Na temelju odredbe članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23), članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju ("Narodne novine" broj 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23, 145/23) te članka 77. stavka 2. Statuta Dječjeg vrtića "Vladimir Nazor" Kastav, KLASA: 025-01/22-01/02, URBROJ: 2170-7-1-01-22-01, od 12. prosinca 2022. godine, nakon savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, Upravno vijeće Dječjeg vrtića "Vladimir Nazor", na 70. e-sjednici održanoj 17.01.2024. godine donosi

PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA VLADIMIR NAZOR, KASTAV

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

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

Članak 3.

Odredbe ovog 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 ovog Pravilnika.

Članak 4.

(1) Prigodom 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 nalozima ravnatelja.
(2) Prava i obveze radnika i Vrtića iz ugovora o radu, zakona i ovog Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika u Vrtiću.
(3) Dužnost čuvanja profesionalne i poslovne tajne obvezuje radnika i nakon prestanka radnog odnosa kod poslodavca, osim u slučajevima kada je to u odredbama posebnih zakona propisano, odnosno u postupcima pred nadležnim tijelima.
(4) Odavanje profesionalne i poslovne tajne predstavlja težu povredu radne obveze.

II. IZBOR RADNIKA I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

a. Sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

O potrebi zapošljavanja novih radnika u Vrtiću odlučuje ravnatelj.

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. ovog 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 prijavi Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i natječaju navode se podatci o:
a) nazivu i sjedištu Vrtića
b) nazivu ili vrsti posla za koji će se sklopiti ugovor o radu
c) uvjetima koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati
d) ispravama koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz točke c)
e) roku u kojemu osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj, koji ne može biti kraći od osam dana.

(2) Pored podataka iz stavka 1. ovog članka u natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto 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 2. ovog 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. ovog Pravilnika obavlja ravnatelj odnosno povjerenstvo ili radnik Vrtića kojeg ravnatelj za to opunomoći.
(2) Povjerenstvo odnosno radnik iz stavka 1. ovog 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 izboru između kandidata prijavljenih na natječaj odlučuje ravnatelj.
(2) O zasnivanju radnog odnosa odlučuje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

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. ovog članka osigurava radnik do izbora ili do donošenja odluke o zasnivanju radnog odnosa.

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 sastojcima 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 podatke o:

- strankama, njihovom osobnom identifikacijskom broju te njihovu prebivalištu odnosno sjedištu
- mjestu rada radnika, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
- nazivu radnog mjesta odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
- datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
- tome da li se ugovor sklapa na neodređeno ili na određeno vrijeme, te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Vrtić te o postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu
- bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne plaće, dodacima na osnovnu plaću te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka uz plaću na koja radnik ima pravo
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna, izraženi u satima
- tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
- pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje prema Zakonu o radu
- trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoreno.

(3) U slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog akta, kolektivnog ugovora te ovog 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. ovog članka mora sadržavati sve sastojke ugovora o radu iz članka 14. ovog Pravilnika.

Članak 16.

(1) Poslodavac 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 u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.
(2) Ako poslodavac sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika, dužan je u roku od mjesec dana od početka rada, odnosno od ugovaranja plaćanja, radnika pisano obavijestiti o nazivu tijela kojem se vrše uplate.

Članak 17.

(1) Osobe koje prema natječaju nisu izabrane, ravnatelj o tome 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
- na određeno vrijeme kada potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 kalendarskih dana
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u Vrtiću ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u Vrtiću ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova.

Članak 19.

Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklapati anekse ugovora kojim mijenjaju pojedine dijelove ugovora o radu.

b. Rad na određeno vrijeme

Članak 20.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.
(2) Ravnatelj može odlučiti o potrebi sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
(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
- 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 prethodnog 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.
(6) Razlog za sklapanje uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme mora se navesti u sklopljenom ugovoru o radu ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu.
(7) Iznimno od stavaka 4. i 5. ovog 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:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
- 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 na određeno vrijeme.
(9) Istekom roka od tri godine iz stavaka 4. i 5. ovog članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Ravnatelj može s istim radnikom sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa u Vrtiću do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci
(10) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili ako radnik nastavi raditi u Vrtiću i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

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.
(3) Radnik koji najmanje šest mjeseci radi u Vrtiću i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, a ravnatelj je traženo dužan razmotriti i u slučaju nemogućnosti radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.
(4) Ako radnik ravnatelju uputi naknadni sličan zahtjev, a nije moguće sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, ravnatelj je dužan radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 6 mjeseci.

Članak 22.

(1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom vremena utvrđenog u tom ugovoru.
(2) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.
(3) O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka ravnatelj izvješćuje radnika usmeno ili pismeno.

c. Probni rad

Članak 23.

(1) Prigodom sklapanja ugovora o radu ugovara se probni rad u trajanju od 3 mjeseca.
(2) Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan ako je bio odsutan najmanje deset dana.
(3) Tijekom probnog rada otkazni rok traje sedam dana.

Članak 24.

(1) Komisija za praćenje rada radnika na probnom radu broji 3 člana, od kojih jednog člana predlaže sindikat.
(2) Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme ili potrebna stručna znanja radi provođenja praćenja radnika čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

Članak 25.

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

Članak 26.

(1) Ako komisija za praćenje rada ocjeni da osoba na probnom radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada tj. da njegove radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, dostavit će prijedlog poslodavcu za prestanak rada, najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.
(2) Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanom obliku i obrazložen.
(3) Ako poslodavac radniku ne dostavi otkaz iz stavka 2. ovog članka najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

III. PRIPRAVNICI I STRUČNI ISPIT

Članak 27.

(1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika, sukladno zakonu.
(2) Ugovor o radu zaključuje se s radnikom pripravnikom za radno mjesto na koje je raspoređen i za koje se stručno osposobljava za samostalan rad.

Članak 28.

Pripravnički staž traje godinu dana.

Članak 29.

(1) Na pripravnike - odgojitelje i stručne suradnike u ustanovi primjenjuju se odredbe zakona.
(2) Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program stažiranja u skladu sa zakonom.

Članak 30.

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

Članak 31.

(1) Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust.
(2) Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju ima pravo polagati još jednom i ako ni tada ne položi, poslodavac mu može redovito otkazati ugovor o radu.
(3) Poslodavac je dužan snositi troškove prvog polaganja pripravničkog ispita.
(4) Troškove drugog polaganja pripravničkog ispita snosi sam pripravnik.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 32.

(1) Puno radno vrijeme radnika u Vrtiću, uključujući i dnevni odmor, iznosi 40 sati tjedno sukladno Državnom pedagoškom standardu.

Članak 33.

(1) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u 5 radnih dana od ponedjeljka do petka.
(2) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.
(3) Radno vrijeme odgojitelja, stručnih suradnika i zdravstvenog voditelja sukladno je odredbama Državnog pedagoškog standarda, a ostale poslove obavljaju u sklopu satnice do punog radnog vremena.

Članak 34.

(1) Raspored radnog vremena, odnosno raspored radnih obveza radnika utvrđuje se Godišnjim planom i programom rada.
(2) Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed.
(3) Kada je zbog prijeke potrebe, potrebno promijeniti raspored rada radnika, o rasporedu ili njegovoj promjeni ravnatelj ga je dužan obavijestiti u razumnom roku do početka obavljanja posla.
(4) Pod prijekom potrebom iz stavka 3. ovog članka smatraju se okolnosti koje ravnatelj nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.
(5) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovog Pravilnika radnik i ravnatelj moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu 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 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 punom 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) Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod u Vrtiću proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.
(2) Ravnatelj je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.
(3) Ako radnik ravnatelju uputi naknadni sličan zahtjev, a nije moguće sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme, ravnatelj je dužan radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, ali jedino ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.
(4) Promjeni ugovora o radu prema stavku 1. ovog članka ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.

Članak 39.

(1) Ravnatelj može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijeke potrebe.
(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave ravnatelju pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
(3) Ako radnik radi prekovremeno ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.
(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.
(5) Ravnatelj može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako mu radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
(6) Radniku koji u Vrtiću obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Članak 40.

(1) Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika u skladu s člankom 34. stavkom 2. ovog Pravilnika.
(2) Izuzetno od stavka 1. ovog 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.

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) Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 1. ovog 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) Radniku koji radi nepuno radno vrijeme u Vrtiću i kod drugoga poslodavca, može se radno vrijeme preraspodijeliti samo uz njegov pristanak.
(5) Radno vrijeme trudnice, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik 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, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodijeli vremena samo ako dostave ravnatelju pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Članak 42.

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

Članak 43.

(1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični Poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.
(2) Radnik iz stavka 1. ovog članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.
(2) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi.

Članak 44.

(1) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 14. stavka 2. ovog Pravilnika.
(2) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili neodređeno vrijeme.

(3) Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe kojima se uređuje ugovor o radu na određeno vrijeme.
(4) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.
(5) Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Pravilnikom i Zakonom o radu dozvoljen.
(6) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(7) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako drugim propisom nije drukčije uređeni.

ODMORI I DOPUSTI

Članak 45.

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

Članak 46.

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

Članak 47.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
(2) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.
(3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.
(4) Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovog članka, radnik ga može koristiti naknadno u dogovoru s ravnateljem.

Članak 48.

(1) U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.
(2) Radnik koji ima utvrđen stupanj invaliditeta ima pravo u svakoj kalendarskoj godini na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 25 radnih dana.

Članak 49.

(1) Najkraćem trajanju godišnjeg odmora određenom člankom 48. ovog Pravilnika pribrajaju se dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

a) s obzirom na složenost poslova:
- poslovi VSS……5 radnih dana
- poslovi VŠS …… 4 radna dana
- poslovi SSS, KV ……3 radna dana
- poslovi NSS, NKV .....2 radna dana

b) ukupni radni staž
- od 5 do 10 godina ……..2 radna dana
- od 10 do 15 godina ……3 radna dana
- od 15 do 20 godina ……4 radna dana
- od 20 do 25 godina ……5 radnih dana
- od 25 do 30 godina ……..6 radnih dana
- od 30 do 35 godina …… ..7 radnih dana
- više od 35 godina.....8 radnih dana

c) s obzirom na posebne socijalne uvjete:
- roditelju, posvojitelju ili staratelju s 1 djetetom do 15 godina……..2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje dijete još po…….. 1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s posebnim potrebama bez obzira na ostalu djecu…… 3 radna dana.

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se 20 radnih dana, odnosno za radnike koji imaju utvrđen stupanj invaliditeta 25 radnih dana, uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u skladu sa stavkom 1. ovog članka, ali najviše do 30 radnih dana.
(3) Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekinutom trajanju ili u dijelovima.
(4) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima mora koristiti najmanje 20 dana godišnjeg odmora za vrijeme ljetnih praznika, tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.
(5) Iznimno od prethodnog stavka, ako radnik ukupno ostvaruje manje od 25 radnih dana godišnjeg odmora, za vrijeme ljetnih praznika može koristiti i manji broj dana, na način da mu najviše 5 radnih dana ostane za korištenje tijekom ostatka godine.
(6) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani, neradni dani propisani zakonom i vrijeme privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od strane ovlaštenog liječnika primarne zdravstvene zaštite.
(7) 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 neispunjavanja šestomjesečnog roka čekanja nije stekao pravo na godišnji odmor
- ako mu radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog čekanja
- ako mu radni odnos prestaje u toj kalendarskoj godini.

(6) Radnik mora iskoristiti godišnji odmor najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
(7) Iznimno od stavka 6. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim teškoćama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 50.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjih odmora koji donosi ravnatelj.
(2) Pri određivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, ravnatelj je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.
(3) Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora radniku se dostavlja odluka o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
(3) O planu godišnjih odmora ravnatelj se treba savjetovati s radničkim vijećem najkasnije do 1. lipnja tekuće godine, a raspored korištenja godišnjih odmora donijeti do 30. lipnja tekuće godine.
(4) Radnik može jedan dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje 3 dana ranije.

Članak 51.

(1) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.
(2) U slučaju prestanka ugovora o radu Vrtić je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
(3) Naknada iz stavka 2. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 52.

(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. ovog članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

Članak 53.

(1) Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na dopust uz naknadu plaće do najviše 10 radnih dana tijekom kalendarske godine za slučajeve:

- zaključenje braka…….. 5 radnih dana
- rođenja djeteta…….. 5 radnih dana
- smrti bračnog druga, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka…….. 5 radnih dana
- smrti brata, sestre, djeda ili bake, roditelja bračnog druga……2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja…… 1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja…… 3 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi…… 2 radna dana
- bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja…… 3 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi put…….. 7 radnih dana
- nastupanje u kulturnim i sportskim natjecanjima na državnom i međunarodnom nivou u mjestu prebivališta……1 radni dan
- nastupanje u kulturnim i sportskim natjecanjima na državnom i međunarodnom nivou izvan mjesta prebivališta……2 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanje za sindikalne aktiviste i dr. ……..2 radna dana
- elementarne nepogode……..5 radnih dana.

(2) Iznimno, radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka i svako dobrovoljno darivanje krvi, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.
(3) Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust, dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije tri dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta.
(4) O zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta članka odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.
(5) Radnik može koristiti plaćeni dopust u vrijeme nastanka ili neposredno nakon događaja na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.
(6) Ako okolnosti iz stavka 1. ovog članka nastupe u vrijeme odsutnosti radnika s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.
(7) Ako okolnosti iz stavka 1. ovog članka za smrtni slučaj nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na plaćeni dopust s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja plaćenog dopusta radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

Članak 54.

(1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova i zadaća, a osobito radi: gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja i osposobljavanja, kao i u drugim opravdanim slučajevima.
(2) Iznimno, kada to okolnosti dozvoljavaju, neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju i duljem od 30 dana.

(3) Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj, uz suglasnost Upravnog vijeća.
(4) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Vrtića.
(5) Za trajanja neplaćenog dopusta 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.
(7) 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.
(8) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
(9) Ravnatelj može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe nad kojom se provodi osobna skrb.
(10) Na osobu iz stavka 8. ovog članka ne primjenjuje se obveza odjave iz obveznih osiguranja iz stavka 6. ovog članka.

Članak 55.

(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. ovog članka smatra se vremenom provedenim na radu.
(3) O dužini trajanja odsutnosti s posla, kao i naknadi plaće za to vrijeme odlučuje ravnatelj.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 56.

(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. ovog 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 57.

(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 58.

(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. ovog članka snosi radnik.

Članak 59.

(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. ovog 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 60.

(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 61.

(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 povrjedu 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 povrjedu dostojanstva radnika, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 62.

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

Članak 63.

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

Članak 64.

(1) Ravnatelj je dužan, nakon savjetovanja s radničkim vijećem (sindikalnim povjerenikom), a uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati dvije osobe, različitog spola, koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika te o tome u roku od 8 dana od imenovanja osoba obavijestiti radnike.
(2) Osobe iz stavka 1. ovog članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.
(3) Kada ravnatelj ili osobe iz stavka 1. ovog članka (u daljem tekstu: ravnatelj) neposredno uoči da neki od radnika Vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povrede obveza iz radnog odnosa.

(4) Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 2. ovog članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora Vrtića.
(5) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 3. ovog članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 65.

(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. ovog članka smatra se radnikovom povredom obveza iz radnog odnosa.

Članak 66.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Vrtića prema člancima 64. i 65. ovog Pravilnika, ravnatelj treba u zavisnosti od težine povrjede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 67.

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

Članak 68.

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.

VI. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 69.

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

Članak 70.

(1) Pod izravnom diskriminacijom iz članka 66. stavka 2. ovog 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 69 . stavka 2. ovog Pravilnika razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovog 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 71.

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

Članak 72.

(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. ovog 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.

PLAĆE, NADOKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NADOKNADE

Članak 73.

(1) Osnovna bruto plaća radnika utvrđuje se umnoškom koeficijenta radnog mjesta na kojem radnik radi i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
(2) Plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u bruto iznosu.
(3) Za radna mjesta u Vrtiću utvrđuju se sljedeći koeficijenti:

Naziv radnog mjesta	Koeficijent
RAVNATELJ	[redacted]
PEDAGOG	
PSIHOLOG	
DEFEKTOLOG	
LOGOPED	
ODGOJITELJ S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM VSS	
ODGOJITELJ S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM VŠS	
TAJNIK VSS	
TAJNIK VŠS	
VODITELJ RAČUNOVODSTVA VSS	
VODITELJ RAČUNOVODSTVA VŠS	
ADMINISTRATIVNO-RAČUNOVODSTVENI RADNIK	
ZDRAVSTVENI VODITELJ	
GLAVNI KUHAR	
KUHAR	
DOMAR	
ŠVELJA/PRALJA	
SPREMAČICA	
POMOĆNI KUHAR	
POMAGAČ ZA DJECU S TEŠKOĆAMA U RAZVOJU	

(4) Koeficijent pripravnika umanjuje se za 10 posto.
(5) Osnovicu za obračun plaće utvrđuje osnivač kod donošenja financijskog plana.
(6) Osnovna plaća isplaćuje se za ostvareni ugovorni opseg rada.
(7) Radnik ima pravo na naknadu za prijevoz na posao i s posla u visini cijene mjesečne karte javnim prijevozom.

(8) Naknada iz stavka 7. ovog članka isplaćuje se u tekućem mjesecu za prethodni mjesec te ovisi o broju radnih dana koje je radnik proveo na radnom mjestu.
(9) U slučaju kada radnik radi potrebe posla mora dolaziti na radno mjesto izvan utvrđenog rasporeda radnog vremena, a sukladno obaveznoj satnici i Planu i programu rada dječjeg vrtića, naknada za prijevoz u tom mjesecu uvećat će se za broj dodatnih dolazaka na posao u tom mjesecu u visini njegove mjesečne karte podijeljene s brojem radnih dana u tom mjesecu po dolasku.
(10) Slučajevi iz stavka 9. ovog članka utvrđuju se uz suglasnost ravnatelja.
(11) Iznimno od stavka 8. ovog članka, radnik koji za dolazak i odlazak s posla stvarno koristi javni prijevoz i za koji je kupljena mjesečna karta ima pravo na naknadu troškova u visini cijene kupljene karte, uz dostavu računa.

Članak 74.

Odgojitelju, koji kao redovan rad provodi verificirani poseban program ranog učenja stranog jezika, sportski program ili drugi specijalizirani program sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe, obračunata osnovna plaća uvećava se za 5%.

Članak 75.

Odgojitelju, koji provodi kraći specijalizirani program za koji postoji stručno mišljenje nadležnog organa i provodi ga uz rad u redovnoj skupini, obračunavaju se sati (1 + 1) i temeljem toga slobodni dani.

Članak 76.

Zdravstvenom voditelju, ako radi s više od 20 odgojno obrazovnih skupina, obračunata osnovna plaća uvećava se za 5%.

Članak 77.

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

Članak 78.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio za vrijeme kada ne radi zbog:
- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje u iznosu plaće
- obavljanja seminara i sličnih obveza od interesa za Vrtić.

(2) Naknada plaće iz spomenutih slučajeva utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio u redovnom radnom vremenu.
(3) Radnik ima pravo na naknadu plaće za radno vrijeme uz normalan učinak, kada ne radi zbog zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika, kao na primjer u slučaju nedostatka pogonske energije, nedolaska djece u vrtić i slično.
(4) Ravnatelj u posebnim uvjetima navedenim u stavku 3. može rasporediti radnika na neke druge privremene poslove.
(5) Ako radnik pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja po pisanom nalogu nadređenog poslove i zadaće odsutnog radnika dulje od 30 dana, ima pravo na plaću radnog mjesta čije poslove obavlja, ako je to za njega povoljnije, a razmjerno obujmu i vremenu obavljanja takvih poslova.

(3) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u vrijeme privremene spriječenosti radi korištenja zdravstvene zaštite u visini 85% njegove osnovne plaće.

Članak 79.

(1) Osnovna plaća radnika uvećat će se za odrađene sate rada:

- za rad noću……50%
- za prekovremeni rad……50%
- za rad subotom (kada je 40 sati radni tjedan raspoređen na šest dana u tjednu)……25%
- za rad nedjeljom, blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom……50%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od dva sata……10%
- za rad odgojitelja u skupini sa smjenskim radom nakon 17 sati……10%
- rad tehničkog osoblja u povećanom opsegu……10%
- rad odgojitelja u spojenim skupinama……15%.

(2) Radom tehničkog osoblja u povećanom opsegu podrazumijeva se rad sa smanjenim brojem djelatnika koji redovno obavljaju isti taj posao.
(3) Radom u spojenim skupinama podrazumijeva se rad s dvije skupine u vremenu od 8 do 16 sati, pod uvjetom da je u navedenom razdoblju broj prisutne djece veći za 30% od normativa tj. u jasličkoj skupini više od 16 djece, a u vrtićkoj skupini više od 29 djece.
(4) Umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada, te mu se u tom slučaju izdaje pisano rješenje u kojem se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana.
(5) Dodaci iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 80.

(1) Radnik ima pravo na potporu u sljedećim slučajevima:

- novorođeno dijete: 270,00 eura,
- nastanak invalidnosti radnika (invalidnost utvrđena prema propisima o mirovinskom osiguranju): u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak,
- smrt člana uže obitelji (bračni i izvanbračni drug, dijete, roditelj, očuh, maćeha, posvojitelj, posvojenik): u visini njegove jedne prosječne neto plaće isplaćene u protekla tri mjeseca, odnosno najmanje u iznosu jedne prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske.

(2) Radnik ima pravo na potporu jednom godišnje i u slučaju neprekidnog bolovanja radnika duže od 90 dana (razdoblje bolovanja ne mora se odnositi na jednu kalendarsku godinu) u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 81.

(1) Obitelj radnika ima pravo na potporu u sljedećim slučajevima:

- smrt radnika u obavljanju ili povodom obavljanja rada: u visini radnikove tri prosječne neto plaće isplaćene u protekla tri mjeseca, odnosno najmanje u iznosu tri prosječne neto plaće isplaćene zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca te troškove pogreba u iznosu 398,17 eura,

- smrt radnika: u visini radnikove tri prosječne neto plaće isplaćene u protekla tri mjeseca, odnosno najmanje u iznosu tri prosječne neto plaće isplaćene zaposlenima u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Članak 82.

(1) Radniku pripada pravo na jubilarnu nagradu za neprekinuti staž u predškolskoj ustanovi za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i svakih narednih 5 godina radnog staža.
(2) Visinu jubilarne nagrade utvrđuje ravnatelj uz suglasnost Upravnog vijeća u iznosu koji nije niži od neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.
(3) Jubilarna nagrada isplaćuje se u pravilu u mjesecu u kojem radnik ostvaruje pravo na istu, odnosno najkasnije u mjesecu koji slijedi mjesecu u kojem ostvaruje pravo na istu.

Članak 83.

(1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na mirovinu, odnosno najmanje u iznosu od tri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske, za posljednja tri mjeseca dostupna u trenutku isplate.

Članak 84.

(1) U povodu Dana sv. Nikole, radniku će se isplatiti dar djetetu do 15 godina starosti, kao i onom koje je u toj godini napunilo 15 godina, do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak ukoliko su sredstva osigurana u financijskom planu te proračunu osnivača.

Članak 85.

(1) Radniku pripada pravo na isplatu prigodne nagrade - božićnice u visini 1/2 neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, ukoliko su sredstva osigurana u financijskom planu te proračunu osnivača.
(2) Pravo na isplatu naknade iz stavka 1. ovog članka ima svaki radnik koji je u trenutku isplate zaposlen u ustanovi, s tim da radnik koji je na radu proveo najmanje 6 mjeseci u godini u kojoj se isplata vrši ima pravo na puni iznos božićnice dok radnik koji je na radu proveo manje od 6 mjeseci u godini u kojoj se isplata vrši ima pravo na iznos božićnice razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u toj godini.
(3) Radnik koji je zaposlen u nepunom radnom vremenu ima pravo na isplatu razmjernog dijela božićnice sukladno radnom vremenu na koje je zaposlen, a prema uvjetima propisanim stavkom 2. ovog članka.

Članak 86.

(1) Radniku pripada pravo na isplatu naknade za korištenje godišnjeg odmora (regresa) u visini 1/2 neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, ukoliko su sredstva osigurana u financijskom planu i proračunu osnivača.
(2) Radniku pripada pravo na isplatu naknade iz stavka 1. ovog članka neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radniku koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavca ostvaruje isplatu kod jednog poslodavca po prethodnom dogovoru tih poslodavaca.
(3) Radniku koji ostvari pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora pripada pravo na isplatu naknade razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvari pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(4) Naknada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se u pravilu u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem radnik koristi godišnji odmor.

Članak 87.

(1) Radnik ima pravo na isplatu novčane paušalne naknade za troškove prehrane u neoporezivom iznosu sukladno Pravilniku o porezu na dohodak, koja se isplaćuje mjesečno ukoliko su za istu osigurana sredstva u financijskom planu te proračunu osnivača.
(2) Radnik koji je zaposlen u nepunom radnom vremenu ima pravo na isplatu u iznosu razmjerno radnom vremenu na koje je radnik zaposlen.
(3) Odluku o visini i načinu isplate novčane paušalne naknade donosi Ravnatelj.

Članak 88.

(1) Radniku pripada pravo na dar u naravi uoči blagdana Uskrsa do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, ukoliko su sredstva osigurana u financijskom planu te proračunu osnivača.

Članak 89.

(1) Radnik koji je zaposlen u vrtiću u nepunom radnom vremenu, te ima zasnovan radni odnos kod drugog poslodavca, dužan je za potrebe isplate ovim Pravilnikom utvrđenih materijalnih prava koja se isplaćuju u neoporezivom iznosu, dostaviti izjavu o visini neoporezivih primanja kod drugog poslodavca.

Članak 90.

(1) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se radniku na njegov transakcijski račun.
(2) Računovodstvo Vrtića dužno je radniku najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, nadoknade plaće, nadoknade za neiskorišteni godišnji odmor ili druge novčane nadoknade dostaviti obračun iz kojega je razvidno kako su utvrđeni iznosi plaće, nadoknade plaće ili druge novčane nadoknade.
(3) Nedopušten je sporazuma ravnatelja i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.

Članak 91.

(1) Ako Vrtić na dan dospjelosti 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 u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju
- obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

(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. ovog članka sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu Vrtića.

VII. ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 92.

(1) O statusu radnika u Vrtiću odlučuju ravnatelj i upravno vijeće.
(2) U svezi sa stavkom 1. ovog članka ravnatelj:
- u slučaju smrti radnika isprave radnika predaje nekome od članova radnikove obitelji
- izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme
- izvješćuje 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)
- uređuje vođenje evidencije o radnicima zaposlenim u Vrtiću
- upućuje radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova
- imenuje osobu koja će osim njega biti ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podatci radnika, obrađuju, koriste i dostavljaju trećima zakonito
- u slučajevima propisanim zakonom izvješćuje prosvjetnog inspektora o uvođenju prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena
- imenuje dva radnika različitog spola koji će osim njega primati i rješavati pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika
- sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu
- izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa
- 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
- izvješćuje pripravnika, drugog odgojitelja ili stručnog suradnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita
- izvješćuje radnike koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad, o gubitku daljeg prava rada u Vrtiću
- provodi postupak savjetovanja s radničkim vijećem i osigurava dokaze o razlozima za izvanredni ili redoviti otkaz ugovora o radu
- predlaže upravnom vijeću donošenje odluke o izvanrednom ili redovitom otkazu ugovora o radu
- prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova
- 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 Vrtiću
- 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
- dostavlja Hrvatskom zavodu za zapošljavanje podatke o zaposlenim radnicima s utvrđenim invaliditetom
- daje ili uskraćuje suglasnost radniku kod namjere korištenja prava na rodiljne ili roditeljske vremenske potpore
- obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Vrtića.

(2) U svezi sa stavkom 1. ovog članka upravno vijeće:
- odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o zasnivanju radnog odnosa te donošenju odluka o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu
- 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

- daje prethodnu suglasnost na sklapanje sporazuma s radničkim vijećem
- odlučuje o zahtjevima radnika za ostvarivanje prava iz radnog odnosa
- obavlja druge poslove za koje je ovlašteno propisima, statutom i drugim općim aktima Vrtića.
- Provodi proceduru izbora ravnatelja te ga predlaže osnivaču.

Članak 93.

(1) Radniku Vrtića radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.
(2) Radniku Vrtića ugovor o radu može prestati samo u slučajevima propisanim zakonom i na način određen člankom 92. ovog Pravilnika.

Članak 94.

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.

VIII. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 95.

(1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta kojim je možebitno povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti upravnom vijeću zahtjev za zaštitu prava.
(2) Ako raspolaže relevantnim podatcima u svezi sa zahtjevom radnika, upravno vijeće će o zahtjevu iz stavka 1. ovog članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.
(3) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za Iz stavka 1. ovog članka.

Članak 96.

Kada upravno vijeće utvrdi da je radnikov zahtjev za zaštitu prava nerazumljiv ili nepravodoban, zahtjev će odbaciti.

Članak 97.

Ako ne postupi prema članku 95. 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.

IX. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 98.

(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 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.

X. NADOKNADA ŠTETE

Članak 99.

(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 100.

(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 101.

(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. ovog članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

Članak 102.

(1) Radnik je dužan nadoknaditi štetu u paušalnom iznosu od 500,00 eura u slučaju:
- neopravdanog izostanka s rada
- nemarnog obavljanja poslova spremač/ica na neodređeno puno radno vrijeme
- prestanka rada prije isteka otkaznog roka kada ima obvezu raditi
- nestručnog ili nepažljivog rukovanja sredstvima za rad
- zakašnjavanja 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) Ako Vrtić utvrdi da je nastala šteta veća od iznosa iz stavka 1. ovog članka, zahtijevat će nadoknadu u visini stvarno nastale štete.

Članak 103.

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 104.

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 105.

(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 106.

(1) Radnik ima pravo na nadoknadu štete od Vrtića ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Vrtić prouzroči štetu povrjedom njegovih prava iz radnog odnosa.
(2) Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovog članka radnik mora dokazati.
(3) Nastalu štetu iz stavka 1. ovog članka Vrtić će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima, prema pravomoćnoj sudskoj odluci, odnosno prema ovršnoj ispravi.

XI. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO

Članak 107.

(1) Ravnatelj je dužan odobriti neplaćeni dopust i mogućnost povratka na ugovorene poslove 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.
(2) Vrijeme neplaćenog dopusta ravnatelj treba urediti sporazumno odnosno prema radnikovom pisano obrazloženom zahtjevu.

Članak 108.

Radniku iz članka 107. ovog Pravilnika za vrijeme neplaćenog dopusta, odnosno rada u inozemstvu prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Članak 109.

Nakon prestanka rada u inozemstvu, odnosno isteka roka iz zakona, odluke ili ugovora o radu u inozemstvu, radnik iz članka 107. ovog Pravilnika dužan je pravodobno se vratiti na rad u Vrtić.

XII. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 110.

(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 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 111.

(1) Za izvješćivanje radničkog vijeća o podatcima propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlašten je ravnatelj.
(2) Ravnatelj je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o:

- broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni,
- strukturi zaposlenosti
- strukturi zaposlenosti po spolu te o razvoju i politici zapošljavanja
- broju i vrsti radnika koji su prije početka rada kod drugog poslodavca, obavijestili matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem

Članak 112.

(1) Pobliži 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 113.

(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.
(5) Kod postupanja prema stavcima 3. i 4. ovog članka ravnatelj je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 114.

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

Članak 115.

(2) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu (KLASA: 112-10/23-01/01, URBROJ: 2170-7-1-09-23-01) od dana 20. lipnja 2023. godine sa svim svojim izmjenama i dopunama.

KLASA: 112-10/24-01/01
URBROJ: 2170-7-1-09-24-01
U Kastvu, 18. prosinca 2023. godine

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

Neva Andonov Lipovac, mag.oec.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Vrtića dana 18.01.2024. godine, a stupio je na snagu dana 26.01.2024. .

Ravnateljica

Helena Ninković Budimlija, prof.