

Temeljem članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine 10/97, 107/07, 94/13, 98/19 i 57/22), članka 26. Statuta Dječjeg vrtića Opatija i članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ 93/14, 127/17,98/19 i 151/22), nakon provedenog savjetovanja sa predstavnikom Sindikata, Upravno vijeće Dječjeg vrtića Opatija na sjednici održanoj 26.04.2023. godine donijelo je

P R A V I L N I K O R A D U

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Dječji vrtić Opatija (u daljnjem tekstu: Vrtić) kao poslodavac uređuje izbor radnika i zasnivanje radnog odnosa, organizaciju i uvjete rada, prava i obveze Vrtića i radnika, plaće i novčane nadoknade radnika, prestanak radnog odnosa, zaštitu dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Vrtiću.

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

Članak 2.

(1) Odredbe ovoga Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su s Vrtićem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom i osobe koje su s Vrtićem sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju za rad.

(2) Nitko u Vrtiću ne može početi s radom prije sklapanja ugovora iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 3.

(1) U slučaju da su prava i obveze, koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, različito uređena Ugovorom o radu, Kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu, ili drugim zakonom i propisom, na radnike se primjenjuje za njih najpovoljnije pravo.

Članak 4.

(1) Prilikom stupanja radnika na rad Ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Vrtiću.

(2) Ravnatelj je dužan omogućiti radniku, bez ograničenja, uvid u odredbe ovog Pravilnika i drugih akata kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika i Vrtića.

Članak 5.

(1) Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno te prema uputama ili radnim nalogima Ravnatelja.

(2) Prava i obveze radnika i Vrtića iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika u Vrtiću.

II. IZBOR RADNIKA I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

a. Sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

(1) Potrebu zapošljavanja novih radnika utvrđuje Ravnatelj.

Članak 7.

(1) Izbor i trajno zapošljavanje ili zapošljavanje radnika na vrijeme dulje od 60 dana obvezno se provodi putem javnog natječaja.

(2) Odluku o objavi natječaja iz stavka 1. ovoga članka donosi Upravno vijeće.

(3) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Vrtića.

Članak 8.

- (1) U natječaju i prijavi Hrvatskom zavodu za zapošljavanje navode se podaci:
- o nazivu i sjedištu Vrtića,
 - o nazivu ili vrsti posla za koji će se sklopiti ugovor o radu,
 - o uvjetima koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati,
 - o ispravama koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz alineje 3. ovog stavka,
 - o roku u kojemu osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj, koji ne može biti kraći od osam dana.
- (2) Pored podataka iz stavka 1. ovoga članka u natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.
- (3) U natječaju je potrebno navesti dokaze iz članka 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju te prava prednosti kandidata po posebnim propisima te dokaz o državljanstvu.
- (4) Nakon isteka natječajnog roka provodi se postupak izbora prijavljenih kandidata.

Članak 9.

(1) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena na kaznu zatvora (neovisno o tome je li izrečena uvjetna ili bezuvjetna kazna) za neko od kaznenih djela počinjenih s namjerom protiv života i tijela, protiv Republike Hrvatske, protiv pravosuđa, protiv javnog reda, protiv imovine, protiv službene dužnosti, protiv čovječnosti i ljudskog dostojanstva, protiv osobne slobode, protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, protiv braka, obitelji i djece, protiv zdravlja ljudi, protiv opće sigurnosti, krivotvorenja, te bilo koje drugo kazneno djelo počinjeno na štetu djeteta ili korištenjem djeteta ili maloljetne osobe, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.

(2) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u stavku 1. ovoga članka.

(3) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od prekršajnih djela za nasilničko ponašanje, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.

(4) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela navedenih u stavku 3. ovoga članka.

(5) Osoba koja je pravomoćno osuđena, odnosno protiv koje je pokrenut kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, ne može obavljati poslove u dječjem vrtiću niti kao vanjski suradnik dječjeg vrtića.

(6) Ako dječji vrtić kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u dječjem vrtiću pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, udaljiti će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog, odnosno prekršajnog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.

(7) Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni, odnosno prekršajni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen odgovornosti, radniku će se vratiti obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljenja.

(8) Osoba koja je pravomoćno osuđena, odnosno protiv koje je pokrenut kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, ne može obavljati poslove u dječjem vrtiću niti kao vanjski suradnik dječjeg vrtića.

(9) U dječjem vrtiću ne mogu raditi ni osobe kojima je izrečena zabrana rada ili im je prestao radni odnos zbog nezakonitog i/ili neprofesionalnog postupanja na štetu prava i interesa djece.

(10) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru za zaštitu dobrobiti djeteta sukladno posebnom propisu.

Članak 10.

(1) Postupak zapošljavanja u Vrtiću provodi se na temelju Protokola za zapošljavanje djelatnika kojeg donosi Upravno vijeće.

(2) U skladu s Protokolom za zapošljavanje djelatnika Ravnatelj utvrđuje prijedlog kandidata za izbor po natječaju za zapošljavanje.

Članak 11.

(1) Upravno vijeće donosi odluku o izboru kandidata po natječaju za zapošljavanje na temelju prijedloga Ravnatelja.

(2) Ako većina članova Upravnog vijeća ne prihvaća prijedlog Ravnatelja o izboru kandidata za pojedino radno mjesto, za to radno mjesto raspisuje se novi natječaj.

(3) Iznimno, u slučajevima navedenim u članku 18. Pravilnika, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

Članak 12.

(1) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz zakona i ovog Pravilnika, natječaj će se ponoviti u roku od pet (5) mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet (5) mjeseci.

(2) S osobom iz stavka 1. ovog članka sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet (5) mjeseci.

Članak 13.

(1) Ravnatelj sklapa ugovor o radu s kandidatom za kojeg je Upravno vijeće donijelo odluku o zasnivanju radnog odnosa.

(2) Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se Ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim sastojcima ugovora.

(3) Prilikom sklapanja ugovora o radu Ravnatelj može od osobe koja traži zaposlenje tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovorenih poslova.

Članak 14.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

(2) Ugovor o radu sklopljen između Vrtića i radnika, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedište te uglavke:

- o mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
- o nazivu radnog mjesta, naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava, odnosno popisu ili opisu poslova,
- o datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
- o tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- o trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
- o postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
- o utvrđivanju bruto iznosa osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima i drugim isplatama za obavljeni rad i razdobljima isplate,
- o trajanju redovitog radnog dana ili tjedna u satima
- o pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji
- o trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(3) U slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog akta, kolektivnog ugovora te ovoga Pravilnika i drugih općih akata Vrtića, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

Članak 15.

(1) Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, Ravnatelj je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

(2) Pisana potvrda iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 14. ovoga Pravilnika.

(3) Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost ugovora.

(4) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku ili ako radniku nije izdana potvrda o sklopljenom ugovoru prije početka rada, smatra se da je s radnikom sklopljen ugovor na neodređeno

vrijeme.

Članak 16.

(1) Ravnatelj je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku od 8 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Članak 17.

(1) Osobama koje na natječaju nisu izabrane dostavlja se odluka o izboru kandidata po natječaju i vraća im se dostavljena dokumentacija.

Članak 18.

(1) Ravnatelj može bez natječaja neposredno s radnikom sklopiti ugovor o radu:

- kada obavljanje poslova ne trpi odgodu do zasnivanja radnog odnosa temeljem natječaja, ali ne dulje od 60 kalendarskih dana,
- kada potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 kalendarskih dana,
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova.

Članak 19.

(1) Ugovor o radu sklapa se na određeno ili na neodređeno vrijeme.
(2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.
(3) Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklapati anekse ugovora kojim mijenjaju pojedine uglavke ugovora o radu.

b. Rad na određeno vrijeme

Članak 20.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

(2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

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

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

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

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

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

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

ugovorom

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

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

Članak 21.

(1) Ravnatelj je dužan radniku koji je zaposlen u Vrtiću na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je u Vrtiću zaposlen na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme kada se radi o obavljanju poslova s istim ili sličnim stručnim zvanjima i vještinama.

(2) Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli u vrtiću sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(3) Ravnatelj će radnicima koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 22.

(1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru.

(2) O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka Ravnatelj obavještava radnika usmeno ili pisano.

c. Probni rad

Članak 23.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad u trajanju ne duljem od šest mjeseci.

(2) Odluku o probnom radu donosi Ravnatelj, prije sklapanja ugovora o radu.

(3) Ukoliko ugovorom o radu trajanje probnog rada nije drugačije određeno, trajanje probnog rada je 6 mjeseci.

Članak 24.

(1) Ukoliko radnik ne zadovolji na probnom radu poslodavac je ovlašten radniku radni odnos otkazati i to bez ikakvih dodatnih obavještavanja ili obrazloženja.

Članak 25.

(1) Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.

Članak 26.

(1) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

(2) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazuje mu se ugovor o radu uz otkazni rok od sedam (7) dana.

III. PRIPRAVNICI I STRUČNI ISPIT

Članak 27.

(1) Pripravnici u Vrtiću su osobe koje se prvi put zapošljavaju na poslovima odgojitelja ili stručnog suradnika uz uvjet stažiranja, odnosno polaganja stručnog ispita.

(2) Prava i obveze Vrtića i odgojitelja i stručnih suradnika pripravnika iz stavka 1. ovoga članka uređuju se ugovorom o radu.

(3) Pripravnički staž traje godinu dana.

(4) Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.

(5) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos u Vrtiću.

(6) Rok iz stavka 5. ovoga članka u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, a kada pripravnik nije mogao pristupiti polaganju ispita zbog izvanrednih okolnosti koje su uzrokovale odgodu propisanog roka za polaganje ispita, do prvog roka određenog za polaganje stručnog ispita.

(6) Odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva može obaviti pripravnički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa sklapanjem ugovora o stručnom osposobljavanju.

(7) Osoba koja se zapošljava na mjestu stručnog suradnika ili odgojitelja, a koja je položila stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja ili izvan njega, obvezna je položiti razlikovni dio stručnog ispita pri čemu nema status pripravnika.

(8) Osoba iz članka 24. stavka 4. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju koja nije položila stručni ispit za učitelja dužna je položiti stručni ispit za odgojitelja u roku od godinu dana od dana stjecanja kvalifikacije za odgojitelja sukladno odredbama toga Zakona.

(9) Način i uvjete polaganja stručnog ispita, kao i program pripravničkog staža propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

Članak 28.

(1) Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na neodređeno ili određeno vrijeme.

(2) Stažiranje pripravnika, stručnog suradnika i pripravnika volontera (u daljnjem tekstu: Pripravnik) ostvaruje se na temelju programa koji predlaže povjerenstvo za stažiranje, a donosi ga ovlašteno stručno tijelo vrtića (odgajateljsko vijeće).

(3) Zadaća je povjerenstva izraditi prijedlog programa stažiranja, pružati pripravniku pedagošku, metodičku i svaku drugu pomoć te pratiti njegovo napredovanje.

(4) Povjerenstvo za stažiranje imenuje ravnatelj, a čine ga: ravnatelj vrtića u svojstvu predsjednika, mentor pripravnika i stručni suradnik vrtića.

(5) Sadržaj i način rada povjerenstva, propisuje se poslovnikom o radu povjerenstva za stažiranje kojeg donosi Ministarstvo nadležno za poslove obrazovanja.

(6) Evidenciju o ostvarivanju programa pripravničkog staža, u pravilu, vodi mentor.

Članak 29.

(1) Ako vrtić nema odgojitelja u zvanju mentora, ravnatelj može imenovati za mentora odgojitelja istog ili višeg stupnja stručne spreme od pripravnika, s položenim stručnim ispitom ili onog koji nema obvezu polagati stručni ispit, a uživa ugled vrsnog odgojitelja.

(2) Ako mentora nije moguće imenovati u vrtiću u kojem pripravnik stažira, mentor se bira iz drugog vrtića.

Članak 30.

(1) Program pripravničkog staža počinje se ostvarivati danom početka radnog odnosa ili ostvarivanjem ugovornog odnosa.

(2) Cjeloviti program stažiranja vrtić je obvezan donijeti najkasnije 15 dana od zasnivanja radnog odnosa pripravnika.

Članak 31.

(1) Pripravnik je dužan sudjelovati u svim dijelovima odgojno obrazovnog rada.

(2) Pripravnik je obvezan djelatno sudjelovati u svim oblicima stručnog usavršavanja, posebice onima koji su namijenjeni pripravnicima.

(3) Program stažiranja pripravnika-stručnih suradnika, osim navedenoga obuhvaća i posebne poslove iz godišnjeg programa rada stručnih suradnika.

Članak 32.

(1) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u navedenom roku, ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

Članak 33.

(1) Vrtić može, u skladu s godišnjim planom i programom rada, radi pripremanja za

polaganje stručnog ispita primiti odgojitelja ili stručnog suradnika na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

(1) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 27. stavka 3. ovoga Pravilnika.

(1) S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad Ravnatelj je dužan sklopiti ugovor o stručnom osposobljavanju za rad u pisanom obliku.

(1) Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe ovoga Pravilnika osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, nadoknadi plaće i prestanku ugovora o radu.

Članak 34.

(1) Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji obvezni su stručno se usavršavati sukladno propisima koje donosi ministar nadležan za obrazovanje, a zdravstvena voditeljica u skladu s propisima koje donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Članak 35.

(1) Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji mogu, dok su u radnom odnosu, napredovati u struci i stjecati položajna zvanja mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika.

(2) Odgojiteljima, stručnim suradnicima i ravnateljima se u slučaju privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskog dopusta ili posvojiteljskog dopusta ili mirovanja radnog odnosa produljuje rok na koji su izabrani u odgovarajuće zvanje za onoliko vremena koliko je trajala privremena odsutnost s rada.

(3) Postupak, način i uvjete za napredovanje u struci i stjecanje položajnih zvanja propisuje pravilnikom ministar nadležan za obrazovanje.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 36.

(1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno, u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama ravnatelja.

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja.

(3) Radno vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu ravnatelja smatra se radnim vremenom.

(4) Puno radno vrijeme radnika u Vrtiću iznosi 40 sati tjedno.

Članak 37.

(1) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

(2) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

Članak 38.

(1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

(2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

(3) Raspored radnog vremena utvrđuje se Zakonom o radu, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(4) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

(5) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima 1. i 2. ovoga članka.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijekne potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

(7) Pod prijekom potrebom se, u smislu Zakona o radu, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

(8) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovoga Zakona radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načela nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

Članak 39.

(1) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka utvrđenog radnog vremena.

(2) Radnik za trajanja radnog vremena ne smije napuštati radni prostor osim uz dopuštenje Ravnatelja ili njegova zamjenika ili člana stručne službe.

(3) Ravnatelj može pobliže odrediti mjesto i način obavljanja poslova, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

(4) Radno vrijeme odgojitelja i odgojno-obrazovnih 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 važećem Državnom pedagoškom standardu, odnosno odluci ministra nadležnog za obrazovanje.

Članak 40.

(1) S radnikom se može sklopiti ugovor o radu u nepunom radnom vremenu kada priroda i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punome radnom vremenu.

(2) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti vrtić o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

(3) Ako radnik s kojim je sklopljen ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, radi kod još jednog ili više poslodavaca, Ravnatelj treba s drugim poslodavcima dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.

(4) Ravnatelj može radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, rasporediti radne obveze u sve dane u tjednu ili samo u neke dane u tjednu.

Članak 41.

(1) Rad u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u Vrtiću.

(2) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Članak 42.

(1) Ravnatelj je dužan razmotriti zahtjev radnika koji radi puno radno vrijeme za promjenu i sklapanje ugovora o radu u nepunom radnom vremenu, kao i zahtjev radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za sklapanje ugovora o radu u punom radnom vremenu ako u Vrtiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.

(2) Promjeni ugovora o radu prema stavku 1. ovoga članka ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.

Članak 43.

(1) Ravnatelj može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijeko potrebe.

(2) U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan raditi dulje od punoga radnog vremena ali ne više od ukupno 50 sati tjedno.

(3) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

Članak 44.

(1) Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika najmanje jedan dan unaprijed.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu štetu, zamjene izočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti, a Ravnatelj je dužan usmeni zahtjev pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Članak 45.

(1) Kada narav posla i proces rada to zahtijevaju, puno ili nepuno ugovorno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi dulje, a tijekom drugoga razdoblja kraće od ugovorenog radnog vremena.

(2) Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 1. ovoga članka ne može tijekom godine biti prosječno dulje od ugovorenog radnog vremena.

(3) Preraspoređeno puno radno vrijeme radnika ne smije biti veće od 48 sati tjedno.

(4) Radno vrijeme trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, radnika koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu može se preraspodijeliti samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(5) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

Članak 46.

(1) Plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme i odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi Ravnatelj.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 47.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na stanku u trajanju 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

(2) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj, aktom iz članka 38. stavak 4. ovoga Pravilnika.

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

Članak 48.

(1) Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno tijekom svakoga vremenskog razdoblja od 24 sata.

Članak 49.

(1) Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.

Članak 50.

(1) U svakoj kalendarskoj godini punoljetni radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, a maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

(2) U okviru trajanja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka radniku se uračunava 20 radnih dana, a malodobnom radniku 25 radnih dana.

(3) Radnik koji se prvi put zapošljava ili ima prekid rada između dva radna odnosa veći od osam (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.

(4) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan ovim Pravilnikom, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 52., za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Članak 51.

(1) Dužinu trajanja godišnjeg odmora radnika utvrđuje Ravnatelj odlukom primjenom članka 14. Kolektivnog ugovora za zaposlene u Dječjem vrtiću Opatija (u daljnjem tekstu: KU) za vrijeme njegova trajanja odnosno članka 52. ovog Pravilnika.

(2) U slučaju da KU prestane važiti za utvrđivanje dužine trajanja godišnjeg odmora primjenjivati će se odredbe ovog Pravilnika.

Članak 52.

(1) Dužina trajanja godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na broj radnih dana iz članka 50. stavka 2. ovog Pravilnika dodaju dodatni radni dani, i to:

- za radni staž:

- od 5 do 10 godina radnog staža	2 radna dana
- od 10 do 15 godina radnog staža	3 radna dana
- od 15 do 20 godina radnog staža	4 radna dana
- od 20 do 25 godina radnog staža	5 radnih dana
- od 25 do 30 godina radnog staža	6 radnih dana
- od 30 do 35 godina radnog staža	7 radnih dana
- više od 35 godina radnog staža	8 radnih dana

- prema složenosti poslova za radno mjesto za koje se traži:

- VSS	5 radnih dana
- VŠS	4 radna dana
- SSS	3 radna dana
- NSS	2 radna dana

- na temelju socijalnih kriterija:

- za jedno maloljetno dijete	2 radna dana
- za svako daljnje maloljetno dijete	1 radni dan
- za dijete s posebnim potrebama	3 radna dana
- samohrani roditelj maloljetnog djeteta	3 radna dana
- osoba s invaliditetom	3 radna dana.

(2) U trajanje godišnjeg odmora ne računavaju se blagdani, neradni dani propisani zakonom i vrijeme privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od strane ovlaštenog liječnika primarne zdravstvene zaštite.

Članak 53.

(1) Radnici koriste godišnji odmor prema rasporedu korištenja godišnjih odmora u neprekidnom trajanju ili u dijelovima..

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koji ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

(3) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(4) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

(5) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi i o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora izvješćuje Ravnatelj.

(6) Raspored korištenja godišnjih odmora Ravnatelj utvrđuje najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(7) Radnik može dva puta godišnje koristiti po jedan dan godišnjeg odmora prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome pisano izvijesti Ravnatelja najmanje tri dana ranije.

Članak 54.

(1) Ravnatelj Vrtića na osnovu vlastite procjene može radniku dodijeliti 1 do 4 radna dana godišnjeg odmora na ime rezultata rada.

Članak 55.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u tekućoj kalendarskoj godini radnik može koristiti u istoj godini nakon prestanka razloga spriječenosti ili neiskorišteni dio godišnjeg odmora prenijeti i koristiti u idućoj godini najkasnije do 30. lipnja.

(2) Radnik ne može u iduću kalendarsku godinu prenijeti dio neiskorištenog godišnjeg odmora kada mu je u tekućoj kalendarskoj godini omogućeno korištenje toga dijela godišnjeg odmora.

(3) Godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine koji nije iskorišten ili je prekinut zbog korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vraća na rad.

(4) O korištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka ili nekorištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka odlučuje Ravnatelj posebnom odlukom.

Članak 56.

(1) Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto.

(2) Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, obavijest iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

Članak 57.

(1) Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na dopust uz nadoknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe odnosno u slučaju:

- sklapanja braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrti člana uže obitelji (supružnik, dijete, roditelj, očuh, maćeha, brat, sestra, pastorčad i posvojenici, dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje, posvojitelj i osoba koju je prema zakonu radnik dužan uzdržavati)	5 radnih dana
- smrti djeda, bake, unuka, roditelja supružnika, snahe, zeta, ostalih srodnika u pravoj liniji i njihovih supružnika	2 radna dana
- sklapanje braka djeteta radnika	2 radna dana
- selidba u istom mjestu	2 radna dana
- selidba u drugo mjesto	3 radna dana
- za svako dobrovoljno davanje krvi	2 radna dana
- teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- nastup na kulturnim i sportskim priredbama	2 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr.	2 radna dana
- otklanjanje štetnih posljedica elementarne nepogode	5 radnih dana
- sudski poziv ili poziv državnog tijela	1 radni dan.

Članak 58.

(1) Dopust uz nadoknadu plaće koristi se u vrijeme postojanja slučaja i ne može se koristiti u drugo vrijeme, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i svako dobrovoljno davanje krvi neovisno o broju dana koje je iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

(3) Pod darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

(4) O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri (3) dana unaprijed.

(3) Odluku o korištenju plaćenog dopusta donosi Ravnatelj na pisani zahtjev radnika.

Članak 59.

(1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u godini uz uvjet da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u radu ustanove.

(2) Neplaćeni dopust može se odobriti osobito u slučaju:

- izgradnje, popravka i adaptacije kuće ili stana,
- njege člana uže obitelji,
- liječenja na vlastiti trošak,
- sudjelovanja u kulturnim i sportskim priredbama,
- osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:
 - za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi do 5 radnih dana
 - za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi i fakultetu do 10 radnih dana
- za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima do 5 radnih dana
- za pripremanje i polaganje ispita zbog stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko školovanje i drugo) do 2 radna dana.

(3) Neplaćeni dopust u trajanju do 30 dana odobrava Ravnatelj, a u trajanju duljem od 30 dana Upravno vijeće Vrtića.

(4) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust Ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Vrtića.

(5) Za trajanja neplaćenog dopusta ugovor o radu privremeno prestaje proizvoditi učinke, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

(6) S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, Ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o gubitku prava rada u Vrtiću.

Članak 60.

(1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

VI. PLAĆE, NADOKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NADOKNADE

Članak 61.

(1) Osnovna bruto-plaća radnika utvrđuje se umnoškom koeficijenta radnog mjesta i osnovice.

Članak 62.

(1) Koeficijenti radnih mjesta u Vrtiću su

RADNO MJESTO	KOEFICIJENT RADNOG MJESTA	STRUČNA SPREMA KOEFICIJENT
Spremačica	1,43	NSS
Pomoćna kuharica	1,66	NSS/SSS
Kuharica	1,81	SSS
Domar	1,61	SSS
Domar – vozač	1,84	SSS
Pralja – švelja	1,66	NSS/SSS
Odgojitelj	2,41	VŠS – 2,41 VSS – 2,56
Odgojitelj u verificiranom program	2,46	VŠS – 2,46 VSS – 2,61
Pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju	1,81	SSS
Tajnik	2,76	VSS/VŠS
Referent zaštite na radu	2,36	VŠS/VSS

Ekonom	2,36	SSS/VŠS
Administrator	2,36	SSS/VŠS
Administrativno- računovodstveni djelatnik	2,36	SSS/VŠS – 2,36 VSS – 2,56
Voditelj računovodstva	2,76	VSS/VŠS
Voditelj projekta	2,76	VSS/VŠS
Zdravstveni voditelj	2,41	VŠS/VSS
Pedagog	2,76	VSS
Stručnjak edukacijsko- rehabilitacijskog profila/ Defektolog	2,76	VSS
Logoped VSS	2,76	VSS
Psiholog VSS	2,76	VSS
Ravnatelj	3,54	VŠS – 3,54 VSS – 3,74

(2) Plaća pripravnika dok ne položi stručni ispit izračunava se na način da se plaća radnog mjesta na kojem obavlja poslove umanjuje za 10%.

(3) Poslove radnog mjesta referenta zaštite na radu može obavljati uz svoj posao i radnik zaposlen u Vrtiću, ako ispunjava uvjete za referenta zaštite na radu. Za obračun plaće radnika koji obavlja poslove zaštite na radu, dok obavlja te poslove, primjenjuje se koeficijent radnog mjesta referenta zaštite na radu 2,36.

Osnovicu za obračun plaće utvrđuje se sukladno odredbi članka 35. KU.

Članak 63.

(1) Odgojitelji i stručni suradnici mogu na temelju Pravilnika o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću (NN 133/1997.) steći položajno zvanje mentora i položajno zvanje savjetnika.

(2) U slučaju kad odgojitelj ili stručni savjetnik stekne položajno zvanje mentora ili savjetnika primjenjuje se sljedeći koeficijent za obračun plaće:

	Koeficijent
Odgojitelj VŠS	
Mentor	2,61
Savjetnik	2,76
Izvrstan savjetnik	2,91
Odgojitelj VSS	
Mentor	2,76
Savjetnik	2,91
Izvrstan savjetnik	3,06
Odgojitelj u verificiranom programu VŠS	
Mentor	2,66
Savjetnik	2,81
Izvrstan savjetnik	2,96
Odgojitelj u verificiranom programu VSS	
Mentor	2,81
Savjetnik	2,96
Izvrstan savjetnik	3,11
Pedagog VSS	
Pedagog mentor	2,91

Pedagog savjetnik	3,06
Izvrstan savjetnik	3,21
Stručnjak edukacijsko-rehabilitacijskog profila/ Defektolog VSS	
Mentor	2,91
Savjetnik	3,06
Izvrstan savjetnik	3,21
Logoped VSS	
Mentor	2,91
Savjetnik	3,06
Izvrstan savjetnik	3,21
Psiholog VSS	
Mentor	2,91
Savjetnik	3,06
Izvrstan savjetnik	3,21
Ravnatelj VSS	
Mentor	3,69
Savjetnik	3,84
Izvrstan savjetnik	3,99
Ravnatelj VSS	
Mentor	3,89
Savjetnik	4,04
Izvrstan savjetnik	4,19

Članak 64.

- (1) Osnovna plaća radnika uvećava se za 0,5 posto po godini radnog staža.
- (2) Radniku se automatski povećava dodatak na plaću iz stavka 1. ovog članka u mjesecu u kojem puni godine radnog staža.

Članak 65.

- (1) Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za prethodni mjesec.
- (2) Od jedne do druge plaće ne može proći više od 35 dana.
- (3) Računovodstvo Vrtića dužno je radniku najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, nadoknade plaće ili druge novčane nadoknade dostaviti obračun iz kojega je razvidno kako su utvrđeni iznosi plaće, nadoknade plaće ili druge novčane nadoknade.

Članak 66.

- (1) Zaposlenik ima pravo na nadoknadu plaće:
 1. za vrijeme privremene spriječenosti radi korištenja zdravstvene zaštite:
 - za bolovanje na teret poslodavca u iznosu 95% od osnovice za naknadu koju čini prosječni iznos plaće koja je osiguraniku isplaćena u posljednjih tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu plaće,
 - za bolovanje na teret Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje isplaćuje se naknada plaće u visini propisanoj Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju.
 - za slučajeve u kojima naknada iznosi 100% od osnovice za plaću utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju
 2. za dane blagdana i neradne dane određene zakonom u iznosu plaće,
 3. za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez njegove krivnje u iznosu plaće,
 4. za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika u iznosu plaće.

Članak 67.

- (1) Naknada plaće iz članka 66. ovoga Pravilnika isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaće prema članku 65. ovoga Pravilnika.

Članak 68.

- (1) Radnik ima pravo na sljedeće povećanje plaće u slučaju:

- rada u blagdane i neradne dane utvrđene zakonom	za 100 %
- noćnog rada	za 50 %
- rada subotom	za 35 %
- rad nedjeljom	za 50 %
- prekovremenog rada	za 50 %
- dvokratnog rada s prekidom dužim do 1 sata	za 10 %

(2) Pod noćnim radom iz prethodnog stavka podrazumijeva se rad između 22 sata i 6 sati sljedećeg jutra.

(3) Ukoliko se rad radnika obavlja uz istodobno postojanje više posebnih uvjeta dodaci se kumuliraju.

Članak 69.

(1) Za provođenje kraćeg specijaliziranog programa, za koji postoji stručno mišljenje nadležnog tijela, a provode ga odgojitelj ili stručni suradnik, odgojitelju odnosno stručnom suradniku isplaćuje se mjesečna naknada za odrađene dodatne sate (1 + 1 sat). Sat kraćeg specijaliziranog programa iznosi 10 EUR neto.

Članak 70.

(1) Radnik ima pravo na nadoknadu troškova prijevoza na posao i s posla i za provođenje dodatnih aktivnosti vezanih uz rad.

(2) Nadoknada troškova prijevoza isplaćuje se u skladu s odredbama KU-a.

Članak 71.

(1) Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvo ima pravo na dnevnicu, nadoknadu troškova prijevoza vezanih uz službeni put i nadoknadu troškova boravka.

(2) Dnevnicu za službeni put u zemlji i inozemstvu isplaćuje se u visini propisanoj aktima osnivača i KU-a.

(3) Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak duži od 12 sati.

(4) Cijela dnevnicu priznaje se radniku koji je na službenom putu manje od 24 sata ali duže od 12 sati.

(5) Radnik ima pravo na pola dnevnice ako se na službenom putu nalazi duže od 8 sati, a manje od 12 sati.

Članak 72.

(1) Ako radnik po nalogu poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za Vrtić, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila po prijeđenom kilometru u visini propisanoj aktima osnivača i KU-a.

Članak 73.

(1) Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade u slučajevima i u visini propisanoj aktima osnivača i KU-a.

Članak 74.

(1) Kad radnik ide u mirovinu poslodavac će mu isplatiti otpremninu u visini propisanoj aktima osnivača i KU-a.

Članak 75.

(1) Radnik ima pravo na dar za dijete do 15 godina starosti u visini propisanoj aktima osnivača i KU-a.

Članak 76.

(1) Ako Vrtić na dan dospelosti ne isplati plaću, nadoknadu plaće ili drugu novčanu

nadoknadu ili ih ne isplati u cijelosti, računovodstvo Vrtića je dužno do kraja mjeseca u kojem su dospjele rečene novčane isplate, uručiti radniku obračun iznosa koji mu je Vrtić bio dužan isplatiti.

(2) Računovodstvo Vrtića će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati ju na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

(3) Pisanu suglasnost iz stavka 2. ovoga članka sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu Vrtića.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 77.

(1) Članovi Upravnog vijeća i Ravnatelj imaju obavezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i boravak djece u Vrtiću.

(2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka u Vrtiću će se održavati prostorije, uređaji, oprema, sredstva i pomagala i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.

(3) Ravnatelj je dužan radnike redovno izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da oprema u svakom trenutku bude ispravna.

Članak 78.

(1) Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.

(2) Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada te djece i drugih osoba koje borave u Vrtiću.

Članak 79.

(1) Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti Ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovornih poslova.

(2) Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Članak 80.

(1) Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Vrtića odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

(2) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

(3) Tijela Vrtića ne smiju bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u Vrtiću.

Članak 81.

(1) Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Ravnatelj ili radnik Vrtića kojeg je Ravnatelj za to pisano imenovao.

(2) O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju radnikovih osobnih podataka te imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka Ravnatelj može odlučiti u skladu s važećim propisima.

(3) Radnikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

Članak 82.

(1) Radnici Vrtića tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.

(2) Pod uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Pod spolnim uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako verbalno, neverbalno ili

tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 83.

(1) Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 84.

(1) O obvezi poštivanja dostojanstva radnika i zabrani uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Ravnatelj je dužan upozoriti radnike putem oglasne ploče u Vrtiću.

Članak 85.

(1) Ravnatelj je dužan imenovati nekoga od radnika Vrtića koji će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(2) Kada Ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužaba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika neposredno uoči da neki od radnika Vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povrede obveza iz radnog odnosa.

(3) Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 2. ovoga članka, Ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora Vrtića.

(4) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 3. ovoga članka, Ravnatelj treba pozvati policiju da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 86.

(1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, može podnijeti pritužbu Ravnatelju.

(2) U skladu s pritužbom radnika Ravnatelj je dužan u roku od osam dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

(3) Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je Ravnatelju istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.

(4) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovom povredom obveza iz radnog odnosa.

Članak 87.

(1) Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Vrtića prema članku 82. i 83. ovoga Pravilnika, Ravnatelj treba u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 88.

(1) Osobni podaci radnika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se priopćavati trećima.

Članak 89.

(1) Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja za koje ne može očekivati da će mu Ravnatelj zaštititi dostojanstvo, može prekinuti rad, ako je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome izvijestio Vrtić u roku do osam dana od dana prekida rada.

VIII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 90.

(1) U Vrtiću je zabranjena diskriminacija u bilo kojem obliku, posebice izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, zapošljavanja, napredovanja, profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

Članak 91.

(1) Izravnom diskriminacijom iz članka 90. ovoga Pravilnika smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.

(2) Neizravnom diskriminacijom iz članka 90. ovoga Pravilnika smatra se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stave u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

Članak 92.

(1) Dužnost je svih tijela i radnika Vrtića pratiti i upozoravati na bilo koji oblik diskriminacije.

Članak 93.

(1) Uz pristanak osobe za koju se pretpostavlja da je žrtva diskriminacije u Vrtiću, tijela Vrtića dužna su prijaviti svaku osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.

(2) Kada pravobranitelji iz stavka 1. ovoga članka to zahtijevaju, tijela Vrtića dužna su im u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva dostaviti sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.

IX. ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 94.

(1) O statusu radnika u Vrtiću odlučuju Ravnatelj i Upravno vijeće.

(2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Ravnatelj:

1. u slučaju smrti radnika isprave radnika predaje nekome od članova radnikove obitelji,
2. obavještava radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme,
3. obavještava radnika s navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu ili s radnikom dogovara nastavak rada (sukladno Zakonu o radu),
4. uređuje vođenje evidencije o radnicima zaposlenim u Vrtiću,
5. upućuje radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova,
6. imenuje osobu koja će osim njega biti ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podaci radnika, obrađuju, koriste i dostavljaju trećima zakonito
7. u slučajevima propisanim zakonom izvješćuje prosvjetnog inspektora o uvođenju prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena,
8. imenuje radnika koji će osim njega primati i rješavati pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika,
9. sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu,
10. izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa,
11. privremeno udaljuje s posla radnika protiv kojega je pokrenut i vodi se kazneni ili prekršajni postupak za neko od kaznenih ili prekršajnih djela propisanih člankom 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju,
12. izvješćuje pripravnika, drugog odgojitelja ili stručnog suradnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita,
13. izvješćuje radnike koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad, o gubitku daljeg prava rada u Vrtiću,
14. provodi postupak savjetovanja s Radničkim vijećem i osigurava dokaze o razlozima za izvanredni ili redoviti otkaz ugovora o radu,
15. predlaže Upravnom vijeću donošenje odluke o izvanrednom ili redovitom otkazu ugovora o radu,
16. prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova,

17. radniku u roku do osam dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja te mu na izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Vrčiću,
18. dostavlja Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje podatke o radniku s kojim je sklopio ugovor o radu, kao i sve podatke do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa,
19. dostavlja Hrvatskom zavodu za zapošljavanje podatke o zaposlenim radnicima s utvrđenim invaliditetom,
20. daje ili uskraćuje suglasnost radniku kod namjere korištenja prava na roditeljske vremenske potpore,
21. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Vrčića.

(3) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Upravno vijeće:

1. odlučuje prema prijedlogu Ravnatelja o zasnivanju radnog odnosa te donošenju odluka o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu,
2. odlučuje prema prijedlogu Ravnatelja o upućivanju na liječnički pregled odgojitelja i stručnih suradnika kojima je narušeno psihofizičko stanje u mjeri koja bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost,
3. daje prethodnu suglasnost na sklapanje sporazuma s Radničkim vijećem,
4. odlučuje o zahtjevima radnika za ostvarivanje prava iz radnog odnosa, u slučajevima kada radnik smatra da mu je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno.
5. obavlja druge poslove za koje je ovlašteno propisima, statutom i drugim općim aktima Vrčića,
6. provodi proceduru izbora Ravnatelja te ga predlaže osnivaču.

Članak 95.

(1) Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- brisanjem Vrčića iz sudskog registra,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina i 15 godina mirovinskog staža , osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- otkazom u skladu sa zakonskim propisima,
- odlukom nadležnog suda.

Članak 96.

(1) Ako je vrtić otkazao ugovor o radu zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ne smije šest (6) mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

(2) Ako se u roku od šest mjeseci od dana redovitog otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga promijene okolnosti i ponovo nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, Ravnatelj je dužan radniku kojemu je otkazan ugovor o radu, ponuditi sklapanje novoga ugovora o radu.

(3) Pri odlučivanju o otkazu, Vrtić je obavezan voditi računa o trajanju radnog odnosa, godinama života zaposlenika i obvezama uzdržavanja koje ga terete.

XI. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 97.

(1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dana dostave akta kojim smatra da je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti Upravnom vijeću zahtjev za ostvarivanje prava.

(2) Ako raspolože relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, Upravno vijeće će o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 98.

(1) Kada Upravno vijeće utvrdi da je radnikov zahtjev za ostvarivanje prava nerazumljiv

ili nepravodoban, zahtjev će odbaciti.

Članak 99.

(1) Odlučujući o zahtjevu iz članka 97. stavak 1. Upravno vijeće može:

- zahtjev odbiti kao neosnovan,
- zahtjevu udovoljiti i osporavani akt izmijeniti ili poništiti,
- zahtjevu udovoljiti i osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti predmet na ponovno odlučivanje.

Članak 100.

(1) Ako u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 97. ovog Pravilnika ne bude udovoljeno tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu prava pred nadležnim sudom.

(2) Zaštitu povrijeđenog prava pred sudom ne može zahtijevati radnik koji nije prethodno podnio zahtjev iz članka 97. stavak 1., osim u slučaju da se radi o zahtjevu za naknadu štete ili drugog novčanog potraživanja.

(3) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom predviđen postupak mirnog rješavanja, rok od 15 dana za podnošenje tužbe sudu počinje teći od dana okončanja tog postupka.

XII. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 101.

(1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnom mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju dostavljač i radnik. Radnik treba na dostavnici sam označiti nadnevak primitka pismena. Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena.

(2) Kada radniku pismeno nije dostavljeno na radnom mjestu, treba mu pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu. U slučaju odbijanja prijama pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese radnika dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Vrtića.

(3) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Vrtića, dostava se smatra obavljenom istekom roka od dva dana od dana isticanja pismena.

XIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 102.

(1) Radnik je dužan stručno i savjesno obavljati poslove i zadaće radnog mjesta za čije je obavljanje sklopljen ugovor o radu, te pridržavati se odredbi ugovora o radu i ostalih propisa u svezi s radom.

(2) U slučaju da radnik ne obavlja rad u skladu s odredbom stavka 1. ovog članka on čini povredu radne obaveze.

(3) Bez izričitog dopuštenja Ravnatelja radnik Vrtića ne smije za sebe ili drugu osobu obavljati poslove sredstvima ili opremom Vrtića.

(4) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Vrtiću, dužan je nastalu štetu nadoknaditi.

Članak 103.

(1) Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je prouzročio.

(2) Ako štetu prouzroči više radnika, a ne može se za svakog radnika utvrditi dio štete koji je prouzročio, svi radnici odgovaraju za štetu i dužni su je nadoknaditi u jednakim iznosima.

Članak 104.

(1) Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojoj je počinjena šteta.

(2) Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovoga članka, šteta će se odrediti

procjenom vrijednosti oštećene stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

Članak 105.

(1) Radnik je dužan naknaditi štetu u paušalnom iznosu do 67,00 EUR u slučaju:

- neopravdanog izostanka s rada,
- nemarnog obavljanja poslova,
- nestručnog ili nepažljivog rukovanja sredstvima za rad,
- kašnjenja na posao, izlaska s posla za vrijeme rada ili napuštanja rada prije isteka radnog vremena,
- izazivanja tučnjave ili fizičkog napada drugog radnika ili osobe koje borave u Vrtiću,
- ometanja jednog ili više radnika u obavljanju radnih obveza.

(2) Ukoliko Vrtić utvrdi da je nastala šteta veća od iznosa iz stavka 1. ovoga članka, zahtijevat će nadoknadu u visini stvarno nastale štete.

Članak 106.

(1) Vrtić će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od obveze nadoknade štete ako šteta nije učinjena namjerno, ako radnik do tada nije uzrokovao štetu, ako je poduzeo sve da se šteta otkloni ili bi se radnik zbog isplate nadoknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.

Članak 107.

(1) Ako radnik na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a tu je štetu naknadio Vrtić, radnik je dužan Vrtiću vratiti iznos koji je on isplatio trećoj osobi.

Članak 108.

(1) Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi Ravnatelj.

(2) Ako radnik ne nadoknadi nastalu štetu dragovoljno, Ravnatelj će protiv radnika pokrenuti postupak za prisilnu nadoknadu štete.

Članak 109.

(1) Radnik ima pravo na nadoknadu štete od Vrtića ako pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, odnosno ako mu Vrtić prouzroči štetu povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

(2) Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati.

(3) Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Vrtić će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima, prema pravomoćnoj sudskoj odluci, odnosno prema ovršnoj ispravi.

XIV. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO

Članak 110.

(1) Svakom radniku vrtića koji je upućen na rad u diplomatsko-konzularno predstavništvo Republike Hrvatske ili radniku koji je od Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta izabran za rad u hrvatskoj nastavi u inozemstvu, Ravnatelj odnosno Upravno vijeće je dužno odobriti neplaćeni dopust i mogućnost povratka na ugovorene poslove.

(2) Vrijeme neplaćenog dopusta Ravnatelj odnosno Upravno vijeće će odrediti sporazumno s radnikom, odnosno prema radnikovom pisanom, obrazloženom zahtjevu.

Članak 111.

(1) Radniku iz članka 110. ovoga Pravilnika za vrijeme neplaćenog dopusta, odnosno rada u inozemstvu prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Članak 112.

(1) Nakon prestanka rada u inozemstvu, odnosno isteka roka iz zakona, odluke ili ugovora o radu u inozemstvu, radnik iz članka 110. ovoga Pravilnika dužan je pravodobno se vratiti na rad u Vrtić.

(1) Ako se radnik ne javi pravodobno na rad u Vrtić, Ravnatelj treba postupiti prema članku 94. stavku 2. točki 13. ovoga Pravilnika.

XV. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 113.

(1) Vrtić će u okviru mogućnosti i u dogovoru s osnivačem osigurati Radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

(2) Ako radnici ne utemelje Radničko vijeće, Vrtić će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Vrtiću koji se Ravnatelju Vrtića pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti Radničkog vijeća.

(3) Ako u Vrtiću djeluju dva ili više sindikata, a ne dogovore se o sindikalnom povjereniku koji će imati položaj Radničkog vijeća, ravnatelj treba osigurati uvjete iz stavka 1. ovoga članka samo sindikalnom povjereniku koji dostavi zapisnik i odluku iz koje je razvidno da je izabran za preuzimanje prava i obveza Radničkog vijeća.

Članak 114.

(1) Za obavještanje Radničkog vijeća o podacima propisanim zakonom i savjetovanje s Radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlašten je Ravnatelj.

Članak 115.

(1) Detaljniji uvjeti za rad Radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između Radničkog vijeća i Ravnatelja uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.

(2) Ako je Radničko vijeće utemeljeno suprotno zakonu ili je kod provođenja izbora za Radničko vijeće bilo teškog kršenja odredaba zakona koje je utjecalo na rezultate izbora, Ravnatelj je dužan pokrenuti postupak za poništenje izbora.

(3) Ako Radničko vijeće ili član Radničkog vijeća prekrši obveze koje ima prema zakonu odnosno drugom propisu, ugovoru ili sporazumu, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak raspuštanja Radničkog vijeća ili isključenja pojedinog člana Radničkog vijeća.

Članak 116.

(1) Skup radnika čine svi radnici Vrtića.

(2) Skup radnika saziva Radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s ovlastima Radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s Ravnateljem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Vrtića.

(3) Ako u Vrtiću nije utemeljeno Radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima Radničkog vijeća, skup radnika dužan je sazvati Ravnatelj.

(4) Kada je u Vrtiću utemeljeno Radničko vijeće, Ravnatelj može sazvati skup radnika ne osporavajući Radničkom vijeću pravo na sazivanje skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti Radničkoga vijeća, uz savjetovanje s Radničkim vijećem.

V. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 117.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Vrtića.

Članak 118.

(1) Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 30. 08. 2017. godine, I. Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 12. 04. 2018. godine i II. Dopune Pravilnika o radu od 29. 09. 2021. godine..

KLASA: 025-01/23-02/01

UR. BROJ: 2156-10-01-23/16

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA:

Nikola Hlanuda

Ovaj Pravilnik objavljen je na mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Dječjeg vrtića Opatija, Opatija, Antona Mihića 5A, dana 28.04. 2023. godine te stupa na snagu dana 06.05.2023. godine.

RAVNATELJICA:

Biljana Šušić