebna financijska sredstva.

PROČELNICA
Helga Može, univ.mag.oec.

SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE (SIKD)

SINDIKAT MEDIJA, ODGOJA, OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE (SOMK)

Pula, 25. 02. 2026.

REPUBLIKA HRVATSKA
GRAD PULA - POLA
2163-7-01 SLUŽBA GRADONAČELNIKA
I GRADSKOG VIJEĆA

Primljeno:	25-02-2026		
Klasifikacijska oznaka:	024-02/26-01/62	Org. jed.	
Uredbeni broj:	383-26-1	Pril.	Vrij.

GRAD PULA
Gradonačelnik
Gosp. Peđa Grbin

Predmet: Inicijativa za početak pregovora o sklapanju Kolektivnog ugovora za dječje vrtiće kojima je osnivač Grad Pula

Poštovani, slijedom Zakona o Radu i Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata pokrećemo inicijativu za sklapanje novog Kolektivnog ugovora za dječje vrtiće kojima je osnivač Grad Pula. Tekst prijedloga Kolektivnog ugovora dostavljamo u prilogu ovoj inicijativi. U istom su prijedlogu naglašene razlike u odnosu na važeći Kolektivni ugovor na način da su odredbe koje bi trebalo brisati prekrížene a odredbe koje bi trebalo dodati boldane.

Pozivamo osnivača da predloži termin prvog sastanka pregovaračkih timova koji bi se trebao održati unutar 14 dana od dana podnošenja ove inicijative. Do prvog sastanka pregovaračkih timova ćemo vam dostaviti i prijedlog Protokola o pregovorima koji bi trebali potpisati.

U očekivanju nastavka socijalnog dijaloga u korektnoj atmosferi srdačno Vas pozdravljamo.



Za SIKD
Voditelj Ureda Pula
Rajko Kutlača



Za SOMK
Sindikalna povjerenica
Ana Donada

Grad Pula-Pola, Forum 1, OIB: 79517841355, zastupan po gradonačelniku Grada Pule-Pola Peđi Grbinu, (u daljnjem tekstu: Osnivač), sjedne strane

I

Sindikata Istre, Kvarnera i Dalmacije, Danteov trg 5, OIB: 42534989532, zastupan po predsjedniku Odbora predškolskog odgoja i obrazovanja Rajku Kutlača te sindikalne podružnice Dječjeg vrtića Pula, Dječjeg vrtića „Mali svijet” i Dječjeg vrtića Rin Tin Scuola dell’ Infanzia Rin Tin Tin Pola zastupane po sindikalnim povjerenicama Jasmini Pervić, Veri Radulović i Sandri Brakus Brženda (u daljnjem tekstu: Sindikat) s druge strane i Sindikat odgoja i obrazovanja, medija i kulture, _____

zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA RADNIKE DJEČJIH VRTIĆA KOJIMA JE OSNIVAČ GRAD PULA-POLA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze ugovornih strana, te prava iz rada i temeljem rada radnika predškolskih ustanova kojima je osnivač Grad Pula (u daljnjem tekstu Ustanova).

Članak 2.

Pojedini pojmovi u ovom Ugovoru imaju sljedeće značenje:

POSLODAVAC su predškolske ustanove: Dječji vrtić Pula, Dječji vrtić „Mali svijet” i Dječji vrtić Rin Tin Tin-Scuola dell’ Infanzia Rin Tin Tin Pula-Pola kojima je osnivač Grad Pula-Pola (Ustanove).

RADNICI su osobe zaposlene u Ustanovi na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom i radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika. Riječi i pojmovi koji imaju rodno značenje korišteni u ovom Ugovoru odnose se jednako na muški i ženski rod bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za radnike povoljnije uređena drugim propisima i općim aktom Ustanove.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, te drugi odgovarajući propisi i opći akti vezani za djelatnost.

Članak 4.

Ugovorne strane suglasne su da će poštivati načela međusobne suradnje u području radnih odnosa, načela socijalnog mira i partnerstva, mirnog rješavanja sporova i kolektivnog pregovaranja.

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

Članak 5.

Ugovorne strane se obvezuju osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredbi ovog Ugovora i suzdržavati se od djelovanja koje bi štetilo njegovoj provedbi.

II. ZASNIVANJE I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 6.

Zasnivanje i prestanak radnog odnosa uređeni su odredbama Zakona o radu, Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, te drugim propisima koji se odnose na predškolsku djelatnost.

III. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 7.

Puno radno vrijeme radnika u Ustanovi, uključujući i dnevni odmor, iznosi 40 sati tjedno.

Radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika u neposrednom radu s djecom iznosi tjedno 27,5 sati neposrednog rada s djecom sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.

Poslodavac utvrđuje strukturu radnog vremena uz savjetovanje s radničkim vijećem.

Ukoliko u Ustanovi postoji kartično evidentiranje radnog vremena, odgojno-obrazovni radnici (odgojitelji, stručni suradnici, kineziolog, zdravstveni voditelj) kartično evidentiraju normirani rad, tj. neposredan rad s djecom, dok ostale poslove evidentiraju internim evidencijama o radnom vremenu, a prema važećem Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima zaposlenim kod poslodavca.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 8.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada narav i opseg posla, odnosno organizacija rada, ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno radnicima s nepunim radnim vremenom plaća se utvrđuje i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Druga materijalna prava kao što su primjerice jubilarna nagrada, regres, otpremnina, dar djeci, dar u naravi i slično utvrđuju se i isplaćuju kao da radnik radi u punom radnom vremenu.

U slučaju kad je radnik zaposlen u nepunom radnom vremenu u više dječjih vrtića na koje se odnosi ovaj Ugovor, u svakoj od ustanova će mu se utvrditi i isplatiti druga materijalna prava razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Ukoliko radnik ima Ugovor o radu o nepunom radnom vremenu s drugim poslodavcem, poslodavac će maksimalno prilagoditi uvjete rada potrebama radnika pod uvjetom da to ne ometa djelovanje poslodavca.

3. Prekovremeni rad

Članak 9.

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) **te isti ni na koji način ne može biti planiran.**

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

4. Raspored radnog vremena

Članak 10.

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

U slučaju utvrđene potrebe roditelja i djece ili drugih potreba, za korištenjem programa subotom može se odrediti drukčiji tjedni raspored radnog vremena za potreban broj radnika.

Poslodavac će na početku svake pedagoške godine za tekuću pedagošku godinu donijeti Odluku o rasporedu radnika i radnom vremenu uz savjetovanje s radničkim vijećem.

Članak 11.

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 ako za to ima opravdan razlog.

Opravdanost razloga iz stavka 2. ovoga članka utvrđuje ravnatelj ili druga ovlaštena osoba.

IV. ODMOR I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 12.

Svi radnici Ustanove koji rade najmanje šest sati dnevno imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac odlukom uz savjetovanje s radničkim vijećem.

2. Dnevni odmor

Članak 13.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno između dva uzastopna radna dana.

3. Tjedni odmor

Članak 14.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora sljedeći radni dan.

4. Godišnji odmor

Članak 15.

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

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

Radnik u kalendarskoj godini ima pravo na 1/12 (jednu dvanaestinu) godišnjeg odmora za svaki mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije stekao pravo na godišnji odmor jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada
- ako mu tijekom kalendarske godine prestane radni odnos.

Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

Članak 16.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na zakonski minimum godišnjeg odmora dodaju dodatni dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi duže od 30 radnih dana u godini.

Kriteriji utvrđivanja godišnjeg odmora:

- a) prema dužini radnog staža:
- | | |
|----------------------------|---------------|
| - od 1 do 3 godina | 1 radni dan |
| - od 3 do 5 godina | 2 radna dana |
| - od 5 do 10 godina | 3 radna dana |
| - od 10 do 15 godina | 4 radna dana |
| - od 15 do 20 godina | 5 radnih dana |
| - od 20 do 25 godina | 6 radnih dana |
| - od 25 do 30 godina | 7 radnih dana |
| - više od 30 godina | 8 radnih dana |
- b) prema posebnim socijalnim uvjetima:
- | | |
|--|--------------|
| — roditelju djeteta s teškoćama u razvoju | 2 radna dana |
| - samohranom roditelju djeteta mlađeg od 10 godina..... | 2 radna dana |
| - roditelju djeteta mlađeg od 7 godina | 2 radna dana |
| - roditelju dvoje ili više djece mlade od 10 godina | 2 radna dana |
- c) prema uvjetima rada:
- | | |
|--|---------------|
| - neposredni rad s djecom | 5 radnih dana |
| - ostali radnici | 3 radna dana |
| - doprinos radnika na radu prema ocjeni ravnatelja | do 3 dana |

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

Članak 17.

Slijepi radnik, donator organa, te radnik kojem je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem ima pravo na 30 dana godišnjeg odmora.

Članak 18.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dijelovima, osim ako narav i potrebe organizacije posla ne zahtijevaju drugačije korištenje godišnjeg odmora.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz prethodnog stavka ovoga Ugovora ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine .

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

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

Članak 19.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac najkasnije do 31. svibnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

Prigodom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

Članak 20.

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

Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac polazeći od potreba organizacije rada i mogućnosti za odmor radnika uz savjetovanje s radničkim vijećem.

Radnik se ne može odreći prava na korištenje godišnjeg odmora, niti mu se to pravo može uskratiti ako ispunjava uvjete utvrđene zakonom i ovim Ugovorom.

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

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

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

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

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

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

5. Plaćeni dopust

Članak 21.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine za sljedeće slučajeve:

- sklapanja braka, životnog partnerstva 5 radnih dana
- sklapanje braka djeteta radnika 2 radna dana
- rođenja djeteta, posvojenje djeteta 5 radnih dana
- **zbog potrebe polaska djeteta prvi dan u prvi razred osnovne škole 1 radni dan**
- smrti bračnog druga, djeteta, roditelja, maćehe, očuha, posvojenika, posvojitelja, staratelja i unuka radnika, životnog partnera, izvanbračnog druga 5 radnih dana
- smrti braće i sestara radnika 3 radna dana
- smrt roditelja ili braće i sestara radnikovog bračnog druga, životnog partnera, izvanbračnog druga..... 3 radna dana
- smrti ostalih srodnika; djedova, baka, pradjedova, prabaka i praunučadi radnika 2 radna dana
- smrt djedova i baka radnikovog bračnog druga, životnog partnera 1 radni dan
- selidbe radnika 3 radna dana
- otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda 5 radnih dana
- teške bolesti člana uže obitelji ili roditelja 3 radna dana
- **zbog odlaska na zdravstveni pregled, tretman ili drugu zdravstvenu potrebu, za roditelja/skrbnika djeteta s teškoćama u razvoju, u kalendarskoj godini do 3 radna dana**
- za dobrovoljne davaoce krvi, za svako darivanje 2 radna dana
- nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama 1 radni dan

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

Radnik plaćeni dopust radi dobrovoljnog davanja krvi ima pravo koristiti u sljedeća dva dana od dana davanja krvi, osim ako se s ravnateljem ne dogovori drugačije.

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

U dane plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

Članak 22.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja i **polaganja stručnog ispita**, na koje je radnik upućen od poslodavca ili uz njegovu suglasnost, te za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, radnik ima pravo:

- na plaćeni dopust radi pripremanja i polaganja ispita na višoj, visokoj školi ili fakultetu, u trajanju od 10 radnih dana za svaku kalendarsku godinu,
- na plaćeni dopust do 10 radnih dana za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća i sindikalnog rada prema programu osposobljavanja usvojenom na radničkom vijeću, odnosno nadležnom tijelu sindikata,
- na plaćeni dopust za vrijeme trajanja osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od poslodavca.

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili s djelatnošću poslodavca.

Članak 23.

Odluku o korištenju plaćenog dopusta iz članka 21. i 22. ovog Ugovora donosi poslodavac na temelju pisanog zahtjeva radnika kojem trebaju biti priloženi dokazi o činjenicama radi kojih radnik traži plaćeni dopust.

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

Ako okolnosti vezane za ostvarivanje prava na plaćeni dopust nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

6. Neplaćeni dopust

Članak 24.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne kalendarske godine u trajanju do 30 dana pod uvjetom daje takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova. Neplaćeni dopust odobrava Upravno vijeće i to u slijedećim slučajevima:

- Učešće u sportskim i drugim natjecanjima i skupovima,
- Učešće u radu drugih udruga,
- Stručno obrazovanje za osobne potrebe
- Gradnje, popravaka ili adaptacije kuće ili stana,
- Njega člana uže obitelji,
- Liječenje na osobni trošak,
- Zbog drugih osobnih potreba.

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

V. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

1. Povjerenik radnika za zaštitu na radu

Članak 25.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu obvezan je štititi interese radnika na području zaštite na radu te pratiti primjenu pravila, mjera, postupaka i aktivnosti zaštite na radu.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo:

- podnositi poslodavcu prijedloge vezane uz donošenje odluka iz zaštite na radu
- zahtijevati od poslodavca da poduzme odgovarajuće mjere u svrhu smanjenja i otklanjanja rizika
- podnositi pritužbe tijelima nadležnim za zaštitu na radu
- sudjelovati s poslodavcem u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih kemikalija i bioloških štetnosti u radni i proizvodni proces te poticati poslodavca i njegove ovlaštenike na provedbu zaštite na radu
- biti obaviješten o svim promjenama koje utječu ili bi mogle utjecati na zaštitu na radu
- izvršiti uvid i koristiti dokumentaciju poslodavca iz zaštite na radu
- primati primjedbe radnika u vezi s primjenom pravila zaštite na radu te ih prenositi poslodavcu ili njegovom ovlašteniku
- izvijestiti nadležnog inspektora i specijalistu medicine rada o svojim zapažanjima, odnosno zapažanjima radnika
- prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi nadležni inspektor
- pozvati nadležnog inspektora, kada ocijeni da su ugroženi sigurnost i zdravlje radnika, a poslodavac propušta ili odbija provoditi potrebnu zaštitu na radu
- osposobljavati se za obavljanje poslova povjerenika radnika za zaštitu na radu

- stalno proširivati i unapređivati znanje te pratiti i prikupljati obavijesti od važnosti za svoj rad
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz
- svojim djelovanjem poticati radnike na provedbu zaštite na radu -obavješćivati radnike o provedbi zaštite na radu.

Kolektivnim ugovorom mogu se urediti i druga pitanja vezana za rad povjerenika radnika za zaštitu na radu, a mogu se urediti i sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća, ako stranke kolektivnog ugovora na to ovlaste stranke sporazuma.

Članak 26.

Poslodavac je obvezan osigurati povjereniku radnika za zaštitu na radu potrebno vrijeme i uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati mu sve potrebne obavijesti i omogućiti mu uvid u sve propise i isprave iz zaštite na radu te mu ne smije, tijekom obnašanja dužnosti, bez pristanka radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika koji ima prava i obveze radničkog vijeća, otkazati ugovor o radu, niti ga na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Poslodavac je obvezan povjereniku radnika za zaštitu na radu osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti u skladu s općim propisima o radu kojima su propisani uvjeti za rad radničkog vijeća.

Za obnašanje dužnosti povjerenika radnika za zaštitu na radu povjerenik ima pravo na naknadu plaće za najmanje tri sata tjedno, osim ako se kolektivnim ugovorom to pitanje drugačije ne uredi, a bez mogućnosti ustupanja toga prava drugom povjereniku.

2. Zaštita radnika

Članak 27.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na siguran način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

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

Poslodavac je obvezan donijeti interni akt kojim se detaljno uređuju vrsta, kvaliteta i način korištenja zaštitne radne odjeće i obuće.

Poslodavac je dužan radnicima osigurati viši standard zdravstvene zaštite putem redovitog godišnjeg sistematskog pregleda te dodatnog zdravstvenog osiguranja.

Članak 28.

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

Radnik je obvezan pristupiti sistematskom zdravstvenom pregledu u rokovima utvrđenim medicinskom procjenom opasnosti.

Članak 29.

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

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

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 30.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete rada u kojima radnici za vrijeme obavljanja posla neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

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

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

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

Članak 31.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).

Odluke koje ovlaštena osoba donese u postupku zaštite dostojanstva radnika smatraju se odluke poslodavca.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se internim aktom poslodavca primjenjujući odredbe Zakona o radu kojima je uređen institut zaštite dostojanstva radnika.

Postupak zaštite dostojanstva radnika

Članak 31a.

Radnik pokreće postupak za zaštitu dostojanstva podnoseći pisanu ili usmenu pritužbu poslodavcu ili osobi koju je poslodavac imenovao. O usmenoj pritužbi sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i radnik koji je pritužbu podnio.

Najkasnije sljedećeg radnog dana nakon podnošenja prijave poslodavac odnosno osoba imenovana od poslodavca dužna je pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju radnika sastavlja se zapisnik koji taj radnik i ovlaštena osoba potpisuju.

Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge radnje, poput suočenja radnika koji je podnio pritužbu i radnika na kojega se pritužba odnosi, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje odnosno zatražiti njihova pisana očitovanja kako bi na dokaziv način utvrdila navode iz pritužbe.

O svim provedenim radnjama sačinjit će se zapisnik kojeg potpisuju svi prisutni. U slučaju da se potpisnik ne slaže sa sadržajem zapisnika, isto će se zabilježiti u zapisniku, a ta osoba je dužna priložiti pisano očitovanje s čime se ne slaže odnosno zbog čega ne želi potpisati zapisnik.

Nakon provedenog postupka ovlaštena osoba nastojat će riješiti situaciju razgovorom i nalogom da nedopušteno postupanje prestane, a ako to nije dovoljno, jer se radi o težem obliku uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, obavijestit će poslodavca koji je dužan poduzeti sve potrebne i primjerene mjere u svrhu sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, kada se utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, poslodavac može na prijedlog ovlaštene osobe donijeti neku od sljedećih mjera o zaštiti dostojanstva:

- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i onoga koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru,
- usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje,
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje
- redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu.

Prijedlog ovlaštene osobe iz prethodnog članka ne obvezuje poslodavca koji, ovisno o okolnostima slučaja, može donijeti i drugačiju odluku koja mora biti obrazložena.

Prijavljeni radnik ima pravo uvida u svaki zapisnik, a na pisani zahtjev i pravo na dostavu istog.

Prijavitelj i prijavljena osoba se pisanim putem obavještavaju o ishodu postupka.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni.

VI. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

1. Raspoređivanje radnika

Članak 32.

Radnik može biti raspoređen na druge poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, na poslove koji nisu u skladu s njegovom stručnom spremom, odnosno može mu prestati radni odnos zbog toga što nema potrebno znanje i sposobnosti i ne ostvaruje predviđene rezultate rada na svom radnom mjestu, samo kad se to utvrdi u odgovarajućem postupku uz prethodno mišljenje radničkog vijeća.

2. Zbrinjavanje viška radnika

Članak 33.

Ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga, poslodavac je dužan radniku ponuditi raspored na druge poslove ukoliko je to moguće obzirom na popis i opis poslova utvrđenih aktom o unutarnjem ustrojstvu ustanove.

Članak 34.

Radniku kojem radni odnos prestaje temeljem poslovno uvjetovanog otkaza otkazni rok traje:

- Dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu u predškolskim ustanovama u kojima je osnivač Grad Pula-Pola proveo neprekidno manje od godinu dana
- Mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu u predškolskim ustanovama u kojima je osnivač Grad Pula-Pola proveo neprekidno jednu godinu
- Mjesec dana i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu u predškolskim ustanovama u kojima je osnivač Grad Pula-Pola proveo neprekidno dvije godine
- Dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu u predškolskim ustanovama u kojima je osnivač Grad Pula-Pola proveo neprekidno pet godina
- Dva mjeseca i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu u predškolskim ustanovama u kojima je osnivač Grad Pula-Pola proveo neprekidno deset godina
- Tri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu u predškolskim ustanovama u kojima je osnivač Grad Pula-Pola proveo neprekidno dvadeset i više godina

U slučaju kada radnik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, osim u slučaju ako s ravnateljem ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

VII. PLAĆE I NAKNADE

1. Plaće

Članak 35.

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

~~Od 01. rujna 2025. godine utvrđuje se osnovica za obračun plaće u iznosu od 1.004,87 eura.~~

Osnovica za izračun plaće radnika utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno posebnim dodatkom kolektivnom ugovoru **ali ne može biti niža od one koja se primjenjuje u osnovnim školama u Republici Hrvatskoj. Od 01. srpnja 2026. godine osnovica za izračun plaće iznosi 1.035,00€.**

Svake godine prije donošenja proračuna Grada Pule za slijedeću godinu svaka ugovorna strana može pokrenuti pregovore o iznosu osnovice.

Ako se ugovorne strane do donošenja Proračuna Grada Pule za slijedeću godinu ne dogovore o osnovici za izračun plaće, osnovicu može utvrditi odlukom Gradonačelnik Grada Pule.

Iznos osnovice iz stavka 4 ovog članka, ne može biti manji od iznosa osnovice o kojoj je prethodno postignut sporazum ugovornih strana.

Plaća pripravnika obračunava se u visini od 85% osnovne plaće radnog mjesta na koje je raspoređen te isti ostvaruje sva prava i obveze iz radnog odnosa i u svezi sa radnim odnosom kao i drugi radnici.

~~U slučaju da Pravilnikom o porezu na dohodak ili drugim propisom bude određeno povećanje neoporezivog iznosa nekog od materijalnih prava veće od 10% u odnosu na neoporezivi iznos koji je vrijedio na dan sklapanja ovog Ugovora, Ugovorne strane su suglasne da će o visini istog pregovarati~~

Članak 36.

Plaća se isplaćuje u novcu za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća, dodaci na plaću i naknada plaće isplaćuju se najkasnije petnaestog dana u tekućem mjesecu, za prethodni mjesec.

Na zahtjev radnika poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s isplatom plaće.

Članak 37.

Ako radnik, pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja po nalogu ravnatelja i poslove odsutnog radnika dulje od IO radnih dana, ima pravo na plaću po koeficijentu radnog mjesta čije poslove obavlja ako je za njega povoljnije, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja takvih poslova.

Članak 38.

Koeficijent složenosti radnih mjesta utvrđuje se kako slijedi:

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
Odgojitelj	2,01
Odgojitelj-pripravnik	1,71
Odgojitelj-mentor	2,19
Odgojitelj-savjetnik	2,38
Odgojitelj-izvršni savjetnik	2,62
Stručni suradnik	2,12
Stručni suradnik-pripravnik	1,80
Stručni suradnik-mentor	2,31
Stručni suradnik-savjetnik	2,50
Stručni suradnik-izvršni savjetnik	2,76
Kineziolog	2,12
Zdravstvena voditeljica	2,01
Voditelj pravnih i općih poslova-tajnik ustanove	2,61
Voditelj računovodstva	2,61
Referent zaštite na radu i zaštite od požara/administrator	2,01
Referent zaštite na radu i zaštite od požara/obračun plaća	2,01
Referent za kadrovske poslove i obračun plaća	2,01
Administrator ustanove/arhivar	2,01
Administrator	1,85
Administrativni referent-materijalni knjigovođa, arhivar	2,01
Administrator-materijalni knjigovođa	1,85
Računovodstveni referent-saldakonti kupaca i dobavljača	1,85
Administrativno-računovodstveni referent	1,85
Računovodstveni referent-saldakonti kupaca i dobavljača/blagajnik	1,85
Računovodstveni referent/likvidator	1,85
Računovodstveni referent za obračun plaća, blagajnik	1,85
Glavni kuhar	1,65
Kuhar	1,57
Pomoćni kuhar	1,29
Kućni majstor-ložač-vozač	1,39
Kućni majstor-ložač	1,39
Vozač	1,39
Skladištar	1,34
Spremačica/servirka	1,15
Spremačica	1,15
Pralja/švelja	1,15
Pralja	1,15

Odgojiteljima i stručnim suradnicima pripada pravo na uvećanje plaće sukladno Pravilniku o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjim vrtićima (NN 83/24).

Odgojitelji koji imaju potrebne kvalifikacije za rad u obogaćenim redovnim programima i alternativnim redovnim programima, te u kraćim programima u vrijeme dok rade u skupinama s takvim programima, odnosno u vrijeme dok provode kraće programe koeficijent se povećava za 10%.

Odgojiteljima koji rade u skupinama s posebnim programom za djecu s teškoćama dok rade u skupini s takvim programom koeficijent se povećava za 10%.

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Pula-Pola i njihovim pravnim prednicima i to:

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

Članak 39.

Radnik ima pravo na povećanje plaće u slijedećim slučajevima:

- | | |
|---|------|
| - Kada odgojitelj radi sam u neposrednom radu s djecom u vremenu kada je predviđeno da istodobno rade dva odgojitelja | 75% |
| - Za prekovremeni rad | 50% |
| - Za rad na dane blagdana utvrđene zakonom | 150% |
| - Za noćni rad | 50% |
| - Za rad subotom | 25% |
| - Za rad nedjeljom | 35% |

Za rad mentora s pripravnikom ako radnik nije položajni mentor priznaje mu se 30 sati rada godišnje, odnosno 2,5 sati mjesečno. Vrijednost sata rada izračunava se za svakog radnika na osnovi parametara za izračun njegove plaće.

Radnik tehničke službe (spremačice, servirke, kuhinjski radnici, pralja/švelja, kućni majstor-vozač, kućni majstor-ložač, vozač) i radnici koji rade na općim i pravnim poslovima i **financijsko računovodstvenim poslovima**, kada obavljaju povećani opseg posla zbog toga što radnik koji bi taj posao trebao obavljati nije na poslu, ostvaruje dodatak na plaću 50%.

Članak 40.

Prekovremenim radom radnika koji rade u neposrednom radu s djecom smatraju se sati u neposrednom radu s djecom iznad dnevne norme neposrednog rada s djecom sukladno Zakonu.

Prekovremenim radom ostalih radnika smatraju se odrađeni sati iznad tjednog radnog vremena odnosno iznad 40 sati tjedno.

Uvećanje plaće za izvršeni prekovremeni rad isplaćuje se s plaćom za mjesec u kojem je prekovremeni rad izvršen.

Na pisani zahtjev radnika poslodavac će umjesto isplate plaće, odnosno uvećanja plaće za prekovremeni rad radniku omogućiti korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1 : 1,5, odnosno za jedan sat odrađenog prekovremenog rada 1,5 slobodnih sati.

Poslodavac je dužan radniku omogućiti korištenje slobodnih dana u vremenu kada to radniku odgovara, osim u iznimnim slučajevima kada to nije moguće zbog organizacijskih razloga.

Plaćeni prekovremeni rad i korištenje slobodnih dana po osnovi prekovremenog rada međusobno se isključuju.

2. Naknada plaće

Članak 41.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario kao daje radio u vrijeme

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta u skladu sa zakonom i ovim ugovorom,
- državnog blagdana i neradnih dana utvrđenim zakonom,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- kada odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu,
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom i drugim propisima.

Članak 42.

Za rad u radničkom vijeću član Radničkog vijeća, ima pravo na naknadu plaće za šest radnih sati tjedno, a povjerenik zaštite na radu na tri sata tjedno. Poslodavac je u tom smislu dužan osloboditi člana radničkog vijeća i povjerenika za zaštitu na radu od redovnog rada za šest odnosno tri sata tjedno.

Članak 43.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 80% od njegove plaće **kao da je radio u redovnom radnom vremenu.** ~~ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.~~ Naknada plaće zbog bolovanja koja se isplaćuje na teret HZZO-a isplaćuje se u visini koju obračunava HZZO.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Regres za godišnji odmor i božićnica

Članak 44.

Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u visini od ~~331,81 eura~~ **50% maksimalnog neoporezivog iznosa a prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak.**

Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg, ostvaruje pravo na razmjerni dio regresa iz stavka 1. ovog članka, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

~~Radnik za 2022. godinu ima na pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane (božićnica) u visini od 2.000,00 kuna.~~

Radnik ima pravo na isplatu **godišnje nagrade za božićne blagdane (božićnica) u visini 50% maksimalnog neoporezivog iznosa, a prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak.**

2. Otpremnina

Članak 45.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od ~~tri~~ **pet** prosječnih mjesečnih plaća u Ustanovi.

Radnik kojem poslodavac otkazuje **ugovor o radu** nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini polovice njegove prosječne mjesečne plaće koju je ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u predškolskim ustanovama Grada Pule.

Otpremnina iz stavka 1. i 2. ovog članka isplatit će se radniku sa zadnjom isplaćenom plaćom.

Članak 46.

Pod pojmom „prosječna mjesečna plaća” iz članka 45. ovog Ugovora podrazumijeva se prosječna plaća u Ustanovi, isplaćena u prethodnoj godini.

3. Jubilarne nagrade

Članak 47.

Radnik stječe prvo na isplatu jubilarnih nagrada za neprekidan rad u ustanovi nakon navršenih deset (10) godina radnog staža.

Neprekidnim radnom iz stavka 1. ovog članka smatra se rad u pravnim prednicima predškolske Ustanove koji je nastavljen u Ustanovi.

U slučaju stavka 1. ovog članka isplaćuje se radniku za svakih navršenih pet godina radnog staža počevši od punih deset (10) godina radnog staža u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, uz plaću za mjesec u kojem je stekao pravo na isplatu jubilarne nagrade.

4. Dar djeci radnika

Članak 48.

Radniku će se isplatiti dar za svako dijete do 15 godina starosti, u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Dar za djecu će se isplatiti do kraja godine u kojoj je dijete navršilo 15 godina života.

5. Dar u naravi

Članak 49.

Radniku pripada pravo na dar u naravi u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pravo na isplatu iz st. 1. ovog članka pripada radnicima koji su neprekidno proveli u Ustanovi 3 mjeseca i nalaze se u radnom odnosu u Ustanovi na dan isplate.

Članak 49a.

Radnik ima pravo na novčani dodatak za paušalni trošak prehrane u **maksimalnom neoporezivom iznosu a prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak. od 3 eura po danu kada je prisutan na poslu.**

6. Solidarna pomoć

Članak 50.

Radnik ili članovi njihove obitelji ostvaruju pravo na pomoć u slučaju smrti radnika ili članova njihove obitelji (djeteta, roditelja, očuha ili maćehe, životnog partnera) u visini **maksimalnog** neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, koje pravo mogu ostvariti u trenutku nastanka tog događaja.

Radnik ima pravo jednom u kalendarskoj godini na jednokratnu pomoć (potporu) po osnovi bolovanja dužeg od 90 (devedeset dana) u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak u godini nastanka istog.

7. Troškovi službenih putovanja i dnevnice

Članak 51.

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

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnice
- duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnic.

Ako je radnik upućen na službeno putovanje s djecom iz vrtića koje traje najmanje 8 sati, isplaćuje mu se iznos pune dnevnice.

Isplata dnevnice i putnih troškova iz prethodnih odredbi ovog članka vrši se po nalogu ravnatelja Ustanove.

Visina dnevnice za službeno putovanje u Republici Hrvatskoj utvrđuje se Pravilnikom o porezu na dohodak, a visina dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se odlukom Vlade RH.

8. Putni troškovi

Članak 52.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim javnim prijevozom u visini iznosa mjesečne karte javnog prijevoza sukladno definiranim tarifnim zonama prijevoznika, odnosno za područja koja nisu pokrivena zonama u visini iznosa mjesečne karte za poslodavca najjeftinijeg prijevoznika, pod uvjetom daje radnik bio prisutan na poslu barem jedan dan (što se ne odnosi ukoliko je radnik cijeli mjesec na godišnjem odmoru, osim mjeseca svibnja) u mjesecu za koji se isplaćuje naknada troškova za prijevoz.

Ako radnik mora osim mjesnog prijevoza koristiti i međumjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova međumjesnog i mjesnog prijevoza kumulativno ukoliko je udaljenost međumjesnog autobusnog kolodvora do radnog mjesta radnika veća od 2 km.

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

Naknada troškova za prijevoz na posao i s posla isplaćuje se radniku jednom mjesečno prilikom isplate plaće, i to za 11. mjeseci u godini.

Naknada troškova za prijevoz se sukladno prethodnom stavku ovog članka neće isplaćivati u mjesecu lipnju.

Članak 53.

Ako je ravnatelj odobrio radniku korištenje privatnog vozila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

9. Osiguranje radnika

Članak 54.

Radnici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja 24 sata.

Ugovorne strane suglasne su da se Dodatkom ovom Ugovoru mogu urediti i drugi oblici i prava iz kolektivnog osiguranja.

IX. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKATI I SKUP RADNIKA

1. Radničko vijeće

Članak 55.

Poslodavac će, ako radnici odluče utemeljiti radničko vijeće, osigurati potrebne uvjete za rad radničkog vijeća.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća uredit će se sporazumom između radničkoga vijeća i poslodavca.

Ravnatelj je odgovoran za pravodobno dostavljanje podataka radničkom vijeću u slučajevima kada je zakonom propisana obveza obavješćivanja, prethodnog savjetovanja ili pribavljanja suglasnosti radničkog vijeća na određene odluke.

2. Sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća

Članak 56.

Ako radnici ne utemelje radničko vijeće njegova prava i obveze ima sindikalni povjerenik.

3. Međusobna prava i obveze poslodavca i sindikata

Članak 57.

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

Članak 58.

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

Članak 59.

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom. Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 60.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik, odnosno član izvršnog tijela po odluci Sindikata, ostvaruje u ovisnosti o broju članova Sindikata u ustanovi i to tako da za svakog člana Sindikata ima pravo na tri sata aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine.

Pored broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. ovoga članka poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno članu izvršnog tijela po odluci Sindikata, omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija.

Članak 61.

Za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti u Ustanovi sindikalnom povjereniku, bez suglasnosti sindikata ne može se :

- otkazati ugovor o radu;
- premjestiti na druge radne poslove u okviru Ustanove bez njegove suglasnosti;
- protiv njega pokrenuti disciplinski postupak radi povrede iz radnog odnosa.

Za vrijeme obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti prozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 62.

Poslovodna tijela i tijela upravljanja poslodavca obvezna su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada.

O zauzetim stavovima dužni su u roku 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

Članak 63.

Poslovodno tijelo poslodavca je obvezno sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti neophodan pristup radnom mjestu u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

Poslovodno tijelo poslodavca je također obvezno sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika, kao što su:

- prijedlozi odluka i pravilnik o radu kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa,
- prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika, najmanje 8 dana prije planiranog dana donošenja te odluke.

Poslodavac je obavezan u pisanoj formi u roku od 8 dana odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika

Članak 64.

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

- prostoriju za sindikalni rad u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, informatičke opreme i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, po odluci Sindikata,
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika,

- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun Sindikata, a temeljem pisane izjave člana Sindikata
- dostavljati sindikatu, nakon obračuna plaće, popis radnika kojima je uskraćena sindikalna članarina i onih kojima nije uskraćena zbog isplate naknade plaće, a članovi su, te iznos ukupne i pojedinačne članarine.

Poslodavac će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojima bi pojedini sindikat u Ustanovi bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

Članak 65.

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

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

Kada zamjenjuje radničko vijeće sindikalni povjerenik, odnosno članovi sindikalnog vijeća, imaju pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom, a koja se utvrđuje prema broju članova koje bi imalo radničko vijeće.

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

4. Radničko vijeće i štrajk

Članak 66.

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

5. Mirno rješavanje sporova

Članak 67.

Ako nastane kolektivni spor između ugovornih stranaka koji nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem provest će se postupak sukladno odredbama Zakona o radu, odnosno odredbama pravilnika koji uređuje način izbora miritelja i provođenje postupka mirenja.

Članak 68.

Troškove mirenja i arbitraže snose obje ugovorne strane na jednake dijelove.

X. ŠTRAJK

1. Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštanje štrajka

Članak 69.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora Sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena ukoliko se provode potpisane odredbe.

Zabrana štrajka iz stavka 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjene ili dopune ovog Ugovora.

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

Iznimno dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima radnika u određenoj djelatnosti.

2. Donošenje odluke o štrajku

Članak 70.

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

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

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja u svezi sa štrajkom koja nisu riješena ovim Ugovorom, primijenit će se pravila Sindikata.

3. Zabrana ometanja štrajka

Članak 71.

Poslodavci ne smiju sprečavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

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 te poslovi vezani uz sigurnost i zdravlje djece.

8. Prava sudionika štrajka

Članak 76.

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

Sudioniku štrajka mogu se plaća i dodaci na plaću, smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

XI. TUMAČENJE UGOVORA

1. Osnivanje i ovlasti komisije za tumačenje

Članak 77.

Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje u roku od 30 dana od zaključenja ovog Ugovora. U komisiju svaka strana daje najviše 4 člana.

Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovog Ugovora,
- prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje stranke o kršenju Ugovora
- obavlja druge poslove određene ovim Ugovorom.

Članak 78.

Komisija donosi svoje odluke sporazumno o čemu potpisuju zapisnik.

Ugovorne stranke dužne su se pridržavati danog tumačenja.

Članak 79.

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

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 80.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Ugovorna strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnom, stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 81.

Poslodavac je dužan uskladiti opće akte s odrednicama Ugovora, a najkasnije u roku od 60 dana nakon potpisivanja Ugovora, ako Zakonom nije propisan kraći rok.

Članak 82.

Svaka ugovorna strana može, otkazati ovaj Ugovor pisanim putem.

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

Svaka ugovorna strana može zbog povrede ugovornih obveza druge ugovorne strane raskinuti ovaj Ugovor pisanom obavijesti s trenutnim učinkom ako druga ugovorna strana u roku od tri mjeseca od dana dostavljanja pisane obavijesti u kojoj se ta povreda navodi nastavi s povredom svojih obveza iz ovog Ugovora, odnosno ne prestane s povredom ovog Ugovora te ne otkloni posljedice takve povrede.

Članak 83.

Smatra se daje ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlaštteni predstavnici ugovornih strana.

Članak 84.

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme, a primjenjuje se od I. siječnja 2020. godine.

Članak 85.

Stupanjem na snagu ovoga Kolektivnog ugovora prestaje vrijediti Kolektivni ugovora za radnike dječjih vrtića kojima je osnivač Grad Pula-Pola od 24. prosinca 2019. godine KLASA:022-05/19-01/29, URBROJ:2168/01-04-01-0431-19-10 sa svim svojim izmjenama, dopunama i dodacima. Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama članova Sindikata zaposlenih u Predškolskoj ustanovi Dječji vrtići Pula od 27.08.2008. god., Dodatak I Kolektivnom ugovoru o pravima i obvezama članova Sindikata zaposlenih u Predškolskoj ustanovi Dječji vrtići Pula od 19. listopada 2010. god., Dodatak II Kolektivnom ugovoru o

pravima i obvezama članova Sindikata zaposlenih u Predškolskoj ustanovi Dječji vrtići Pula od 19. lipnja 2015. god., Dodatak III Kolektivnom ugovoru o pravima i obvezama članova Sindikata zaposlenih u Dječjem vrtiću Pula od 30. lipnja 2016. god. Klasa:601-01/16-01/37, Ur. broj:2168/01-04-01-0291-16-1 te Dodatak IV Kolektivnom ugovoru o pravima i obvezama članova sindikata zaposlenih u Dječjem vrtiću Pula od 29. siječnja 2018. godine Klasa: 601-01/17-01/46, Urbroj: 2168/01-04-02-0291-18-5 i Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama članova Sindikata zaposlenih u Predškolskoj ustanovi Istituzione precolare "Rin Tin Tin" od 27.08.2008.godine, Dodatak I. Kolektivnom ugovoru o pravima i obvezama članova Sindikata zaposlenih u predškolskoj ustanovi istituzione precolare "Rin Tin Tin" od 19.10.2010. godine, Dodatak II Kolektivnom Ugovoru o pravima i obvezama članova sindikata zaposlenih u Dječjem vrtiću Scuola dell'Infanzia Rin Tin Tin Pula Pola od 21.05.2015. godine, Dodatak III Kolektivnom ugovoru o pravima i obvezama članova sindikata zaposlenih u Dječjem vrtiću Scuola dell'Infanzia Rin Tin Tin Pula Pola od 17.08.2015. godine i Dodatak IV. Kolektivnom ugovoru o pravima o obvezama članova sindikata zaposlenih u Dječjem vrtiću Scuola dell'infanzia Rin Tin Tin Pula Pola od 30.06.2016. godine.

**ZA OSNIVAČA:
GRADONAČELNIK
Peda Grbin**

**ZA SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I
DALMACIJE**

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