
**KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA ZAPOSLENE U PREDŠKOLSKOJ USTANOVI
GRADA NOVSKE**

Novska, 25. kolovoz 2026. godine

SINDIKAT O D G O J A I OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV br. 2, zastupan po sindikalnoj povjerenici Mariji Johovic (u daljnjem tekstu: Sindikat),

i

GRAD NOVSKA, Novska, Trg dr. Franje Tuđmana 2, zastupan po gradonačelnici Mariji Kušmiš, mag.oec. (u daljnjem tekstu: Osnivač)

sklopili su dana 25.08. 2026. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u DJEČJEM VRTIĆU RADOST NOVSKA

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) za zaposlene u Dječjem vrtiću Radost Novska uređuju međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora, te prava i obveze iz rada i na osnovi rada zaposlenih u predškolskoj ustanovi kojoj je osnivač Grad Novska.

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

Članak 2.

Potpisnici su suglasni da će se zalagati i rukovoditi slijedećim 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 zaključivanja 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.

Članak 3.

Pod pojmom «Poslodavac», u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se predškolska ustanova Dječji vrtić Radost Novska kojoj je osnivač Grad Novska.

Pod pojmom «Sindikata», u smislu ovog Ugovora, podrazumijeva se Sindikat odgoja i obrazovanja, medija i kulture Hrvatske ili na temelju njegove odluke, ovlaštena Sindikalna podružnica.

Pod pojmom „predškolska ustanova“ u smislu odredbi ovog Ugovora podrazumijeva se predškolska ustanova Dječji vrtić Radost Novska.

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

Pod pojmom „Osnivač“ podrazumijeva se Grad Novska.

Članak 4.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se uvijek, osim ako je Zakonom i podzakonskim aktom, neko pravo regulirano povoljnije za radnike.

Članak 5.

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

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

Radnici se primaju na rad u predškolsku ustanovu na temelju natječaja, odnosno oglasa, sukladno Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju.

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

Članak 7.

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu, u pravilu na neodređeno vrijeme.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osobe s kojim radnik dolazi u kontakt pri izvršenju ugovorenih obveza.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika za obavljanje određenih poslova, poslodavac će uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove takvog pregleda snosi poslodavac.

Ugovor o radu može se, iznimno, sklopiti na određeno vrijeme, kada za to postoji stvaran i važan razlog, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika;
- privremenom povećanju opsega poslova;
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba;
- ostvarenju određenog programa ograničenog trajanja;
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme
- do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, odnosno oglasa, ali ne duže od 60 dana;
- poslovima za koje se na raspisani natječaj, odnosno oglas ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete te se s osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa ugovor na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete, a najduže do kraja tekuće pedagoške godine;

- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Članak 8.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Probni rad

Članak 9.

Prigodom sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

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

Trajanje probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu, a može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 10.

Otkaz zbog ne udovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen i u pisanom obliku.

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

Ravnatelj predškolske ustanove imenovati 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 i istu vrstu stručne spreme kao i radnik čije se stručne i radne sposobnosti provjeravaju.

Pripravnici

Članak 11.

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

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

Članak 12.

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

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

Pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada pravo na 85% osnovne plaće radnog mjesta na kojem radi.

Članak 13.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program obučavanja.

Članak 14.

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

Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

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

Članak 15.

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

Članak 16.

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

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

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

3. RADNO VRIJEME

Članak 17.

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

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

Radno vrijeme odgojitelja i odgojno obrazovanih radnika u neposrednom odgojno – obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece; stručnih suradnika u neposrednom pedagoškom radu s djecom, odgojiteljima i roditeljima; više medicinske sestre – zdravstvenog voditelja u neposrednom zdravstveno – odgojnom radu s djecom, odgojiteljima i ostalim radnicima u predškolskoj ustanovi; te stručnih radnika koji provode programe za djecu s teškoćama u neposrednom radu s djetetom određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.

Odluku o tjednom i dnevnom radnom vremenu donosi ravnatelj.

Članak 18.

Početak i završetak tjednog i dnevnog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se godišnjim planom i programom rada predškolske ustanove, uz obvezu savjetovanja sa radničkim vijećem tj. sindikalnim povjerenicima u funkciji radničkog vijeća.

Raspored radnog vremena radnika koji rade skraćeno radno vrijeme zbog njege hendikepiranog djeteta određuje se sporazumom između nadležnog tijela poslodavca i radnika koji rade skraćeno radno vrijeme.

4. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 19.

Svi radnici u predškolskoj ustanovi koji rade najmanje šest sati dnevno imaju svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta. Stanka se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac.

Kad radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

Dnevni odmor

Članak 20.

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

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 radnik zbog potrebne posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, može ga koristiti naknadno, a prema odluci poslodavca.

Godišnji odmor

Članak 22.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 radnih dana, koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema pojedinačno određenim mjerilima:

a) s obzirom na složenost poslova

- | | |
|--|--------|
| – za koje je uvjet OŠ, NSS | 2 dana |
| – poslovi za koje je uvjet SSS, VKV ili KV | 3 dana |
| – poslovi za koje je uvjet VŠS | 4 dana |
| – poslovi za koje je uvjet VSS | 5 dana |

b) s obzirom na dužinu radnog staža

- | | |
|------------------------------------|---------|
| – do 5 godina radnog staža | 1 dan |
| – od 5 do 10 godina radnog staža | 3 dana |
| – od 11 do 15 godina radnog staža | 4 dana |
| – od 16 do 20 godina radnog staža | 6 dana |
| – od 21 do 25 godina radnog staža | 8 dana |
| – od 26 do 30 godina radnog staža | 10 dana |
| – od 31 do 35 godina radnog staža | 12 dana |
| – od 36 i više godina radnog staža | 14 dana |

c) s obzirom na uvjete rada

- obavljanje poslova koji su vezani uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, pralja, švelja, kuharice, ekonom, vozač, domar) 2 dana
- obavljanje poslova koji su vezani uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelji, stručni suradnik, tajnik, voditelj i zaposlenik u računovodstvu, ravnatelj) 2 dana

d) s obzirom na posebne socijalne uvjete

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
- samohranom roditelju malodobnog djeteta 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
- osobi s invaliditetom 2 dana

e) s obzirom na ostvarene rezultate rada

- prema ocjeni ravnatelja 1-3 dana

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

Radnici koji po kriterijima iz stavka 1. i 2. ovog članka ostvare više od 30 radnih dana godišnjeg odmora, mogu koristiti najviše 30 radnih dana.

Radnici donatori organa te radnici koji rade na poslovima na kojima ih ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće u potpunosti zaštititi od štetnih utjecaja, imaju pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora, ako to pravo ne ostvaruju primjenom kriterija iz stavka 1. ovog članka.

Članak 23.

Prilikom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote i nedjelje, te blagdani i neradni dani.

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

Članak 24.

Radnici koriste kolektivni godišnji odmor i to u dva dijela:

- 3 (tri) tjedna u mjesecu kolovozu
- 5 (pet) dana u mjesecu prosincu (računajući od 24. prosinca)

Radnik ima pravo koristiti dva puta po dva dana godišnjeg odmora po želji, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti, najmanje jedan dan ranije.

Članak 25.

Prigodom utvrđivanja 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 26.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno odredbama važećeg Zakona o radu.

Članak 27.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

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

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

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

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

Putnim se troškovima smatraju stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, u visini određenoj ovim ugovorom.

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

Plaćeni dopust

Članak 28.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust uz naknadu plaće tijekom kalendarske godine u slijedećim slučajevima:

- | | |
|---|---------------|
| – sklapanja braka, | 5 radnih dana |
| – sklapanje braka djeteta, | 3 radna dana |
| – rođenje djeteta, | 5 radnih dana |
| – smrt supružnika, djeteta, roditelja, očuha i maćehe, posvojitelja, posvojenika i unuka, | 5 radnih dana |
| – smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika, | 2 radna dana |
| – selidbe u istom mjestu stanovanja, | 1 radni dan |
| – selidbe u drugo mjesto stanovanja, | 2 radna dana |
| – dobrovoljnom davatelju krvi za svako davanje, | 1 radni dan |
| – teške bolesti člana uže obitelji, | 3 radna dana |
| – sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnost i dr., | 3 radna dana |
| – sudjelovanje zaposlenika na gradskim manifestacijama, tijekom vikenda i neradnih ako je sudjelovanje trajalo najmanje 4 (četiri) puna sata, | 1 radni dan |
| – saniranje posljedica elementarne nepogode, | 5 radnih dana |
| – odaziv na sudski poziv, prema potrebi, uz predočenje sudskog poziva. | |

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 prema drugim osnovama.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi, dan plaćenog dopusta koristi se na taj dan.

O namjeri darivanja krvi, radnik je dužan obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed i podnijeti Zahtjev za slobodnim danom s osnove darivanja krvi, a po povratku na posao obavezno donijeti potvrdu o darivanju krvi.

Članak 29.

Radnik kojega poslodavac upućuje na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita, ukupno do 15 radnih dana godišnje.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj godini.

Članak 30.

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

Ako okolnosti iz članka 28. ovog Ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, u slučaju ako je u vrijeme nastupa okolnosti iz članka 28., stavak 1., podstavak 3., 4., 5., 9. i 12. radnik na godišnjem odmoru, radnik ima pravo zatražiti plaćeni dopust i prekinuti godišnji odmor te je dužan vratiti se na posao na dan kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta, a preostali godišnji odmor će koristiti u dogovoru s poslodavcem.

U slučaju ako plaćeni dopust završava nakon što bi završio godišnji odmor, radnik se vraća na posao po završetku trajanja plaćenog dopusta.

Članak 31.

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

Neplaćeni dopust

Članak 32.

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

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

Članak 33.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 10 dana za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi ili fakultetu,
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina.

Članak 34.

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

U odluci o odobrenju neplaćenog dopusta radniku se obavezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža osiguranja i zdravstvenog osiguranja radnika i članova obitelji osiguranih po njemu, odnosno druge posljedice u skladu s važećim propisima).

5. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 35.

Plaća za obavljeni rad radnika u predškolskoj ustanovi sastoji se od:

- osnovne plaće,
- povećanja plaće po osnovi radnog staža uvećane za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža,
- dodatka na plaću za rad u posebnim uvjetima.

Članak 36.

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

Članak 37.

Potpisnici ovog Ugovora suglasni su da se potpisom ovog Ugovora primjenjuje osnovica za izračun plaća koja je usklađena s osnovicom za zaposlenike u Gradu Novskoj u iznosu od 500,00 eura.

U slučaju promjene visine osnovice za zaposlenike u Gradu Novskoj, ista se primjenjuje i na plaće radnika u predškolskoj ustanovi, uz obvezu preračunavanja koeficijenata na način da plaća ne prelazi visinu plaće koja je za svako radno mjesto u predškolskoj ustanovi određena Uredbom.

Članak 38.

Potpisnici Ugovora utvrđuju da su nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova, sukladno utvrđenim radnim mjestima, kako slijedi:

STRUČNO PEDAGOŠKI POSLOVI	Povećanje koeficijenata od 01.09.2026. (3%)	Povećanje koeficijenata od 01.01.2027. (4,3%)	Povećanje koeficijenata od 01.07.2027. (2%)

<i>Pedagog, logoped, psiholog, edukacijski rehabilitator (VSS)</i>	4,03	4,20	4,28
<i>Pedagog, logoped, psiholog savjetnik, edukacijski rehabilitator savjetnik (VSS)</i>	4,65	4,84	4,94
<i>Pedagog, logoped, psiholog mentor, edukacijski rehabilitator mentor (VSS)</i>	4,23	4,41	4,50
<i>Odgojitelj (VSS)</i>	4,03	4,20	4,28
<i>Odgojitelj savjetnik (VSS)</i>	4,65	4,84	4,94
<i>Odgojitelj mentor (VSS)</i>	4,23	4,41	4,50
<i>Odgojitelj (VŠŠ)</i>	3,93	4,10	4,18
<i>Odgojitelj savjetnik (VŠŠ)</i>	4,65	4,84	4,94
<i>Odgojitelj mentor (VŠŠ)</i>	4,23	4,41	4,50
<i>Zdr. voditeljica (VSS)</i>	4,03	4,20	4,28
<i>Zdr. voditeljica (VŠŠ)</i>	3,93	4,10	4,18
<i>Str. kom. posrednik i posrednik za djecu s teškoćama u razvoju (SSS)</i>	2,25	2,35	2,40
UPRAVNI, PRAVNI, ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVENI POSLOVI			
<i>Ravnatelj</i>	5,07	5,29	5,39
<i>Ravnatelj mentor</i>	6,00	6,26	6,38
<i>Tajnik (VSS)</i>	4,03	4,20	4,28
<i>Voditelj računovodstva (VSS)</i>	4,03	4,20	4,28
<i>Adm.- računovodstveni djelatnik</i>	2,79	2,91	2,97
POMOĆNO- TEHNIČKI POSLOVI:			
<i>Pomoćnik za njegu, skrb i pratnju (NSS)</i>	2,25	2,35	2,40
<i>Glavna kuharica</i>	2,79	2,91	2,97
<i>Kuharica</i>	2,55	2,66	2,71
<i>Pomoćna kuharica</i>	2,25	2,35	2,40
<i>Domar, ekonom, vozač, ložač</i>	2,79	2,91	2,97
<i>Domar, vozač</i>	2,55	2,66	2,71
<i>Spremačica, švelja, pralja</i>	2,25	2,35	2,40
<i>Spremačica servirka</i>	2,25	2,35	2,40
<i>Spremačica</i>	2,16	2,25	2,30

U tekstu ovog članka Ugovora pod pojmom visoka stručna sprema (VSS) podrazumijeva se završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, kao i visoka stručna sprema koju je radnik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine 123/03, 105/04, 174/04, 2/07, - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13 i 101/14).

Pod pojmom viša stručna sprema (VŠS) podrazumijeva se završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij u trajanju od najmanje tri godine, odnosno viša stručna sprema koju je radnik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.

Radnici koji ne ispunjavaju uvjete za radno mjesto odgojitelja ostvaruju pravo na isplatu 75% osnovne plaće radnog mjesta na kojem rade.

Članak 39.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15.- tog u mjesecu za protekli mjesec.

Poslodavac je dužan radniku nakon isplate plaće dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Na zahtjev radnika poslodavac je obavezan iz plaće obustavljati sindikalnu članarinu, kredite i slično.

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

Uvećanje plaće

Članak 40.

Osnovna plaća radnika povećava se:

– za prekovremeni rad	50 posto
– za rad subotom	25 posto
– za rad nedjeljom	50 posto
– za rad noću	40 posto
– za dvokratni rad	10 posto

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom i za rad na dan Uskrsa radnik ima pravo na plaću uvećanu za 50 posto.

Umjesto povećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može ako je to za njega povoljnije, koristiti slobodne dane u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog= 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

Dodaci na plaću iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 41.

Osnovna plaća radnika povećava se za sate rada ostvarene u posebnim uvjetima rada, i to za:

- rad u skupini sa djecom s poteškoćama u razvoju, ako dijete nema osobnog pomoćnika (teže smetnje u razvoju propisane DPS-om i navedene u Programu preventivnih mjera s ciljem povećanja sigurnosti u Dječjem vrtiću Radost Novska)..... 3%

- za mentorstvo u vrijeme poduke10%
- za provođenje projekata i programa koji su od važnosti za unaprjeđenje kvalitete odgojno-obrazovnog rada i poboljšanje suradnje s roditeljima na nivou ustanove (projekti usvojeni od strane Odgojiteljskog i Upravnog vijeća Dječjeg vrtića „Radosť Novska), po skupini.....5%
- za odgojitelja koji radi s nestručnom osobom u skupini.....5%

Članak 42.

Plaća i ostala materijalna prava iskazuju se u bruto iznosu.

Poslodavac je dužan omogućiti sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju i obračun plaće te uplatu doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena

Članak 43.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno – obrazovnog rada s djecom, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u sličnim slučajevima, radnik je dužan raditi duže od punog radnog vremena uz pisani zahtjev poslodavca.

U slučaju da poslodavac nije u mogućnosti uručiti pisani zahtjev prije početka prekovremenog rada, dužan je usmeni zahtjev pisano potvrditi u roku 7 (sedam) dana od kada je naložen prekovremeni rad.

Ukupno trajanje rada radnika s prekovremenim satima može trajati najviše 50 (pedeset) sati tjedno.

Prekovremeni rad radnika može trajati najduže 4 (četiri) tjedna neprekidno, 12 (dvanaest) tjedana tijekom kalendarske godine i 180 prekovremenih sati godišnje.

O preraspodjeli odlučuje ravnatelj dječjeg vrtića ovisno o nazočnosti djece u programima predškolskog odgoja tijekom pedagoške godine, a u skladu s propisanim standardima i normativima predškolskog odgoja te godišnjim zaduženjem i strukturom radnog vremena radnika.

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 2. ovog članka ne može tijekom pedagoške godine biti prosječno duže od 40 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme iznosi najduže 48 sati tjedno.

Ravnatelj Dječjeg vrtića dužan je svaka 3 mjeseca izvijestiti sindikalnog povjerenika o ostvarivanju godišnjeg zaduženja radnika.

Naknada plaće

Članak 44.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće kada ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- sudjelovanja na seminarima i sl.,
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti,

- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom ili pravilnikom predškolske ustanove.

Članak 45.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 85 posto od njegove plaće ostvarene u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem je započeo bolovanje. Za razdoblje bolovanja nakon 42 dana, radniku se naknada plaće obračunava sukladno propisima o zdravstvenom osiguranju.

Članak 46.

Ako je radnik na bolovanju zbog ozljede na radu ili zbog profesionalne bolesti pripada mu naknada u visini 100 posto od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Članak 47.

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

6. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIH

Jubilarne nagrade

Članak 48.

Poslodavac će isplatiti radniku jubilarnu nagradu za ostvareni ukupni rad u predškolskoj ustanovi Grada Novske, odnosno njegovim pravnim prednicima.

Visina jubilarne nagrade utvrđuje se kao umnožak osnovice za obračun jubilarne nagrade i odgovarajućeg koeficijenta za navršenu jubilarnu godinu radnog staža, umanjen za iznos obračunatih poreza i doprinosa u skladu s važećim propisima.

Osnovica za obračun jubilarne nagrade je najniža bruto plaća zaposlenika u upravnim tijelima Grada Novske u trenutku obračuna jubilarne nagrade.

Koeficijenti za obračun jubilarne nagrade su sljedeći:

Navršena jubilarna godina	Koeficijent
5	1,00
10	1,25
15	1,50
20	1,75
25	2,00
30	2,50
35	3,00
40	4,00

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka u roku 30 (trideset) dana od dana kada je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Prigodna godišnja nagrada

Članak 49.

Poslodavac će radniku isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora u skladu s odlukom Osnivača, u iznosu u kojem će ga ostvariti i svi drugi zaposlenici koji se financiraju iz proračuna Grada Novske, a koji će se isplatiti u mjesecu srpnju za tekuću godinu.

Poslodavac će radniku u povodu Božićnih blagdana radnicima isplatiti prigodni godišnji novčani dar u skladu s odlukom Osnivača, u iznosu i roku u kojem će ga ostvariti i svi drugi zaposlenici koji se financiraju iz proračuna Grada Novske.

Regres za tekuću godinu može primiti radnik/ca koja u toj kalendarskoj godini koristi bar 10 dana godišnjeg odmora.

Regres se ne isplaćuje retrogradno za proteklu godinu, ako radnik/ca koristi godišnji odmor za prošlu godinu po povratku s roditeljnog dopusta.

Otpremnina radi odlaska u mirovinu

Članak 50.

Radnik kojemu sporazumno, na osobni zahtjev ili sukladno zakonu prestaje radni odnos radi odlaska u mirovinu, ima pravo na otpremninu u iznosu od šest (6) prosječnih neto plaća koju je ostvario na svom radnom mjestu.

Otpremnina se isplaćuje u roku 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Solidarna pomoć

Članak 51.

Poslodavac će radniku ili njegovoj obitelji isplatiti novčanu solidarnu pomoć po svakoj osnovi u slučaju:

- smrti radnika u iznosu 5 prosječnih neto plaća, a u slučaju da je uzrok smrti radnika nezgoda na radu, ostvaruje se i pravo na troškove pogreba,
- smrti člana uže obitelji (supružnik, djeca, roditelj, očuh, maćeha) u iznosu od 500 eura neto,
- nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika u iznosu 2 prosječne neto plaće,
- radi nabave prijeko potrebnih medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu za radnika, dijete ili supružnika u iznosu 2 prosječne neto plaće,
- neprekidnog bolovanja radnika dužeg od 90 dana (jedanput godišnje) u iznosu jedne prosječne neto plaće,
- naknada za rođenje djeteta zaposlenika isplaćuje se u visini koja je određena Odlukom osnivača, u iznosu i roku u kojem se isplaćuje za novorođenu djecu svih zaposlenika koji se financiraju iz Proračuna Grada Novske.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. ovog članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba ali najviše do visine 2 prosječne neto plaće.

Pod prosječnom neto plaćom podrazumijeva se prosječna neto plaća koju su ostvarili službenici i namještenici upravnih tijela Grada Novske u posljednja tri mjeseca, a koja se izračunava zbrojem koeficijenata složenosti poslova popunjenih radnih mjesta i

množi sa osnovicom za obračun plaće, umanjuje za poreze i doprinose i podijeli sa ukupnim brojem zaposlenika u upravnim tijelima Grada Novske.

Visinu prosječne neto plaće za prethodna tri mjeseca utvrđuje upravno tijelo nadležno za financije Grada Novske.

Troškovi službenog putovanja

Članak 52.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova i iznosa hotelskog računa.

Radnik ima pravo na dnevnicu za vrijeme provedeno na službenom putovanju u trajanju:

- od 8 do 12 sati.....50%
- duže od 12 sati.....100%.

Naknada troškova prijevoza i dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se na način na koji je to regulirano za tijela državne uprave.

Isplatu troškova iz stavka 1., 2. i 3. ovog članka odobrava ravnatelj Ustanove.

Prijevoz na posao i s posla

Članak 53.

Radnici imaju pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza na posao i s posla u iznosu od 60,00 eura neto mjesečno .

Naknada troškova mjesnog prijevoza isplaćuje se radniku u cjelokupnom mjesečnom iznosu za 12 mjeseci u godini, neovisno o tome kada je radnik koristio godišnji odmor.

U slučaju bolovanja do 42 dana, radnik ima pravo na isplatu troškova prijevoza, a nakon bolovanja dužeg od 42 dana radnik ne ostvaruje naknadu troškova mjesnog prijevoza. Kada se radnik vrati s neprekidnog bolovanja dužeg od 42 dana na posao, u mjesecu povratka s neprekidnog bolovanja ostvaruje pravo na isplatu naknade troškova mjesnog prijevoza razmjerno broju dana provedenih na poslu.

Radnik koji stanuje izvan mjesta rada ima pravo na naknadu troškova prijevoza za dane na koje stvarno radi.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unaprijed, sa isplatom plaće za prethodni mjesec,

Cijena karte utvrđuje se temeljem udaljenosti od adrese prebivališta odnosno boravišta radnika do mjesta rada.

Udaljenost se utvrđuje na temelju službene interaktivne karte Hrvatskog autokluba (HAK) namijenjene vozačima i putnicima u Hrvatskoj putem stranice <https://map.hak.hr/>

Naknade troškova prijevoza utvrđuju se kako slijedi:

Razred udaljenosti u jednom smjeru (km)	Vrijednost po km (eur)	Razred udaljenosti u jednom smjeru (km)	Vrijednost po km (eur)
0 do 1,50	1,8	70,01-75	8,7
1,51-3,50	2,1	76-80	9,1
3,51-5,50	2,2	80,01-85	9,4
5,51-7,00	2,5	86-90	9,8
7,01-10,00	2,8	90,01-95	10,1
10,01-10,99	3	96-100	10,6
11-13,50	3,2		
13,51-15	3,5		
15-17	3,9		
17,01-20	4		
20,01-20,99	4,1		
21-22,50	4,3		
22,51-25	4,4		
25,01-27	4,7		
27,01-30	4,8		
30,01-30,99	4,9		
31-32,50	5,1		
32,51-35	5,2		
35,01-37	5,5		
37,01-40	5,6		
40,01-40,99	6		
41-42	6,1		
42,01-45	6,5		
45,01-47	6,8		
47,01-50	7		
50,01-55	7,1		
56-60	7,5		
60,01-65	7,9		
66-70	8,3		

Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 54.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi u visini 0,30 centi po prijednom kilometru.

Automobil se može koristiti u službene svrhe samo po pisanom nalogu ravnatelja.

Dar djeci

Članak 55.

U povodu dana Sv. Nikole, svakom djetetu radnika do 15 godina starosti, poslodavac će isplatiti dar u skladu s odlukom Osnivača u iznosu i roku u kojem će ga ostvariti i svi drugi zaposlenici koji se financiraju iz proračuna Grada Novske.

7. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 56.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu, poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku u funkciji radničkog vijeća i dostaviti mu obrazloženi prijedlog odluke o otkazu, te je dužan o toj odluci savjetovati se sa radničkim vijećem.

Članak 57.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
- 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
- 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

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

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

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Članak 58.

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

Članak 59.

Radnik kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, ima pravo na

otpremninu u visini 60 posto njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca s tim da visina otpremnine ne može biti isplaćena u većem iznosu od 12.000,00 eura.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se najkasnije 15 dana nakon prestanka radnog osnova.

8. UPOZORENJE NA OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Članak 60.

Upozorenje na obveze iz radnog odnosa uz ukazivanje na mogućnost otkazivanja ugovora o radu u slučaju nastavka kršenja radnih obveza koje je poslodavac uputio radniku, ne briše se iz kadrovske evidencije poslodavca.

9. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

Članak 61.

Poslodavac je obavezan omogućiti radnicima provođenje izbora za povjerenika radnika za zaštitu na radu.

U cilju provođenja izbora za povjerenika radnika za zaštitu na radu poslodavac je obavezan:

- sazvati skup radnika u vrijeme kada održavanje skupa radnika najmanje ometa proces rada,
- osloboditi rada članove izbornog odbora u vrijeme potrebno za provođenje svih izbornih radnji prema pravilima za izbor radničkog vijeća, te im za vrijeme tog rada isplatiti naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca;
- osigurati prostoriju, sve materijalno-tehničke uvjete (kutija, papiri, upotreba telefona, električne energije i sl.) i vrijeme za provođenje glasanja, te osloboditi radnike rada za vrijeme glasanja.

Članak 62.

Povjerenici radnika za zaštitu na radu biraju između sebe koordinatora povjerenika za zaštitu na radu.

Povjerenici radnika za zaštitu na radu i koordinador povjerenika za zaštitu na radu za vrijeme obavljanja dužnosti imaju pravo na naknadu plaće za četiri sata tjedno za redovno djelovanje vezano za zaštitu na radu, sastanke i sl. .

Poslodavac se obvezuje povjerenicima iz stavka 1. i 2. ovog članka isplatiti naknadu plaće u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca.

Članak 63.

Poslodavac se obvezuje osigurati slijedeće uvjete za nesmetani rad povjerenika radnika za zaštitu na radu i koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu:

- administrativnu podršku, korištenje po potrebi oglasne ploče, intraneta ili odgovarajućeg prostora za obavješćavanje radnika,
- korištenje namještene i opremljene prostorije za rad,
- pretplatu na stručna informativna izdanja iz zaštite na radu,

- primanje i otpremu pošte,
 - naknadu troškova prijevoza, noćenja (pansiona) i dnevnica za službena putovanja zbog poslova povjerenika radnika za zaštitu na radu.
-

Članak 64.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu i koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu imaju pravo na 7 (sedam) plaćenih radnih dana godišnje radi osposobljavanja organiziranog od strane Sindikata, uz obvezu da o tome obavijeste poslodavca, najmanje pet dana ranije.

Troškove osposobljavanja iz stavka 1. ovog članka snosi poslodavac. Troškovi obuhvaćaju kotizacije, troškove prijevoza, noćenja (pansiona) i dnevnica za službeni put.

Članak 65.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu i koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu imaju pravo pristupa svim radnim mjestima.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo prisustvovati nadzoru nad primjenom pravila zaštite na radu, ispitivanja radnog okoliša, kao i uviđaju povodom ozljede na radu.

Vrijeme provedeno u nadzoru ne računa se u sate redovnog obavljanja poslova povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Rezultati nadzora moraju biti raspravljeni na prvoj slijedećoj sjednici odbora za zaštitu na radu.

Pravo iz stavka 2. ovog članka ima i koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Poslodavac odnosno njegova služba zaštite na radu obavijestiti će povjerenika radnika za zaštitu na radu i koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu o mjestu, danu i vremenu početka unutarnjeg nadzora tri dana unaprijed, a o vremenu i mjestu uviđaja zbog ozljede na radu odmah po saznanju.

Članak 66.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu, pored prava i obveza propisanih Zakonom o zaštiti na radu, dužan je i pratiti provedbu zaštite na radu, a osobito u području:

- provođenja prevencije ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i poboljšanja uvjeta rada,
- ispravnosti sredstava rada, odnosno primjene pravila zaštite na radu na sredstvima rada,
- ispravnosti radnog okoliša,
- načina rada radnika i drugih osoba na radu,
- korištenja osobnih zaštitnih sredstava i sudjeluje u postupku nabavke osobnih zaštitnih sredstava pri čemu mora osobito pažnju posvetiti kvaliteti sredstava i rokovima nabave,
- postavljanja znakova, uputa, upozorenje i dr.

O uočenim nedostacima povjerenik radnika za zaštitu na radu dužan je izvijestiti koordinatora povjerenika zaštite na radu, a koordinator ovlaštenika poslodavca/stručnjaka zaštite na radu.

Članak 67.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu obavezan je poticati radnike i druge osobe na rad na siguran način, na upotrebu osobnih zaštitnih sredstava, te svojim ponašanjem i načinom rada dati primjer radnicima i drugim osobama u primjeni pravila rada na siguran način.

Svi radnici imaju pravo jedanput u dvije godine na osnovni sistematski pregled na teret poslodavca u poliklinici po izboru većine radnika, u skladu s osiguranim sredstvima u proračunu.

Članak 68.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu obavezan je izvijestiti ovlaštenika poslodavca kada ocjeni da su ugroženi zdravlje i život radnika.

Članak 69.

Sastav odbora za zaštitu na radu poslodavca utvrđuje se u skladu s odredbom članka 34. Zakona o zaštiti na radu, s time da su povjerenici radnika za zaštitu na radu i koordinatori povjerenika radnika za zaštitu na radu članovi odbora kao predstavnici radnika.

Odbor za zaštitu na radu uz poslove propisane člankom 35. Zakona o zaštiti na radu obavlja i slijedeće poslove:

- raspravlja o rezultatima nadzora,
- prati rad medicine rada i ovlašten je zatražiti analize ozljeda na radu i profesionalnih bolesti radnika i osoba na radu za određena razdoblja, te temeljem istih predlagati poduzimanje mjera i aktivnosti,
- prati nezgode na radu i predlaže mjere za njihovo sprječavanje,
- raspravlja o uzrocima ozljeda na radu i profesionalnih bolesti i predlaže mjere,
- prati i nadzire primjenu povoljnije zaštite na radu ugovorene ovim kolektivnim ugovorom.

10. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 70.

Kada se tijekom radnog vijeka radniku zaposlenom na neodređeno, puno radno vrijeme smanjuje radna sposobnost zbog ozljede na radu s posljedicom invaliditeta, poslodavac će tom radniku osigurati povoljnije uvjete rada (lakši posao, povoljnija norma, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i slično) bez smanjivanja plaće koju je radnik imao u vrijeme nastupa određenih okolnosti.

Pod radnikom iz prethodnog stavka ne podrazumijeva se ravnatelj ustanove.

Članak 71.

Radniku je poslodavac dužan osigurati pravnu pomoć u postupcima koji su protiv radnika pokrenuti od strane trećih osoba zbog obavljanja poslova i zadataka koji su mu u opisu radnog mjesta, osim ako se za isti slučaj vodi postupak zbog skrivljenog ponašanja radnika.

Članak 72.

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

Članak 73.

Radnik ima pravo na preventivni sistematski zdravstveni pregled jednom u dvije godine, o trošku poslodavca.

Radnici će sistematski pregled obaviti u dvije grupe. Prva grupa radnika obavit će sistematski pregled ove godine, dok će druga grupa pregled obaviti sljedeće godine te će se pregledi nadalje provoditi svake dvije godine. Raspored radnika po grupama utvrđuje se međusobnim dogovorom radnika.

Sredstva za provedbu sistematskih zdravstvenih pregleda osigurava osnivač u financijskom planu ustanove.

Poslodavac je dužan organizirati provedbu sistematskih pregleda tako da svi radnici ostvaruju pravo iz stavka 1. ovoga članka u kontinuitetu.

Vrijeme provedeno na sistematskom zdravstvenom pregledu smatra se vremenom provedenim na radu te radnik zbog korištenja ovog prava ne može trpjeti nikakve štetne posljedice niti umanjeње plaće ili drugih prava iz radnog odnosa.

Podaci dobiveni tijekom sistematskog zdravstvenog pregleda predstavljaju liječničku tajnu i nisu dostupni poslodavcu, osim podatka da je radnik ostvario pravo na sistematski pregled.

11. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 74.

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

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

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

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

U određenim slučajevima prigovor se može riješiti nagodbom.

Članak 75.

Rokovi iz članka 74. ovog Ugovora ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 76.

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

Članak 77.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismena i akata u svezi ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se u pravilu osobno (izravno) radniku na radnom mjestu.

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

Ako radnik ima zakonskog zastupnika odnosno punomoćnika, dostava se obavlja zakonskom zastupniku odnosno punomoćniku.

Radniku se odluka može dostaviti i osobnom dostavom na adresu njegovog prebivališta, koju je prijavio poslodavcu.

U slučaju da radnik nije prijavio promjenu svoje adrese, odnosno da se dostava ne uspije obaviti na ranije opisane načine, dostava će se obaviti stavljanjem pismena na oglasnu ploču poslodavca. Smatrat će se da je dostava obavljena istekom osmog dana od dana stavljanja pismena na oglasnu ploču poslodavca.

Članak 78.

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

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

12. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 79.

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

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

U ostvarivanju ovog prava stranke ovog Ugovora obvezuju se u predškolskim ustanovama promicati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe/radnika, te svako nepoželjno ponašanje i postupke kojima se takvi odnosi narušavaju prepoznati, opisati, spriječiti i sankcionirati.

Članak 80.

Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika.

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

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

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

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

- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanja dezinformacija,
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili ne dodjeljivanje zadataka.

Članak 81.

U slučaju nepoželjnog ponašanja iz članaka 79. i 80. ovog Ugovora, radnik će se obratiti ovlaštenoj osobi od strane poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva.

Osoba iz stavka 1. ovog članka imenuje se uz prethodno pribavljenu suglasnost sindikata potpisnika ovog Ugovora.

U slučaju nepoželjnog ponašanja iz članaka 79. i 80. ovog Ugovora od strane poslodavca prema radniku isti će se obratiti ovlaštenoj osobi za primanje ili rješavanje pritužbi, Upravnom vijeću i Osnivaču.

Članak 82.

Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva objavljuju se na vidnom mjestu u svim objektima poslodavca, a uključuju ime i prezime, broj telefona i telefaksa te e-mail adresu ovlaštene osobe.

Članak 83.

Poslodavac je dužan ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što razumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u sjedištu poslodavca, a ukoliko je to potrebno omogućiti će mu se i izlazak iz sjedišta poslodavca radi zaprimanja pritužbe.

Članak 84.

Ovlaštena osoba dužna je, ovisno o naravi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ukoliko poslodavac ne provede predložene mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 85.

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe/radnika u predškolskoj ustanovi poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju, osvješćivanju i senzibilizaciji zaposlenih u predškolskoj ustanovi za problematiku zaštite dostojanstva, te edukaciju osobe ovlaštene za zaštitu dostojanstva i članove radničkog vijeća.

13. DJELOVANJE I UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 86.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja što su utvrđena Ustavom Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Ugovorom uz uzajamno uvažavanje i poštivanje, te kontinuiranu suradnju.

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu RH, konvencijama MOR, zakonima i ovim Ugovorom.

Članak 87.

Poslodavac neće ni na koji način sprečavati ili ometati aktivnost sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika, ako djeluje u skladu s Ustavom, zakonom, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 88.

Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika.

Članak 89.

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

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

U slučaju izostanka s rada utvrđenih stavkom 2. ovog članka, sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće, time da je sindikalni povjerenik svoje prisustvovanje sjednici, seminaru i sl. dužan dokazati predloženjem dokumentacije iz koje bi to bilo vidljivo.

Članak 90.

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

Sindikalnom povjereniku kod poslodavca, za vrijeme obavljanja dužnosti i dvanaest mjeseci nakon njenog isteka, ne može mu se, bez suglasnosti Sindikata:

- otkazati ugovor o radu,
- rasporediti na drugo radno mjesto,
- ili na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 91.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u vezi s ostvarenjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i na osnovu rada i o zauzetim stajalištima dužan je u roku osam dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva, izvijestiti Sindikat.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanje sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku radnika, odmah a najkasnije u roku tri dana od predaje pismenog zahtijeva za prijam.

Članak 92.

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

- prostoriju za rad i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka
- pravo na korištenje telefona, telefaksa, interneta i dr. raspoloživih tehničkih pomagala
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a prema potrebi i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu, odnosno prigodom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave članova Sindikata (pristupnica i sl.)

Članak 93.

Ako radničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzima sindikalni povjerenik sukladno odredbama Zakona o radu.

Kada radničko vijeće zamjenjuje sindikalni povjerenik iz stavka 1. ovog članka, tada ima pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom o radu.

Kada sindikalni povjerenik zamjenjuje radničko vijeće ima pravo zatražiti mišljenje stručnjaka o poslovima iz svojega djelokruga.

14. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 94.

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

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće od 3 člana od kojeg jednog imenuje poslodavac, drugog sindikat, a trećeg obje strane sporazumno s liste koju utvrđuje Gospodarsko socijalno vijeće.

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

Članak 95.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane.

Članak 96.

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

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

Mirenje je neuspješno ako bilo koja strana pisano izjavi da mirenje smatra neuspjelim, kao i onda, kada koja od strana ne imenuje članove Mirovnog vijeća.

Članak 97.

Troškove mirenja podmiruje poslodavac.

15. ŠTRAJK

Članak 98.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su uređena ovom ugovorom.

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

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

Članak 99.

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

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

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

Članak 100.

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

Članak 101.

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

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

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

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Članak 102.

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor Sindikata.

Članovi štrajkačkog odbora ne mogu se odrediti da rade za vrijeme štrajka.

Članak 103.

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

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

Članak 104.

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

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

Pri određivanju poslova koji se ne smiju prekidati valja voditi računa o tome da se njima obuhvati najmanji mogući broj radnika.

Članak 105.

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.

16. TUMAČENJE UGOVORA

Članak 106.

Ugovorene strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje ovog Ugovora u koju svaka ugovorena strana imenuje po dva predstavnika i njihove zamjenike.

Komisija za tumačenje Ugovora:

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

Članak 107.

Komisija donosi svoje odluke većinom glasova svih članova .

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

Prigodom izbora neutralnog stručnjaka i određivanja rokova za donošenje odluka, odgovarajuće će se primijeniti odredbe ovog Ugovora o mirnom rješavanju sporova.

Neutralni stručnjak ima pravo na odgovarajuću naknadu koju podmiruje poslodavac.

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

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

Članak 108.

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

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

Članak 109.

Sjedište komisije je u sjedištu poslodavca.

17. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 110.

Ovaj se Ugovor sklapa na neodređeno vrijeme.

Članak 111.

Svaka ugovorena strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se u pisanom obliku očitovati u roku 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženim izmjenama ili dopunama Ugovora u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnom će se steći uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 112.

Svaka ugovorena strana može u pisanom obliku otkazati ovaj Ugovor.

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

U slučaju otkaza Ugovora, strana kojoj je podnesen prijedlog za zaključenje novog ugovora mora pristupiti pregovorima o zaključenju novog ugovora u roku od trideset dana od dana primitka prijedloga za zaključenje novog ugovora.

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

Članak 113.

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

Članak 114.

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

Ovaj se Ugovor primjenjuje neposredno.

Članak 115.

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

Članak 116.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovorenih strana, a primjenjuje se od 1. rujna 2026. godine.

Ovaj Ugovor će nakon potpisivanja biti objavljen u „Službenom vjesniku“.

Članak 117.

Ovaj Ugovor sastavljen je u šest primjeraka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po dva primjerka, a ostali primjerci dostavljaju se nadležnim tijelima.

Članak 118.

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

U Novskoj, 25.08. 2026. godine

ZA GRAD NOVSKU
Gradonačelnica

ZA SINDIKAT ODGOJA I OBRAZOVANJA, MEDIJA I
KULTURE HRVATSKE

Sindikalna podružnica
Dječji vrtić Radost Novska
Po punomoći sindikalna povjerenica



Marija Kušmiš, mag.oec.


Marija Johović