

Na temelju članka 41. stavak. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, NN 94/13 i 57/22) te članka 26. Zakona o radu (NN 93/14, NN 127/17i 98/19) i temelju članka. 50. Statuta Dječjeg vrtića „Ivančica Oriovac“, Upravno vijeće Dječjeg vrtića „Ivančica Oriovac“ (u daljnjem tekstu: Dječji vrtić), uz suglasnost Osnivača KLASA: 024-02/23-02/31 URBROJ:2178-10-03-23-1 od 20.03.2023.godine. donosi:

PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA „IVANČICA ORIOVAC“

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva, te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod poslodavca (u daljnjem tekstu: Vrtić)

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i Dječjeg vrtića, uvjeti rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, plaće, naknade plaća, novčane naknade radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja u svezi s radom.

Pravilnik se neposredno primjenjuje se na sve radnike, ako prava i obveze radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

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 Dječjem vrtiću, a koje su sa Dječjim vrtićem sklopile ugovor o radu za obavljanje određenih poslova, osim onih odredbi kojima se uređuju pitanja radnog vremena, stanke, dnevnog i tjednog odmora te prestanka ugovora o radu, u slučaju da su ova pitanja na drukčiji način uređena ugovorom o radu sklopljenim između tih osoba i Dječjeg vrtića.

Članak 2.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 3.

Ako se kolektivnim ugovorom, koji obvezuje Dječji vrtić i radnika, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Dječjeg vrtića, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 4.

Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štititi poslovne interese Dječjeg vrtića i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Dječji vrtić će radniku dati posao i isplatiti plaću za obavljeni rad te mu omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom. Dječji vrtić ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

II. RADNICI DJEČJEG VRTIĆA

1. Odgojno-obrazovni radnici i ostali radnici

Članak 5.

U Dječjem vrtiću na poslovima njege, odgoja i obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci rade sljedeći odgojno-obrazovni radnici: odgojitelj i stručni suradnici te medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica.

Osim odgojno-obrazovnih radnika iz stavka 1. ovoga članka, u dječjim vrtićima rade i druge osobe koje obavljaju administrativno-tehničke i pomoćne poslove (u daljnjem tekstu: ostali radnici).

Odgojno-obrazovni radnici u dječjem vrtiću moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja, položen ispit te utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka.

Poslove odgojitelja djece od navršених šest mjeseci života do polaska u osnovnu školu može obavljati osoba koja je završila preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij odgovarajuće vrste, odnosno studij odgovarajuće vrste kojim je stečena viša stručna sprema u skladu s ranijim propisima, kao i osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij ili specijalistički studij odgovarajuće vrste.

Poslove odgojitelja koji ostvaruju program predškole pri osnovnim školama, uz osobe iz stavka 4. ovoga članka, mogu obavljati i osobe koje ispunjavaju uvjete za obavljanje poslova učitelja razredne nastave u osnovnoj školi u skladu s posebnim propisom.

Poslove stručnog suradnika može obavljati osoba koja je završila diplomski sveučilišni studij ili diplomski specijalistički studij odgovarajuće vrste.

Poslove medicinske sestre može obavljati osoba koja je završila preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij sestrinstva, odnosno studij kojim je stečena viša stručna sprema u djelatnosti sestrinstva u skladu s ranijim propisima, kao i osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij ili specijalistički studij sestrinstva.

Odgovarajuću vrstu obrazovanja odgojno-obrazovnih radnika te razinu i vrstu obrazovanja ostalih radnika u dječjem vrtiću pravilnikom propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

Članak 6.

Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena na kaznu zatvora (neovisno o tome je li izrečena uvjetna ili bezuvjetna kazna) za neko od kaznenih djela počinjenih s namjerom protiv života i tijela, protiv Republike Hrvatske, protiv pravosuđa, protiv javnog reda, protiv imovine, protiv službene dužnosti, protiv čovječnosti i ljudskog dostojanstva, protiv osobne slobode, protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i

iskorištavanja djeteta, protiv braka, obitelji i djece, protiv zdravlja ljudi, protiv opće sigurnosti, krivotvorenja, te bilo koje drugo kazneno djelo počinjeno na štetu djeteta ili korištenjem djeteta ili maloljetne osobe, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.

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

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

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

Ako osoba u radnom odnosu u dječjem vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, Dječji vrtić kao poslodavac otkazat će ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a nakon isteka tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju Dječji vrtić kao poslodavac, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.

Ako dječji vrtić kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u Dječjem vrtiću pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, udaljit će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog, odnosno prekršajnog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova. Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni, odnosno prekršajni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen odgovornosti, radniku će se vratiti obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljenja.

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

U Dječjem vrtiću ne mogu raditi ni osobe kojima je izrečena zabrana rada ili im je prestao radni odnos zbog nezakonitog i/ili neprofesionalnog postupanja na štetu prava i interesa djece. Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru za zaštitu dobrobiti djeteta sukladno posebnom propisu.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

Radni odnos u dječjem vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja. Ugovor o radu sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme. Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće Dječjeg vrtića „Ivančica Oriovac“ Oriovac. Natječaj se objavljuje na mrežnim i oglasnim stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i na oglasnim i mrežnim stranicama Dječjeg vrtića „Ivančica Oriovac“ Oriovac.

Iznimno, radni odnos se može zasnovati ugovorom o radu bez natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,

- kada potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 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.
- Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom ili kolektivnim ugovorom u skladu sa zakonom nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 9.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsegu poslova,
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba,
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (pokusnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi uz organizirani prijevoz djece ili u prostoru iznajmljenom u vrijeme kraće od tri godine),
- poslovima koji ne trpe odgodu za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, odnosno oglasa, ali ne duže od 60 dana,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Članak 10.

Dječji vrtić je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, o poslovima za koje bi ti radnici mogli u Dječjem vrtiću sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme objavom na oglasnim pločama, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Dječji vrtić je dužan radniku koji je u ustanovi zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je s Dječjim vrtićem sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Članak 11.

Ako je ugovor o radu sklopljen u trajanju dužem od tri (3) godine, Dječji vrtić s istim radnikom ne može sklopiti sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme.

Ako je ugovor o radu sklopljen u trajanju kraćem od tri (3) godine, ukupno trajanje sklopljenih ugovora o radu ne može biti neprekidno duže od tri (3) godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Dječji vrtić s isti radnikom smije sklopiti svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi mora biti naveden.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja tog ugovora, smatra se svakim sljedećim ugovorom o radu na određeno vrijeme. Prekid kraći od dva (2) mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri (3) godine. Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ZOR-a ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 12.

Ocjenu o potrebi sklapanja ugovora o radu s novim radnicima donosi ravnatelj/ica u skladu s godišnjim planom i programom rada Dječjeg vrtića, uz pribavljenu suglasnost Upravnog vijeća ili Osnivača odnosno zastupnika Osnivača.

Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora radnika u skladu s posebnim zakonom, drugim propisom, Statutom i ovim Pravilnikom.

Odgojitelji, stručni suradnici i ostali radnici biraju se na temelju javnog natječaja, što ga raspisuje Upravno vijeće Dječjeg vrtića putem oglasa Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

U javnom natječaju, odnosno oglasu, Dječji vrtić navodi: naziv radnog mjesta, vrstu radnog odnosa i trajanje radnog vremena, posebne uvjete koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojega se primaju prijave i rok u kojem će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o izboru. Odluku o izboru između prijavljenih kandidata na javni natječaj, odnosno oglas i o zasnivanju radnog odnosa s izabranim kandidatom donosi Upravno vijeće Dječjeg vrtića, na prijedlog ravnatelja/ice.

Na temelju odluke o izboru, ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj/ica.

Članak 13.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost ugovora.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava,
4. danu otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Dječji vrtić,
7. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
8. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Članak 14.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Dječji vrtić je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane člankom 13. ovog Pravilnika.

Dječji vrtić je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Ravnatelj/ica i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti aneks ugovora kojim mijenjaju pojedine uglavke ugovora o radu.

Prije sklapanja ugovora o radu, ravnatelj/ica ili osoba koju on/ona odredi je dužna upoznati radnika sa odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Dječjeg vrtića kojima se uređuju prava i obveze radnika.

Članak 15.

Dječji vrtić ima pravo provjere radnih sposobnosti radnika i odlučuje u kojim će se oblicima provjeravanje provoditi (psihološki testovi, pisani radovi, razgovori i dr.

Prethodno provjeravanje sposobnosti obavlja ravnatelj/ica odnosno povjerenstvo ili radnik Dječjeg vrtića kojega ravnatelj/ica za to opunomoći.

Povjerenstvo odnosno radnik dostavlja ravnatelju/ici pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Dječjem vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.

2. Probni rad

Članak 16.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Odluku o potrebi za probnim radom donosi ovlašteno tijelo koje donosi odluku o izboru radnika i zasnivanju radnog odnosa.

Prema Zakonu o radu probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Članak 17.

Ravnatelj/ica imenuje komisiju od tri člana za praćenje rada i provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika na probnom radu.

Na temelju pisanog izvješća komisije, ravnatelj/ica najkasnije posljednjeg dana probnog rada izdaje radniku pisanu potvrdu o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor o radu se otkazuje s otkaznim rokom od sedam dana. Ukoliko rad radnika bude ocijenjen negativnom ocjenom, Dječji vrtić je ovlašten radniku radni odnos otkazati i to bez ikakvih dodatnih obavještenja ili obrazloženja.

Ako Dječji vrtić ne dostavi radniku otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

IV. PRAVO I OBVEZA OBRAZOVANJA I OSPOSoblJAVANJA ZA RAD

Članak 18.

Dječji vrtić je dužan, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

Tijekom obrazovanja za potrebe Dječjeg vrtića, radniku pripadaju sva prava kao da je radio, u skladu s odredbama zakona.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Dječjeg vrtića uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Članak 19.

Odgojitelji i stručni suradnici imaju pravo i obvezu permanentnog stručnog usavršavanja u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima u skladu s financijskim i ostalim mogućnostima vrtića.

1. Pripravnici

Članak 20.

Odgojitelji i stručni suradnik koji se prvi puta zapošljava kao odgojitelj ili stručni suradnik u Dječjem vrtiću zasniva radni odnos kao pripravnik.

Pripravnički staž traje godinu dana. Nakon obavljenog pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž, prestaje radni odnos u Dječjem vrtiću.

Rok iz stavka 3. ovog članka ne teče za vrijeme rodiljnog dopusta, privremene nesposobnosti za rad i vojne službe.

Članak 21.

Pripravnik u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva u struci.

Pripravnikom iz stavka 1. ovog članka smatra se i odgojitelj i stručni suradnik koji je, prije nego što se zaposlio u Dječjem vrtiću, na poslovima i zadaćama odgojitelja i stručnog suradnika, stekao najmanje dvanaest (12) mjeseci radnog iskustva u svojoj struci izvan Dječjeg vrtića.

Pripravnik volonter u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj i stručni suradnik koji, na temelju sklopljenog ugovora ili sporazuma s Dječjim vrtićem, ostvaruje program pripravničkog staža.

Članak 22.

Staziranje pripravnika, i pripravnika volontera (u daljnjem tekstu pripravnika) ostvaruje se na temelju programa koji predlaže Povjerenstvo za staziranje, a donosi ga ovlašteno stručno tijelo –Odgojiteljsko vijeće.

Zadaća je Povjerenstva izraditi prijedlog programa staziranja, pružati pripravniku pedagošku, metodičku i svaku drugu pomoć te pratiti njegovo napredovanje.

Članak 23.

Povjerenstvo za staziranje čine:

- Ravnatelj/ica Dječjeg vrtića u svojstvu predsjednika
- Mentor pripravnika
- Stručni suradnik vrtića

Povjerenstvo imenuje ravnatelj/ica Dječjeg vrtića.

Sadržaj i način rada Povjerenstva propisuje se poslovníkom o radu Povjerenstva za staziranje koji donosi Ministarstvo prosvjete i sporta.

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

Članak 24.

Ako Dječji vrtić nema odgojitelja u zvanju mentora, ravnatelj/ica može imenovati za mentora odgojitelja istog ili višeg stupnja stručne spremlje od pripravnika s položenim stručnim ispitom ili onog koji nema obvezu polagati stručni ispit, a uživa ugled vrsnog odgojitelja. Ako mentora nije moguće imenovati u Dječjem vrtiću u kojem pripravnik stazira, mentor se bira iz drugog vrtića.

Članak 25.

Program pripravničkog staža počinje se ostvarivati danom početka radnog odnosa, ostvarivanjem ugovornog odnosa, odnosno, danom početka volontiranja. Cjelovit program stažiranja Dječji vrtić je obvezan donijeti najkasnije petnaest (15) dana od zasnivanja radnog odnosa pripravnika.

Članak 26.

Pripravnik polaže stručni ispit, ako je to propisano zakonom ili drugim propisom. Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu. Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom, u roku koji ne može biti kraći od petnaest dana. Ako ni tada ne položi, Dječji vrtić mu može redovito otkazati.

Članak 27.

Nakon početka rada pripravnika, uključujući volontiranje, Vrtić je obvezan:

- Imenovati povjerenstvo za stažiranje
- Prijaviti stažiranje Ministarstvu prosvjete i sporta (na tiskanici PO-1) najkasnije petnaest (15) dana od početka rada (volontiranja) pripravnika
- Izraditi program pripravničkog staža i predložiti ga Odgojiteljskom vijeću na usvajanje

Članak 28.

Pripravnik je dužan sudjelovati u svim dijelovima odgojno obrazovnog rada:

- Planirati, programirati, pripremati i ostvarivati program njege, odgoja i obrazovanja te pratiti, procjenjivati i evaluirati ostvarenje programa
- Voditi pedagošku dokumentaciju

Pripravnik je obvezan djelatno sudjelovati u svim oblicima stručnog usavršavanja, posebice onima koji su namijenjeni pripravnicima. Program stažiranja pripravnika, stručnih suradnika, osim navedenog obuhvaća i posebne poslove iz Godišnjeg programa rada stručnih suradnika.

Članak 29.

Pripravnici, osim pripravnika volontera, obvezni su biti nazočni radu mentora najmanje trideset (30) sati tijekom stažiranja, a mentor je obvezan biti nazočan na radu pripravnika najmanje deset (10) sati. Pripravnici volonteri obvezni su biti nazočni radu mentora najmanje šezdeset (60) sati tijekom stažiranja. Pripravnici stručni suradnici surađuju s mentorom na poslovima iz mentorova djelokruga najmanje trideset (30) sati tijekom stažiranja.

Povjerenstvo za stažiranje biti će nazočno aktivnostima pripravnika odgojitelja najmanje dva (2) puta. Stručni će suradnik biti nazočan radu pripravnika najmanje dva (2) puta.

Povjerenstvo, u pravilu, radi u punom sastavu.

Članak 30.

Ako pripravnik tijekom pripravničkog staža prijeđe u drugi vrtić, stažiranje se nastavlja u vrtiću u koji je prešao. Vrtić u kojem je ostvaren dio pripravničkog staža obvezan je o promjeni odmah izvijestiti Ministarstvo prosvjete i sporta i sastaviti izvješće o ostvarenom dosadašnjem stažu(tiskanica PO-2). Jedan primjerak izvješća šalje se zajedno s drugom dokumentacijom u vrtić gdje se pripravnik zaposlio ili mu se predaje osobno zbog daljnje uporabe. Jedan primjerak izvješća, zajedno s drugim dokumentima dostavlja se Ministarstvu prosvjete i sporta u vrijeme prijavljivanja pripravnika za polaganje stručnog ispita.

Članak 31.

Tijekom ostvarivanja programa stažiranja i polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na koeficijent za obračun plaće koji je primjeren njegovoj stručnoj spremi i stečenom stažu. Pripravniku koji ne položi stručni ispit u navedenom roku ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

U opravdanim slučajevima (dulje bolovanje, vojna obveza, rodiljni dopust i sl.) pripravničko se stažiranje prekida, a nastavlja se kad navedeni razlozi prestanu, o čemu Dječji vrtić mora pravodobno izvijestiti Ministarstvo prosvjete i sporta.

Članak 32.

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

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

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

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 33.

Dječji vrtić se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, didaktička sredstva, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te ih prilagođavati promijenjenim okolnostima, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Dječji vrtić o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od Dječjeg vrtića utvrđene mjere.

Zaštita radnika određuje se Pravilnikom o zaštiti na radu.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 34.

Dječji vrtić smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama podatke o radnicima samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Dječji vrtić prikuplja i vodi podatke o radnicima sukladno propisima o evidencijama u području rada.

Podatke Dječji vrtić unosi u evidenciju o radnicima iz odgovarajuće dokumentacije ili na temelju posebnih propisa, a radnik je u tu svrhu Dječjem vrtiću obavezan pravodobno dostaviti potrebnu osobnu dokumentaciju ili isprave.

Dječji vrtić je dužan voditi i druge podatke prijavljene od radnika ili od nadležnog tijela od kojih ovisi ostvarivanje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom

(trudnoća, majčinstvo, očinstvo, dojenje djeteta, status samohranog roditelja, status posvojitelja, profesionalna bolest, ozljeda na radu, profesionalna nesposobnost za rad, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, obveze uzdržavanja koje terete radnika, za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu podaci o drugim poslodavcima kod kojih radnik radi u nepunom radnom vremenu i slično.

Radnici su dužni o svakoj promjeni podataka obavijestiti Dječji vrtić odmah, a najkasnije u roku od 8 dana od dana nastanka promjene. Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 4. ovog članka snosi radnik.

Članak 35.

Dječji vrtić će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

Odluku o prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku, kao i o imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke, ravnatelj/ica će donijeti uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 36.

Dječji vrtić je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Članak 37.

Dječji vrtić je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od osnova iz članka 2. ovog Pravilnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Članak 38.

Osobe ovlaštene u Dječjem vrtiću primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika su: ravnatelj/ica ili osoba koju ravnatelj imenuje posebnom odlukom (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).

Članak 39.

Kada ovlaštena osoba primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužna je u roku od 8 dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika, ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe ovlaštena osoba ispitat će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica o osnovanosti pritužbe.

Radnika se može ispitati uz nazočnost njegovog opunomoćenika odnosno sindikalnog povjerenika ili predstavnika.

Članak 40.

O postupku po pritužbi sastavlja se zapisnik, na temelju kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila da je radnik uznemiravan ili spolno uznemiravan, predlaže nadležnom tijelu Dječjeg vrtića hitno poduzimanje mjera zaštite dostojanstva radnika kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja radnika.

Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže neku od sljedećih mjera:

- usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje,
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje, uz najavu mogućnosti pokretanja postupka za otkaz ugovora o radu,
- promjenu rasporeda rada tako da se izbjegne kontakt uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje,
- pokretanje postupka za otkaz ugovora o radu radniku koji je izvršio uznemiravanje.

Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od 8 dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju radnika.

Članak 41.

Podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu su tajnost odgovorne osobe iz članka 21. ovoga Pravilnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja konkretne pritužbe, na što moraju biti upozorene prije početka postupka rješavanja pritužbe i što mora biti konstatirano u zapisniku o rješavanju pritužbe.

Članak 42.

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad, a pod uvjetima i na način predviđen Zakonom o radu.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

VI. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 43.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 44.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Dječji vrtić o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme sa drugim poslodavcima.

Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

Radnik čije je ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od 8 sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako Dječji vrtić, s kojim radnik već ima prethodno sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad da pisanu suglasnost.

Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu, ravnatelj/ica može rasporediti u petodnevni radni tjedan ili u određene dane u tjednu.

Ukoliko narav posla i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća se određuje razmjerno nepunom radnom vremenu za koje su zasnovali radni odnos.

3. Prekovremeni rad

Članak 45.

Na zahtjev poslodavca radnik mora raditi duže od punog radnog vremena, odnosno nepunog radnog vremena u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i drugim slučajevima prijeko potrebe.

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

Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika.

Izuzetno u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Dječjem vrtiću znatnu štetu, zamjena nazočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

Članak 46.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- maloljetnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, osim u slučaju više sile. Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se ravnatelju/ici.

4. Raspored radnog vremena

Članak 47.

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

U slučaju utvrđene potrebe djece za ostvarivanjem programa subotom, za potreban broj radnika mora se odrediti drukčiji tjedni raspored radnog vremena.

Dnevno radno vrijeme u pravilu je jednokratno. Trajanje dnevnog radnog vremena određuje se na način da se zadovolje potrebe djece za ostvarivanjem programa predškolskog odgoja.

Radno vrijeme odgojitelja i odgojno-obrazovnih radnika u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece; stručnih suradnika u neposrednom

pedagoškom radu s djecom, odgojiteljima i roditeljima; više medicinske sestre – zdravstvenog voditelja u neposrednom zdravstveno-odgojnom radu s djecom, odgojiteljima i ostalim radnicima u predškolskoj ustanovi; te stručnih radnika koji provode programe za djecu s teškoćama u neposrednom radu s djetetom određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe, odnosno odluci ministra nadležnog za obrazovanje.

Članak 48.

Početak i završetak tjednog i dnevnog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se godišnjim planom i programom rada Dječjeg vrtića, uz obvezu savjetovanja sa radničkim vijećem.

Ravnatelj izdaje svakom radniku rješenje o godišnjem zaduženju i strukturi radnog vremena, prati ostvarivanje utvrđenih obveza radnika, te svaka tri mjeseca o tome izvješćuje radničko vijeće.

Ravnatelj mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 49.

Zbog naravi posla i zahtjeva procesa rada Dječjeg vrtića radno se vrijeme može preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

Ravnatelj je dužan utvrditi plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Radno vrijeme preraspodijeljeno ne može tijekom godine biti prosječno dulje od ugovorenog radnog vremena.

Preraspodijeljeno puno radno vrijeme radnika ne smije biti veće od četrdeset i osam (48) sati tjedno.

Radniku koji radi nepuno radno vrijeme u Vrtiću i kod drugog poslodavca, može se radno vrijeme preraspodijeliti samo uz njegov pristanak.

Radno vrijeme trudnica, majke s djetetom do tri (3) godine starosti, samohranog roditelja s djetetom do šest (6) godina starosti te radniku koji radi u nepunom radnom vremenu može se preraspodijeliti rad samo uz pisani pristanak tih radnika.

VII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 50.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

Vrijeme odmora iz st. 1 ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj/ica.

Ako narav pojedinih poslova ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima to će se vrijeme preraspodijeliti u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja.

2. Dnevni odmor

Članak 51.

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

3. Tjedni odmor

Članak 52.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje dvadeset i četiri (24) sata neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom slijedećeg tjedna.

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, može ga koristiti naknadno prema odluci ravnatelja/ice.

4. Godišnji odmor

Članak 53.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana). Blagdani i neradni dani ne računaju se u vrijeme trajanja godišnjeg odmora, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju utvrđuje nadležni liječnik.

Članak 54.

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

Članak 55.

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 iz članka 77. stavka 1. Zakona o radu (NN 93/14) , nije stekao pravo na godišnji odmor,

- ako mu radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 77. stavka 1. Zakona o radu (NN 93/14),

- kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 56.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 4 tjedna (20 radnih dana), koliko iznosi zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema pojedinačno određenim mjerilima:

a) s obzirom na složenost poslova

- Poslovi za koje je uvjet visoka stručna sprema	5 radna dana
- Poslovi za koje je uvjet viša stručna sprema	4 radna dana
- Poslovi za koje je uvjet srednja stručna sprema	3 radna dana
- Poslovi za koje je uvjet niža stručna sprema	2 radna dana

b) duljina radnog staža:

- Od 1 do 10 godina radnog staža	2 radna dana
- Od 10 do 20 godina radnog staža	3 radna dana
- Od 20 do 30 godina radnog staža	4 radna dana
- od 30 do 40 godina radnog staža	5 radna dana

c) s obzirom na posebne socijalne uvjete

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako malodobno dijete	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s poteškoćama u razvoju na temelju rješenja	3 radna dana
- radniku koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji	1 radni dan
- radniku kojem je nadležna služba utvrdila trajno oštećenje organizma	2 radna dana
- odgojitelju koji u skupini ima dijete s posebnim potrebama	1 radni dan
- invalid rada ili s tjelesnim oštećenjem s više od 70%	3 radna dana

d) s obzirom na uvjete rada

- poslovi čije je obavljanje vezano uz buku, ne ujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, pralja, kuharica, pomoćna kuharica, domar)	2 radna dana
- poslovi čije je obavljanje vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, ravnatelj/ica)	2 radna dana
- poslovi čije je obavljanje vezano uz stalni rad na kompjuteru i sa strankama (voditelj računovodstva, administrator)	2 radna dana

l) za ostale poslove za koje se traži NSS 1 dan

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 4 tjedna (20 radnih dana) uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u skladu s točkama a) do l).

Uvažavajući način utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora prema prethodnom stavku ovog članka, ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana godišnje, osim za radnike navedene u sljedećem stavku ovog članka.

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

Članak 57.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako s Dječjim vrtićem drukčije ne dogovori.

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

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Dječji vrtić ili osobu koju on ovlasti, najmanje tri dana ranije.

Članak 58.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Dječji vrtić, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

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

Članak 59.

Plan korištenja godišnjih odmora donosi ravnatelj/ica, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom.

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora, ravnatelj/ica dostavlja svakom radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora. Raspored korištenja godišnjih odmora mora se donijeti do 30. lipnja tekuće godine ili najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

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

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

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

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

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

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

5. Plaćeni dopust

Članak 60.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust uz naknadu plaće tijekom kalendarske godine do ukupno najviše sedam (7) radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|--------|
| • sklapanja braka | 5 dana |
| • sklapanja braka djeteta | 2 dana |
| • rođenja djeteta | 5 dana |
| • porođaja člana uže obitelji | 1 dan |
| • smrti supružnika, djeteta, roditelja ili unuka | 5 dana |
| • selidbe u istom mjestu | 2 dana |
| • selidbe na udaljenost veću od 50 km | 3 dana |
| • teže bolesti člana uže obitelji (roditelji, djeca) izvan mjesta stanovanja | 3 dana |
| • većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica rata ili elementarnih nepogoda | 5 dana |
| • nastupanja na kulturnim ili športskim priredbama | 2 dana |
| • dobrovoljnog darivanja krvi - za svako darivanje | 1 dan |
| • obavljanja neodgodivih poslova ili smrti člana šire obitelji | 3 dana |
| • odaziva na poziv sudskih i upravnih tijela | 1 dan |
| • sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | 2 dana |

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

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon davanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se naknadno, prema odluci Dječjeg vrtića.

Članak 61.

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

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

Članak 62.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta donosi ravnatelj/ica na temelju pisanog zahtjeva radnika.

6. Neplaćeni dopust

Članak 63.

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

Odluku o pravu korištenja neplaćenog dopusta donosi ravnatelj/ica na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Članak 64.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa. U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obvezno navode pravne posljedice mirovanja prava i obveza iz radnog odnosa u skladu s važećim propisima.

7. Zaštita majčinstva, porodni dopust

Članak 65.

Na zaštitu majčinstva, rodiljni dopust i ostala prava roditelja, odnosno posvojitelja, primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 66.

Na zaštitu radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad te njihova prava primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

VIII. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

1. Plaća

Članak 67.

Dječji vrtić će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće
- dodataka na plaću za rad u posebnim situacijama,

- stimulativnog dodatka, ako je on predviđen posebnom odlukom Dječjeg vrtića na koju je suglasnost dalo Upravno vijeće, uz uvjet da su za to osigurana sredstva.

Članak 68.

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

Članak 69.

Radniku pripada dodatak za radni staž u visini od 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, ali najviše do 20% osnovne plaće.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta radnika pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža

Članak 70.

Osnovna bruto plaća radnika utvrđuje se umnoškom koeficijenata radnog mjesta i osnovice.

Za radna mjesta u Dječjem vrtiću utvrđuju se slijedeći koeficijenti:

Radno mjesto:	Koeficijent:
1. Ravnatelj/ica	1,855
2. Odgojitelj (mentor)	1,448
3. Pedagog, psiholog, defektolog	1,436
4. Odgojitelj (VŠS)	1,338
5. Medicinska sestra(VŠS)	1,338
6. Odgojitelj (SSS)	1,262
7. Odgojitelj (bez položenog stručnog ispita)	1,066
8. Računovođa (SSS)	1,051
9. Tajnica (VŠS)	1,313
10. Šef računovodstva (VŠS)	1,313
11. Domar	0,893
12. Kuhar	0,868
13. Pomoćni kuhar	0,800
14. Spremačica	0,800

Koeficijent pripravnika umanjuje se za 20%.

Osnovna plaća isplaćuje se za ostvareni ugovoreni opseg rada.

Osnovicu za obračun plaće utvrđuje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja/ice ili Osnivača odnosno zastupnika Osnivača. Ista ne može biti manja od one koja se primjenjuje za Državne službenike i namještenike.

Članak 71.

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

Članak 72.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

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

Prigodom isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine Dječji vrtić će radniku uručiti pisani obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni. Ako na dan dospelosti ne isplati radniku plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, Dječji vrtić će do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata uručiti radniku obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Pod plaćom i naknadom plaće se podrazumijeva plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Na zahtjev radnika Dječji vrtić je obavezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

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

Članak 73.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće isplaćene za prethodni mjesec za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio Dječji vrtić,
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Članak 74.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, odnosno za invalide rada prvih 7 dana, pripada mu naknada plaće u visini 90% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos zaposlenikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Ako je radnik odsutan s rada zbog sebe 43. dan i duže, odnosno za invalide rada 8 dana i duže, pripada mu razlika naknada za bolovanje koju prima od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.

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

Članak 75.

Ako je radnik na bolovanju zbog privremene nesposobnosti za rad zbog izoliranja kao kliconoše ili zbog pojave zaraze u njegovoj okolini, u slučaju komplikacija u trudnoći, naknada plaće iznosi 100% od osnovice za naknadu plaće. Od prvog dana ju obračunava i isplaćuje HZZO na teret svojih sredstava.

Članak 76.

Radniku se može isplatiti stimulativni dodatak u visini do 20% njegove osnovne plaće bez stalnog dodatka u slučajevima predviđenim posebnom odlukom Dječjeg vrtića na koju je suglasnost dalo Upravno vijeće, ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstava.

1.Naknada troškova prijevoza

Članak 77.

Zaposlenicima Dječjeg vrtića „Ivančica Oriovac“ naknada troškova prijevoza na posao i odlaska s posla utvrđuje se sukladno važećim zakonskim odredbama.

Članak 78.

Ako radnik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi po prijeđenom kilometru u visini neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 79.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika
- 2) istekom vremena odnosno ispunjenjem uvjeta, zbog kojeg je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen
- 3) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Dječji vrtić i radnik drukčije ne dogovore
- 4) sporazumom radnika i Dječjeg vrtića
- 5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- 6) otkazom
- 7) odlukom nadležnog suda
- 8) ostalim slučajevima određenim Zakonom.

Članak 80.

Dječji vrtić je dužan u roku od 8 dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Dječji vrtić je dužan u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Dječji vrtić u potvrdi iz stavka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 81.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Dječji vrtić. Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.
- Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj/ica, odnosno osoba koju ovlasti.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 82.

Ugovor o radu mogu otkazati Dječji vrtić i radnik.

3.1. Redoviti otkaz Dječjeg vrtića

Članak 83.

Dječji vrtić može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu)

Članak 84.

Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Dječji vrtić ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Dječji vrtić ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Dječjeg vrtića da to učini.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Dječji vrtić mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koja terete radnika.

Članak 85.

Dječji vrtić može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik svojim ponašanjem ili radom povrijedio obveze iz radnog odnosa.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa, zbog kojih Dječji vrtić može otkazati ugovor o radu, smatraju se naročito ove povrede obveza iz radnog odnosa:

1. neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje obveza iz radnog odnosa,
2. uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
3. nezakonito raspolaganje sredstvima,
4. Nesvrhsishodno i neodgovorno korištenje imovine Vrtića,
5. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari,
6. zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
7. odavanje poslovne, službene ili druge tajne koju je radnik saznao na radu ili u svezi s radom,
8. zloupotreba prava korištenja bolovanja,
9. povreda propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i životne okoline,
10. povreda propisa o obrani i zaštiti,
11. ometanje drugog radnika u radu,
12. nezakonito otuđenje imovine Vrtića,
13. neovlaštena posluga sredstvima koja su dana radnicima za izvršavanje njihovih poslova,
14. dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva ili uzimanje alkohola odnosno drugog omamljujućeg sredstva tijekom radnog vremena,
15. izazivanje nereda ili tuče u prostorijama Vrtića,
16. neopravdano izostajanje s posla,
17. protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu Vrtića,
18. kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi s radom,

19. neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obaveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili je nastupila materijalna ili druga šteta za Vrtić,
20. nedopušten ulazak u poslovne prostorije Vrtića,
21. obavljanje rada kojim se konkuriira Vrtiću,
22. organiziranje ili sudjelovanje u štrajku na način protivan zakonu, kolektivnim ugovorom ili pravilniku,
23. podnošenje netočnog obračuna troškova službenog putovanja,
24. neovlašteno korištenje opreme (hardware) ili programa (software) Vrtića,
25. nepristojno ponašanje radnika prema poslovnim partnerima ili drugim radnicima,
26. iznošenje ili prenošenje netočnih podataka o radu Vrtića, čime se nanosi šteta ugledu,
27. davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka u Vrtiću,
28. odbijanje odgode odnosno prekida korištenja odmora koji je u slučaju prijeko potrebe zatražio ravnatelj Vrtića,
29. neopravdano odbijanje izvršenja naređenog posla,
30. onemogućavanje ovlaštenog radnika u provođenju inventure, revizije ili drugog oblika interne kontrole,
31. netočno evidentiranje podataka o radu s namjerom pribavljanja sebi ili drugoj osobi imovinske koristi,
32. samovoljno napuštanje rada.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Dječji vrtić je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka povrede tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Dječjeg vrtića da to učini.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Dječji vrtić je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Dječjeg vrtića da to učini.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 86.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani (čl. 94. ovog Pravilnika o radu) ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 87.

Dječji vrtić i radnik mogu otkazati ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovorenih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 88.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 89.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika Dječji vrtić je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Dječjeg vrtića da to učini.

3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 90.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijek otkaznog roka

Članak 91.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Dječji vrtić mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje poštujući pravila dostave iz čl. 94. ovog Pravilnika o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog i posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

Članak 92.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu ravnatelj/ica je dužan/na priopćiti radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku i dostaviti mu obrazloženi prijedlog odluke o otkazu, te je dužan o toj odluci savjetovati se sa radničkim vijećem u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

3.6. Otkazni rok

Članak 93.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok se određuje ovisno o vremenu provedenom u radnom odnosu kod istog poslodavca i traje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Dječjem vrtiću proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu u Dječjem vrtiću proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu u Dječjem vrtiću proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu u Dječjem vrtiću proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Dječjem vrtiću proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Dječjem vrtiću proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je u Dječjem vrtiću proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna, ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Za radnika s invaliditetom u smislu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, otkazni rok se dodatno uvećava za mjesec dana, osim ako je taj radnik skrivio otkaz.

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

Članak 94.

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

Ako radnik na zahtjev Dječjeg vrtića prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Dječji vrtić mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

3.7. Otpremnina, dnevnice za službeni put

Članak 95.

Radnik ostvaruje pravo na naknadu materijalnih troškova koje ima u obavljanju redovitih i izvanrednih radnih zadataka i drugih materijalnih prava iz radnog odnosa (troškovi prijevoza na posao i s posla, otpremnina kod odlaska u mirovinu, dnevnicu za službeni put, terenski dodatak, korištenje osobnog automobila, pomoć u slučaju bolesti, potpora zbog bolovanja dužeg od 90 dana, pomoć u slučaju smrti članova obitelji, potpore zbog invalidnosti, dar djetetu, jubilarne nagrade, božićnice, regres za godišnji odmor, nagrade, božićnicu, regres za godišnji odmor, odvojeni život od obitelji itd...)

O ostvarivanju prava na naknadu materijalnih troškova i drugih materijalnih prava ravnatelj/ica donosi posebno rješenje.

Ukupan iznos materijalnih prava iz stavka 1. do 3. ovog članka utvrđuje Upravno vijeće financijskim planom za tekuću godinu do iznosa koji osigurava ili s kojim je suglasan Osnivač Vrtića.

Visinu i način obračuna pojedinih materijalnih prava radnika iz stavka 1. do 3. ovog članka za svaku godinu posebnim aktom utvrđuje ravnatelj/ica na temelju procjene koja proizlazi iz plana za tekuću godinu.

Pravo na otpremninu uređuje se zakonskim odredbama.

Članak 96.

Kad su odgojitelji, stručni suradnici i ostali radnici Vrtića upućeni na službeno putovanje u zemlji, pripada im puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice u najmanjem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Kada se odgojitelji, stručni suradnici i ostali radnici Vrtića zbog potreba službenog putovanja koriste privatnim automobilom u službene svrhe, imaju pravo nadoknade troškova u visini do 2,00 kune po prijeđenom kilometru.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 97.

Radnik koji smatra da mu je Dječji vrtić povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može, u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Dječjeg vrtića ostvarenje toga prava.

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Dječjem vrtiću nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa, sukladno članku 133. stavka 3. Zakona o radu.

Članak 98.

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

Članak 99.

Ako ne postupi prema predhodnom članku ovoga 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.

Članak 100.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koje prema Statutu i ovom Pravilniku nisu u nadležnosti Upravnog vijeća, donosi ravnatelj/ica ili osoba koju on/ona ovlasti pisanom punomoći.

O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv odluke ravnatelja/ice ili osobe koju on/ona ovlasti odlučuje Upravno vijeće Dječjeg vrtića.

O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv prvostupanjske odluke Upravnog vijeća odlučuje Upravno vijeće.

XI. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 101.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednim uručivanjem radniku.

Radnik će svojim potpisom na primjerku odluke ili dostavnici i naznakom dana primitka potvrditi obavljenju dostavu akata.

Radniku se odluka može dostaviti preporučeno putem pošte na adresu koju je prijavio Dječjem vrtiću.

U slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese radnika, dostava se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića.

Istekom roka od osam dana od dana isticanje odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostava obavljena.

Ako radnik ima punomoćnika, dostava se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 102.

Odluke Dječjeg vrtića koje se dostavljaju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili naznaku da je odluka konačna.

XII. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 103.

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

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i Dječjeg vrtića.

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

Članak 104.

Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, njegova prava, sukladno Zakonu o radu, ima sindikalni povjerenik.

Članak 105.

Radničko vijeće dužno je, uz prethodno savjetovanje s ravnateljem/icom, najmanje dva puta godišnje sazvati skup svih radnika radi sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju predškolske ustanove, te o radu radničkog vijeća.

Ako nije utemeljeno radničko vijeće, skup radnika iz stavka 1. ovoga članka dužan je sazvati ravnatelj/ica, uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom.

Ne dirajući u pravo radničkog vijeća da saziva skup radnika, ravnatelj/ica može, ako ocijeni da je to potrebno, sazvati skup radnika vodeći računa da se s time ne ograniče zakonske ovlasti radničkog vijeća. Ravnatelj/ica se o sazivanju tog skupa radnika mora savjetovati sa radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom.

Skupovi radnika mogu se održati po lokacijama ili smjenama, ako je to povoljnije glede nesmetanog odvijanja programa rada predškolske ustanove.

XIII. POSLOVNA TAJNA

Članak 106.

Svi zaposleni u vrtiću dužni su čuvati kao poslovnu tajnu sve informacije i podatke koje saznaju u tijeku obavljanja poslova i radnih zadataka, a koja su značajna za poslovanje.

U slučaju nepridržavanja odredbi iz stavka 1. ovog članka zaposleniku može prestati radni odnos, a ujedno će biti obavezan na naknadu nastale štete prema općim propisima obveznog prava.

XIV. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 107.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Dječjem vrtiću, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je radnik odgovoran za dio štete koju je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 108.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari putem vještačenja.

Članak 109.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Dječji vrtić, dužan je Dječjem vrtiću naknaditi iznos naknade isplaćen trećoj osobi.

Članak 110.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete za koju je odgovoran, pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do tada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično ukloniti radom u Dječjem vrtiću i sredstvima rada Dječjeg vrtića ili,
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga posebno teško pogodila ili,
- ako se radi o invalidu, starijem radniku, samohranom roditelju ili skrbniku ili,
- ako se radi o manjoj šteti.

Smanjenje naknade štete zbog navedenih razloga može iznositi najmanje 20%, a radnika se može osloboditi od naknade štete i u cijelosti.

2. Odgovornost Dječjeg vrtića

Članak 111.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom Dječji vrtić je dužan radniku naknaditi štetu prema općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Dječji vrtić uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 112.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od dana kada je šteta nastala.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen duži rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kada istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

Članak 113.

Potraživanje naknade štete koju Dječji vrtić isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu uzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 114.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama Dječjeg vrtića.

Ovaj Pravilnik se dostavlja sindikalnom povjereniku.

Članak 115.

Odredbe ovog Pravilnika mogu se mijenjati i dopunjavati na način i u skladu sa zakonom i drugim propisima koji uređuju materiju radnih odnosa.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu Dječjeg vrtića „Ivančica Oriovac“ KLASA: 003-05/16-01/01, UR.BROJ: 2178/10-03/05-16-01 od 16.06.2016.kao i sve njegove izmjene i dopune.

Utvrđuje se da je Osnivač dao suglasnost na ovaj Pravilnik o radu prema Odluci Općine Oriovac, KLASA: 024-02/23-02/31 URBROJ:2178-10-03-23-1, 20.03.2023.godine.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA:
Hemen Anica

KLASA: 011-02/23-01/01
UR.BROJ: 2178/10-03/01-23-01
21.03.2023.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnim pločama Dječjeg vrtića dana 21.03.2023., te stupio na snagu dana 29.03.2023.

RAVNATELJICA:
Blanka Stažić