

Na temelju članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23), članka 26. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) te članka 50. Statuta Dječjeg vrtića „Čavlić“, Upravno vijeće na sjednici održanoj dana 8. studenog 2024. godine donosi

PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA „ČAVLIĆ“

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Dječji vrtić „Čavlić“ kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Vrtić) 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) Izričaji koji se koriste u ovom Pravilniku a imaju rodno značenje, koriste se neutralni i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 2.

- (1) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na 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) Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju i na fizičke osobe koji su kao članovi Upravnog vijeća ili u drugom svojstvu sukladno odredbama posebnog zakona pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštene voditi poslove u vrtiću, a koje su sa vrtićem sklopile ugovor o radu za obavljanje određenih poslova osim onih odredbi kojim se uređuju pitanja radnog vremena, stanke, dnevnog i tjednog odmora te prestanka ugovora o radu, u slučaju da su ova pitanja na drugačiji način uređena ugovorom o radu sklopljenim između tih osoba i Vrtića.
- (3) Nitko u Vrtiću ne može početi s radom prije sklapanja ugovora iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 3.

Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se u slučajevima kada je zakonom, podzakonskim aktom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Vrtića, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom položaj radnika Vrtića uređen povoljnije od položaja iz ovoga Pravilnika.

Članak 4.

- (1) Prije 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 ovoga 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

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 6.

O potrebi zapošljavanja novih radnika u Vrtiću prijedlog daje ravnatelj. Radni odnos u Dječjem vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja. Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.

Članak 7.

- (1) Izbor i trajno zapošljavanje ili zapošljavanje radnika dulje od 60 dana obvezno se provodi putem natječaja.
- (2) Odluku o objavi natječaja iz stavka 1. ovoga članka donosi upravno vijeće. Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Vrtića.
- (3) Rok za prijavu na natječaj je osam dana.

Članak 8.

Natječaj iz članka 7. ovoga Pravilnika sadržava:

1. naziv i sjedište Vrtića
2. naziv ili vrstu rada za koji se zasniva radni odnos
3. uvjete za zasnivanje radnog odnosa
4. isprave kojima se dokazuje ispunjenost uvjeta
5. trajanje radnog odnosa
6. oblik i sadržaj prijave na natječaj
7. rok za dostavu prijave na natječaj
8. poveznicu za ostvarivanje prednosti pri zasnivanju radnog odnosa
9. rok u kojem će natjecatelji biti izvješteni o rezultatima izbora
10. ostale podatke prema pojedinoj vrsti rada.

U natječaju se obvezno ističe da se za zasnivanje radnog odnosa ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

Članak 9.

- (1) Nakon isteka natječajnog roka provodi se postupak izbora prijavljenih kandidata.
- (2) Prije izbora kandidata mogu se provjeriti radne i druge (stručne, zdravstvene) sposobnosti osobe koja traži zaposlenje.
- (3) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi se testiranjem, određivanjem osobi da obavi neki posao, razgovorom, upućivanjem osobe na liječnički pregled i sl.

Članak 10.

- (1) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 9. ovoga Pravilnika obavlja ravnatelj odnosno povjerenstvo ili radnik Vrtića kojega ravnatelj za to opunomoći.
- (2) Povjerenstvo, odnosno radnik iz stavka 1. ovoga članka, dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.
- (3) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.
- (4) Nitko u Vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.

Članak 11.

- (1) O konačnom izboru prijavljenih natjecatelja odlučuje ravnatelj.
- (2) Za izabranog natjecatelja dostavlja upravnom vijeću prijedlog za zasnivanje radnog odnosa.

Članak 12.

- (1) Kada su zakonom ili drugim propisom za obavljanje pojedinih poslova utvrđeni posebni uvjeti, radni odnos može se zasnovati samo s osobom koja ispunjava te uvjete.
- (2) Dokaze o ispunjenosti uvjeta iz stavka 1. ovoga članka osigurava radnik do izbora ili do donošenja odluke o zasnivanju radnog odnosa.
- (3) Ako je zakonom ili drugim propisom dopušteno naknadno ispunjenje uvjeta iz stavka 1. ovog članka radni odnos može se zasnovati uz obvezu ispunjenja potrebnih uvjeta.
- (4) Kada je radni odnos zasnovan s natjecateljem koji ne ispunjava propisane uvjete natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci.
- (5) Ako prema natječaju nije s nijednim natjecateljem zasnovan radni odnos upravno vijeće donijet će odluku o ponovnom objavljivanju natječaja prema novom prijedlogu ravnateljice.

Članak 13.

- (1) S kandidatom za kojega je Upravno vijeće donijelo odluku o zasnivanju radnog odnosa ravnatelj sklapa ugovor o radu.
- (2) Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim uglavcima ugovora.
- (3) Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj može od osobe koja traži zaposlenje tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovornih poslova.

Članak 14.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Ugovor o radu sklopljen između Vrtića i radnika mora sadržavati uglavke:
 1. o strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te njihovu prebivalištu odnosno sjedištu
 2. o mjestu odnosno mjestima rada radnika
 3. o nazivu, naravi ili vrsti rada, odnosno popisu ili opisu poslova na kojima se radnik zapošljava
 4. o danu početka rada
 5. o očekivanom trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme
 6. o trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
 7. o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Vrtić
 8. o utvrđivanju plaće i drugim isplatama
 9. o trajanju redovitog radnog dana ili tjedna
 10. 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, 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.

Članak 16.

Ravnatelj je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku do 8 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Članak 17.

- (1) Osobe koje prema natječaju nisu izabrane, ravnatelj o neizboru izvješćuje i vraća im natječajnu dokumentaciju.
- (2) Ako se na natječaj javila osoba koja traži prednost zapošljavanja prema Zakonu o pravima hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihovih obitelji, ravnatelj u roku do 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu treba izvijestiti tu osobu o rezultatima natječaja.

Članak 18.

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

- na određeno vrijeme kada obavljanje poslova ne trpi odgodu do zasnivanja radnog odnosa na temelju 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) Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti anekse ugovora kojim mijenjaju pojedine uglavke ugovora o radu.
- (2) U slučaju izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i drugih poremećaja ravnatelj može radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti djece i radnika dogovoriti s radnikom rad na izdvojenom mjestu rada.
- (3) Ako bi trajanje rada iz stavka 2. ovog članka bilo duže od 30 dana, ravnatelj treba radniku ponuditi promjenu ugovora o radu na izdvojenom mjestu.

a. Rad na određeno vrijeme

Članak 20.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.
- (2) Ravnatelj može zaključiti o potrebi sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (3) Ako je ugovor iz stavka 2. ovoga članka sklopljen u trajanju duljem od tri godine, ravnatelj s istim radnikom ne smije idući uzastopni ugovor o radu sklopiti na određeno vrijeme.
- (4) Ako je ugovor o radu iz stavka 2. ovoga članka sklopljen u trajanju kraćem od tri godine, svako iduće sklapanje ugovora o radu s istim radnikom mora biti temeljeno na objektivnim razlozima koji se obvezno navode u ugovoru.
- (5) Ukupno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme prema stavku 4. ovoga članka ne može biti duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili zbog drugih objektivnih razloga dopuštenih zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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) Radnike koji su u Vrtiću zaposleni na određeno vrijeme, ravnatelj je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti 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 izvješćuje radnika usmeno ili pisano.

b. Probni rad

Članak 23.

- (1) Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) 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.

Članak 24.

Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba odnosno povjerenstvo, koje za to opunomoći ravnatelj. Za vrijeme probnog rada vrtić može obaviti procjenu rada radnika tijekom proteklog mjeseca odnosno proteklih mjeseci i ocijeniti njihov rad pozitivnom ili negativnom ocjenom.

Članak 25.

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

Članak 26.

- (1) Ne zadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) Otkaz zbog ne udovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen i u pisanom obliku. Ako poslodavac ne izjavi otkaz najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu. U slučaju da pripravnik nije zadovoljio na probnom radu, ravnatelj se o otkazu pripravnika mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom.

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.

Članak 28.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno vrijeme pod uvjetom ili određeno vrijeme koje traje najmanje koliko traje pripravnički staž.

Članak 29.

- (1) Pripravnički staž traje godinu dana.
- (2) Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik koji je u Vrtiću zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme dulje od dvije godine, dužan je položiti stručni ispit u roku godine dana.
- (3) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od kada mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos u dječjem vrtiću.

Članak 30.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita iz članka 27. ovoga pravilnika primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.

Članak 31.

- (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.
- (2) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 29. stavka 1. ovoga pravilnika.
- (3) S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad ravnatelj je dužan sklopiti ugovor u pisanom obliku.
- (4) 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.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 32.

Puno radno vrijeme radnika u Vrtiću iznosi 40 sati tjedno.

Članak 33.

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

Članak 34.

- (1) Raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se godišnjim planom i programom rada, uz obvezu savjetovanja sa sindikatom. Ravnatelj izdaje svakom radniku rješenje o godišnjem zaduženju i strukturi radnog vremena.
- (2) Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed.

Članak 35.

- (1) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- (2) Radnik za trajanja radnog vremena može napustiti radni prostor Vrtića samo uz dopuštenje ravnatelja.
- (3) Ravnatelj ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja poslova, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Članak 36.

- (1) S radnikom se može sklopiti ugovor o radu u nepunom radnom vremenu kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punome radnom vremenu.
- (2) 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.
- (3) 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 37.

Rad radnika 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.

Članak 38.

- (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 radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za sklapanje ugovora o radu u punome 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 39.

- (1) Ravnatelj može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijeka potrebe.
- (2) U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan raditi dulje od punoga radnog vremena najviše do osam sati tjedno.
- (3) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

Članak 40.

- (1) Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika u skladu s člankom 34. stavkom 2. ovoga pravilnika.
- (2) Izuzetno 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 nenazočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, a onemogućavanja pravodobnog pisanog zahtjeva radniku, ravnateljica je dužna pisano potvrditi zahtjev u roku do sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen usmeno.

Članak 41.

- (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 ugovornog radnog vremena.
- (2) Zbog prirode posla i zahtjeva procesa rada u predškolskoj ustanovi, radno se vrijeme u okviru godišnjeg zaduženja i strukture radnog vremena može preraspodijeliti tijekom pedagoške godine odlukom ravnatelja, ovisno o nazočnosti djece u programima predškolskog odgoja, a u skladu s propisanim pedagoškim standardima.
- (3) Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 2. ovoga članka ne može tijekom godine biti prosječno dulje od ugovorenog radnog vremena.

- (4) Preraspoređeno puno radno vrijeme radnika ne smije biti veće od 48 sati tjedno.
- (5) Radniku koji radi nepuno radno vrijeme u Vrčiću i kod drugoga poslodavca, može se radno vrijeme preraspodijeliti samo uz njegov pristanak.
- (6) Radno vrijeme trudnice, majke s djetetom do tri godine starosti, samohranog roditelja s djetetom do šest godina starosti te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu može se prerasporediti samo uz pisani pristanak tih radnika.

Članak 42.

O preraspodjeli radnog vremena radnika odlučuje ravnatelj pisanom odlukom koju isti uručuje radniku na kojeg se preraspodjela odnosi.

Članak 42. a.)

- (1) Radnik koji u Vrčiću radi puno radno vrijeme, a dodatno će raditi kod drugog poslodavca dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu izvijestiti ravnatelja. Ako radnikov dodatni rad kod drugog poslodavca šteti poslovanju Vrčića, ravnatelj može od radnika tražiti prestanak rada kod drugog poslodavca.
- (2) Ravnatelj može s radnikom drugog poslodavca sklopiti ugovor o dodatnom radu kad ne može redovito zaposliti potrebnog radnika prema natječaju ili bez natječaja.
- (3) Radnik iz stavka 2. ovog članka može u Vrčiću dodatno raditi do osam sati tjedno.
- (4) Zapošljavanje radnika u dodatnom radu ne prethodi objavljivanje natječaja.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 43.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju 30 minuta.
- (2) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj, aktom iz članka 34. ovoga Pravilnika.
- (3) Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

Članak 44.

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

Članak 45.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno. Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.
- (2) Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom i nedjeljom, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna korištenje neiskorištenog tjednog odmora.
- (3) Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovoga članka određuje ravnatelj.

Članak 46.

- (1) Radnik koji ima šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa u svakoj kalendarskoj godini ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, a radnik s invaliditetom i malodobni radnik 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 ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:
 - Ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor,

- Ako mu radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka čekanja,
 - Ako mu radni odnos prestaje prije 1.srpnja,
- (4) Iznimno od stavka 3. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 47.

- (1) Radnik ostvaruje godišnji odmor u najkraćem trajanju od 20 radnih dana te se tome dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim mjerilima:

- a) s obzirom na složenost poslova
- | | |
|---|--------|
| - poslovi za koje je uvjet OŠ, NSS, SSS | 2 dana |
| - poslovi za koje je uvjet VŠS, VSS | 3 dana |
- b) s obzirom na dužinu radnog staža
- | | |
|-----------------------------------|--------|
| - od 5 do 10 godina radnog staža | 2 dana |
| - od 11 do 15 godina radnog staža | 3 dana |
| - od 16 do 20 godina radnog staža | 4 dana |
| - više od 21 godina radnog staža | 6 dana |
- c) s obzirom na uvjete rada
- | | |
|---|--------|
| - obavljanje poslova koji su vezani uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, kuharice, 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 | 1 dan |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu | 3 dana |
| - osobi s invaliditetom | 3 dana |
- e) s obzirom na ostvarene rezultate rada
- | | |
|---------------------------|----------|
| - prema ocjeni ravnatelja | 1-3 dana |
|---------------------------|----------|

- (2) Broj radnih dana godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u skladu s točkama a) do točke e) stavka 1. ovog članka, ali ne može prijeći ukupno 30 radnih dana.

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

Članak 48.

- (1) Radnici koriste godišnji odmor prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.
- (2) Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju u cijelosti samo u izvanrednim situacijama zbog osobnih razloga ili u dva dijela.
- (3) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi i o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora izvješćuje ravnatelj.

- (4) Raspored korištenja godišnjih odmora ravnatelj treba donijeti do 30. lipnja tekuće godine.
- (5) Radnik može koristiti dva puta po dva dana godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje dva dana ranije.

Članak 49.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u tekućoj kalendarskoj godini u trajanju duljem od 14 dana 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) 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 50.

- (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 51.

- (1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do najviše 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u slijedećim slučajevima:

- sklapanja braka	6 dana
- sklapanje braka djeteta	3 dana
- rođenje djeteta	6 dana
- rođenje unuka	2 dana
- smrt supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka	6 dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja	3 dana
- teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 dana
- darivanje krvi	1 dan
- većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara, kao posljedica elementarnih nepogoda	1 dana
- stručnog školovanja ili stručnog osposobljavanja (polaganje stručnog ispita i sl.)	6 dana
- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom godine iskoristio prema drugim osnovama.
- (3) Radnik kojeg poslodavac upućuje na školovanje, stručno usavršavanje, ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita, ukupno do najviše 5 radnih dana godišnje.
- (4) Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kad polaže stručni ispit ili pripravnički ispit.
- (5) Na zahtjev poslodavca radnik je dužan dostaviti dokumente kao dokaz opravdanosti korištenja plaćenog dopusta.
- (6) Za darivanje krvi radnik koristi dan plaćenog dopusta na dan darivanja krvi ili drukčije, u dogovoru s poslodavcem.

- (7) Radnik ima pravo na jedan slobodan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost izvan rada.
- (8) Radnica trudnica ima pravo na jedan slobodni plaćeni dan mjesečno u svrhu prenatalnih pregleda.

Članak 52.

- (1) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju smrtnog slučaja.
- (2) Ako okolnosti iz članka 51. ovog pravilnika 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 za koje je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja.

Članak 53.

- (1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i usavršavanja:
 - 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
 - 10 dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima
 - 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima
 - 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.)
- (2) Školovanje i stručno usavršavanje mora biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom.
- (3) Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.
- (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, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.
- (6) Ravnateljica je dužna odobriti neplaćeni dopust radniku do pet dana godišnje za pružanje osobne skrbi članu uže obitelji ili potrebitoj osobi zbog ozbiljnih zdravstvenih razloga, a koja živi u istom kućanstvu.
- (7) 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.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 54.

- (1) Članovi upravnog vijeća i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i boravak djece Vrtića.
- (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 ista u svakom trenutku bude ispravna.

Članak 55.

- (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 56.

- (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 57.

- (1) Za radnika se u Vrtiću vode osobni podaci prema elektroničkom zapisu podataka iz radnog odnosa.
- (2) Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Vrtića odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.
- (3) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 2. ovoga članka snosi radnik.
- (4) 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 58.

- (1) Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Vrtića kojega 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 samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.
- (3) Radnikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

Članak 59.

- (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 60.

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

Članak 61.

O obvezi poštovanja dostojanstva radnika i zabrani uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ravnatelj je dužan upozoriti radnike putem oglasne ploče u Vrtiću.

Članak 62.

- (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 (u daljem tekstu: ravnatelj) neposredno uoči da neki od

radnika Vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povredu 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 redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 63.

- (1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, može podnijeti pritužbu ravnatelju.
- (2) U skladu s pritužbom radnika ravnatelj je dužan u roku do 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 64.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Vrtića prema člancima 59. i 60. 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 65.

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

Članak 66.

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 izvjestio Vrtić u roku do osam dana od dana prekida rada.

VII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 67.

- (1) U Vrtiću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.
- (2) Pod pojavnim oblicima iz stavka 1. ovoga članka razumijeva se izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, zapošljavanja, napredovanja, profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

Članak 68.

- (1) Pod izravnom diskriminacijom iz članka 67. stavka 2. ovoga Pravilnika razumijeva 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) Pod neizravnom diskriminacijom iz članka 67. stavka 2. ovoga Pravilnika razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju 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 69.

Dužnost je svih tijela i radnika Vrtića pratiti i upozoravati na bilo koji oblik nastanka izravne ili neizravne diskriminacije.

Članak 70.

- (1) Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije u Vrtiću, tijela Vrtića dužna su prijaviti 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 do 15 dana od dana primitka zahtjeva dostaviti sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.

VIII. PLAĆE, NADOKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NADOKNADE

Članak 71.

- (1) Osnovna bruto plaća radnika utvrđuje se umnoškom koeficijenta radnog mjesta na kojem radnik radi i osnovice za izračun plaće.
- (2) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.
- (3) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se Kolektivnim ugovorom. Osnovna plaća obračunava se za ostvareni ugovorni opseg rada.
- (4) Za radna mjesta u Vrtiću utvrđuju se koeficijenti složenosti poslova kako slijedi:

<u>Radno mjesto</u>	<u>Koeficijent</u>
1. RAVNATELJ	2,60
2. PEDAGOG	2,01
3. PSIHOLOG.....	2,01
4. ZDRAVSTVENI VODITELJ	2,01
5. ODGOJITELJ	2,01
6. TAJNIK	2,01
7. ADMINISTRATOR	1,77
8. DOMAR	1,25
9. POMOĆNA KUHARICA	1,15
10. SPREMAČICA	1,15
11. ODGOJITELJ – PRIPRAVNIK	1,71
12. EDUKACIJSKI REHABILITATOR	2,11
13. POMOĆNI RADNIK ZA NJEGU SKRB I PRATNJU	1,15
14. NESTRUČNA ZAMJENA.....	1,70

Članak 72.

- (1) Osnovna plaća radnika bez stalnog dodatka povećava se:
 - za rad noću 50%
 - za rad subotom 25%
 - za rad nedjeljom i blagdanom 50%
 - za prekovremeni rad 50%
- (2) Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, rada subotom, nedjeljom i blagdanom radnik može, ako je to za njega povoljnije, koristiti slobodne sate (dane) prema

ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1 : 1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

(3) Radnik može koristiti slobodne dane u dogovoru s ravnateljem.

(4) Prekovremenim radom, kada je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat neposrednog rada odgojitelja duži od broja propisanih dnevnih radnih sati neposrednog rada s djecom, odnosno svaki sat rada ostalih radnika duži od 8 sati dnevno.

Članak 73.

(1) Radniku pripada dodatak na radni staž u visini od 0,5 posto za svaku navršenu godinu radnog staža ostvarenog u Republici Hrvatskoj, od prvog dana slijedećeg mjeseca u odnosu na mjesec stjecanja prava.

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

(3) Vrtić će radniku isplatiti plaću nakon obavljenog rada jedanput za prethodni mjesec najkasnije do 15-og dana u idućem mjesecu.

Članak 74.

Vrtić će isplatiti radniku nadoknadu plaće:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini prosječne mjesečne plaće iz prethodna tri mjeseca
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolovanja prvih 42 dana, odnosno za invalide rada prvih 7 dana, naknada plaće u visini 80% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos radnikove plaće u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti u iznosu 100 % plaće
- za dane blagdana i neradne dane određene zakonom u iznosu plaće
- za trajanja plaćenog dopusta u iznosu plaće
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez njegove krivnje u iznosu plaće
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika u iznosu plaće.

Članak 75.

Nadoknada plaće iz članka 74. ovoga Pravilnika isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaće prema članku 73. stavku 3. ovoga Pravilnika.

Članak 76.

(1) Vrtić će isplatiti radniku regres povodom korištenja godišnjeg odmora u visini minimalno 350,00 EUR razmjerno ugovorenom radnom vremenu. Jednokratni dodatak- božićnicu u visini minimalno 350,00 EUR i dar u naravi povodom uskrasnih blagdana u visini minimalno 133,00 EUR zajedno sa PDV-om tj. prema Pravilniku o porezu na dohodak, poslodavac će radnicima isplatiti razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

(2) Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za ukupni rad u Dječjem vrtiću Čavlić i to za navršenih 10, 20, 30, 40 i svakih daljnjih 10 godina u visini utvrđenoj Pravilnikom o porezu na dohodak kao neoporezivim dohotkom.

(3) Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 2. ovog članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na istu.

(4) Radnik ima pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

(5) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza odgovarajuće zone. Ako radnik stanuje izvan granice 4.

- zone javnog gradskog ili prigradskog prijevoza, pa koristi osobni automobil, radniku će se isplatiti troškovi prijevoza u visini mjesečne karte javnog prijevoza 4. zone.
- (6) Odgojitelji koji uvode pripravnike u samostalni rad ostvaruju pravo na dodatak na plaći u iznosu od 26,54 EUR u mjesecu u kojem pripravnici imaju aktivnosti.
 - (7) Nagrada za radne rezultate i druge oblike dodatnog nagrađivanja radnika neoporezivo iznosi do 663,61 EUR.
 - (8) Osnovna plaća radnika povećava se za sate rada ostvarene u posebnim uvjetima kako slijedi:
 - za rad u skupini sa djecom s težim poteškoćama u razvoju (dijete bez asistenta) 10 %
 - za rad u skupini s povećanim brojem djece za više od 20% od standarda 5%.
 - (9) Poslodavac će radniku za svako dijete do 15 godina starosti (koji do 31.12. tekuće godine navršavaju 15 godina) u prigodi Dana sv. Nikole isplatiti dar u iznosu od 100,00 EUR.
 - (10) Ako su oba roditelja radnici u predškolskoj ustanovi, sredstva iz st.9. ovog članka isplaćuju se jednom od roditelja.

Članak 76.a

- (1) Odgojitelju koji kao redovan rad provodi verificirani poseban program ranog učenja stranog jezika, glazbeni, likovni, dramsko-scenski, informatički, sportski program, program ritmike i plesa, ekološki program te program održivog razvoja ili drugi program sukladno Državno pedagoškom standardu predškolskog odgoja i obrazovanja, osnovna plaća uvećat će se za 10% za ostvareni neposredni rad s djecom.
- (2) Radniku koji obavlja poslove stručnjaka zaštite na radu kod poslodavca, osnovna plaća uvećat će se za 10%.

Članak 76.b

Poslodavac će dodatno osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja prema općim uvjetima police osiguranja za osigurano pokriće od 0-24.

Članak 77.

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 78.

- (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.

IX. ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 79.

- (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. izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

3. izvješćuje radnika s navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu ili s radnikom dogovara nastavak rada
 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 od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Vrtiću
 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 ili roditeljske vremenske potpore
 21. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, Statutom i drugim općim aktima Vrtića.
- (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
 5. obavlja druge poslove za koje je ovlašteno propisima, statutom i drugim općim aktima Vrtića.

- (1) Radniku Vrčića radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu. Ugovor o radu prestaje samo u slučajevima i na način propisan zakonom.
- (2) Kod prestanka ugovora o radu prema zakonu (ex lege) ravnateljica pisano ili elektronski izvješćuje radnika o danu prestanka ugovora.
- (3) Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:
 - neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
 - neopravdanog dolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla,
 - nedopuštenog korištenja sredstvima rada poslodavca,
 - povrede propisa o sigurnosti na radu i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila šteta,
 - zlouporaba položaja ili prekoračenja ovlasti,
 - nanošenja štete,
 - uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja,
 - zlouporabe korištenja bolovanja.
- (4) Radi kršenja obveza iz stavka 3. ovog članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim člankom 116. Zakona o radu.

Članak 81.

Ako se u roku do 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.

X. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 82.

- (1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dana dostave akta kojim je možebitno povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti upravnom vijeću zahtjev za ostvarivanje prava.
- (2) Radnik zahtjev za zaštitu prava podnosi Upravnom vijeću u pisanom obliku.
- (3) Zahtjev koji je podnesen izvan roka iz stavka 1. ovog članka upravno vijeće će odbaciti.
- (4) Kada raspolaže relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, Upravno vijeće će o zahtjevu za zaštitu prava odlučiti u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 83.

Kada upravno vijeće utvrdi da je radnikov zahtjev za ostvarivanja prava nerazumljiv, može tražiti ispravku ili dopunu zahtjeva.

Članak 84.

Ako ne postupi prema članku 82. st.2. ovog pravilnika, odlučujući o zahtjevu, 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.

XI. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 85.

- (1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa, uključujući i opomene, dostavljaju se radniku neposredno na radnome 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 radno mjesto, 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, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od dva dana od dana isticanja pismena.

XII. NADOKNADA ŠTETE

Članak 86.

- (1) Bez dopuštenja ravnatelja radnik Vrtića ne smije za sebe ili drugu osobu obavljati poslove sredstvima ili opremom Vrtića.
- (2) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Vrtiću, dužan je nastalu štetu nadoknaditi.

Članak 87.

- (1) Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovoran je 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 88.

- (1) Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima 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 89.

Ako uslijed postupanja radnika nastane šteta, Vrtić će od istog zahtijevati nadoknadu u visini stvarno nastale štete.

Članak 90.

Vrtić će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja 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 91.

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

Članak 92.

- (1) Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.
- (2) Ako radnik ne nadoknadi nastalu štetu dragovoljno, ravnatelj treba protiv radnika pokrenuti postupak za prisilnu nadoknadu štete.

Članak 93.

- (1) Radnik ima pravo na nadoknadu štete od Vrčića ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Vrčić 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 Vrčić će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima, prema pravomoćnoj sudskoj odluci, odnosno prema ovršnoj ispravi.

XIII. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 94.

- (1) Vrčić će u okviru mogućnosti i u dogovoru s osnivačem osigurati radničkom vijeću, ukoliko je isto osnovano, prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.
- (2) Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Vrčić će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku, ukoliko isti postoji, zaposlenom u Vrčiću koji se ravnatelju Vrčića pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.
- (3) Ako u Vrčiću djeluju dva ili više sindikata, a ne sporazumiju 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 95.

Za izvješćivanje radničkog vijeća o podacima propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlašten je ravnatelj.

Članak 96.

- (1) Poblži 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 97.

- (1) Skup radnika čine svi radnici Vrčića.
- (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 Vrčića.
- (3) Ako u Vrčiću nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika dužan je sazvati ravnatelj.
- (4) Kada je u Vrčiću 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.
- (5) Kod postupanja prema stavcima 3. i 4. ovoga članka ravnatelj je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 98.

Za radna mjesta utvrđeni su koeficijenti kako slijedi:

Radno mjesto	Koeficijent
1. RAVNATELJ	2,60
2. PEDAGOG	2,01
3. ZDRAVSTVENI VODITELJ	2,01
4. TAJNIK	2,01
5. ODGOJITELJ	2,01
6. ADMINISTRATOR	1,77
7. DOMAR	1,25
8. POMOĆNA KUCHARICA	1,15
9. SPREMAČICA	1,15
10. ODGOJITELJ – PRIPRAVNIK	1,71
11. EDUKACIJSKI REHABILITATOR	2,11
12. POMOĆNI RADNIK ZA NJEGU SKRB I PRATNJU	1,15
13. PSIHOLOG.....	2,01
14. NESTRUČNA ZAMJENA.....	1,70

Članak 99.

Stupanjem na snagu ovog pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu KLASA: 007-02/23-02/3, URBROJ: 2170-17-1/02-23-1 od 16.02.2023.godine, stupio na snagu 24.02.2023.godine sa izmjenama i dopunama od 27.9.2023.godine, KLASA:007-02/23-02/05, URBROJ:2170-17-1/02-23-1, stupio na snagu 5.10.2023. godine i izmjenama i dopunama od 23.1.2024.godine, KLASA:007-02/24-02/1, URBROJ:2170-17-1/02-24-1, stupio na snagu 31.1.2024.godine.

Članak 100.

Ovaj pravilnik može se mijenjati i nadopunjavati pod uvjetima pod kojima je donesen.

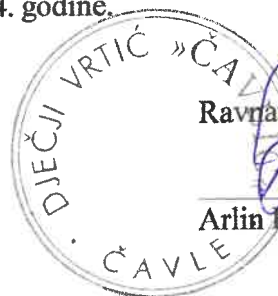
Članak 101.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Vrtića.

KLASA:007-02/24-02/5
URBROJ:2170-17-1/02-24-1



Ovaj Pravilnik o radu Dječjeg vrtića „Čavlić“ objavljen je na oglasnoj ploči dana 8.11.2024.godine i stupio na snagu dana 16.11.2024. godine.



Ravnateljica


Arlin Haramija Popović

Ovaj Pravilnik o radu dostavljen je sindikalnom povjereniku dana 8.11.2024.godine.


Martina Linić

