

Na temelju članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23), članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ br. 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 i 101/23) i članka 29. Statuta Dječjeg vrtića LILIPUT TRPINJA, Upravno vijeće, na 36. sjednici održanoj dana 20. rujna 2024. godine donosi

PRAVILNIK O RADU Dječjeg vrtića LILIPUT TRPINJA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu Dječjeg vrtića LILIPUT TRPINJA (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Dječji vrtić LILIPUT TRPINJA (u daljnjem tekstu: Vrtić) kao poslodavac uređuje uvjete rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze poslodavca i radnika, plaće i naknade radnika, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja u vezi s radnim odnosima u Vrtiću.

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

Članak 2.

Odredbe ovoga Pravilnika se odnose 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.

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

Članak 3.

Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se u slučajevima kada je zakonom, podzakonskim aktom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća ili sindikata i Vrtića, Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, neko pravo ili položaj radnika u Vrtiću uređen povoljnije u odnosu na prava ili položaj radnika koja su propisana ovim Pravilnikom.

Članak 4.

Prije stupanja na rad Vrtić je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada, zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Pravilnik o radu, kolektivni ugovor, drugi akti kojima se uređuju radni odnosi i akti kojima se uređuje zaštita i sigurnost na radu, moraju se na prikladan način učiniti dostupni svim radnicima Vrtića.

Članak 5.

Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno te prema uputama i radnim nalogima ravnatelja Vrtića (u daljnjem tekstu: Ravnatelj), odnosno osobe koju on ovlasti.

Ravnatelj može pobliže odrediti mjesto rada i način obavljanja rada.

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

II. IZBOR RADNIKA I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

Potrebu zapošljavanja novih radnika u Vrtiću utvrđuje Ravnatelj.

Članak 7.

Radni odnos u Vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.

Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće, a natječaj se objavljuje na oglasnim pločama i mrežnim stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Vrtića.

Članak 8.

U tekstu natječaja za zapošljavanje navode se podaci:

1. o nazivu i sjedištu Vrtića,
2. o nazivu ili vrsti posla za koji će se sklopiti ugovor o radu,
3. o uvjetima koje kandidati trebaju ispunjavati,
4. o ispravama koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz točke 3.,
5. o roku u kojemu kandidat trebaju dostaviti prijavu na natječaj, a koji ne može biti kraći od osam dana.

Pored podataka iz stavka 1. ovoga članka, u natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

Članak 9.

Nakon isteka natječajnog roka provodi se postupak izbora prijavljenih kandidata.

Prije izbora Vrtić može provjeriti radne, stručne i druge sposobnosti kandidata.

Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 2. ovoga članka provodi se razgovorom, testiranjem, anketiranjem i slično.

Članak 10.

Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 9. ovoga Pravilnika obavlja Ravnatelj odnosno povjerenstvo ili radnik Vrtića kojega Ravnatelj za to opunomoći.

Povjerenstvo odnosno opunomoćeni radnik iz stavka 1. ovoga članka dostavlja Ravnatelju pisani izvještaj o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

Osoba koja traži zaposlenje dokazuje zdravstvenu sposobnost za rad ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.

Nitko u Vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije obavljenog zdravstvenog pregleda, sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu i Zakona o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.

Članak 11.

Kada su zakonom, drugim propisom ili Kolektivnim ugovorom za obavljanje pojedinih poslova utvrđeni posebni uvjeti, radni odnos može se zasnovati samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

Dokazi o ispunjenosti uvjeta iz stavka 1. ovoga članka moraju biti osigurani do izbora prijavljenih kandidata ili najkasnije do donošenja odluke o zasnivanju radnog odnosa.

Članak 12.

Iznimno od članka 7. radni odnos u Vrtiću može se zasnovati ugovorom o radu bez natječaja:

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

Članak 13.

O zasnivanju radnog odnosa odlučuje Upravno vijeće na prijedlog Ravnatelja.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje Ravnatelj.

Članak 14.

S kandidatom za kojega je Upravno vijeće ili Ravnatelj donio odluku o zasnivanju radnog odnosa, Ravnatelj sklapa ugovor o radu.

Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se Ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim uglavcima ugovora.

Kod sklapanja ugovora o radu Ravnatelj može od osobe koja traži zaposlenje tražiti samo podatke koji su u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Članak 15.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu sklopljen između Vrtića i radnika mora sadržavati podatke o:

- strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
- 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 sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora,
- postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
- brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
- trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
- tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
- pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji,

- trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

U slučaju kada se ugovorom o radu ili potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu upućuje na odgovarajući zakon, drugi propis, Kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja, odredbe tih zakona, drugih propisa, Kolektivnog ugovora primjenjivat će se neposredno.

Članak 16.

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

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

Članak 17.

Vrtić je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema odredbama posebnih propisa.

Članak 18.

Osobe koje na natječaju nisu izabrane, Vrtić obavještava o neizboru i vraća im natječajnu dokumentaciju.

Članak 19.

Kada za to imaju interes, Vrtić i radnik mogu sklapati dodatke ugovora o radu kojima mijenjaju pojedine uglavke ugovora o radu.

Rad na neodređeno vrijeme

Članak 20.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, ako Zakonom o radu nije drugačije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke ugovora dok ne prestane na način određen Zakonom.

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

Rad na određeno vrijeme

Članak 21.

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

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

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

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 3. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

Iznimno od stavaka 2. i 3. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

- 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.

Članak 22.

Vrtić je dužan radniku koji je zaposlen 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 istih poslova s istim ili sličnim stručnim zvanjima i vještinama.

Radnike koji su zaposleni na određeno vrijeme Vrtić je dužan obavijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 23.

Ugovor o radu koji je sklopljen na određeno vrijeme prestaje izvršenjem određenog posla, nastupanjem određenog događaja ili istekom tim ugovorom unaprijed utvrđenog roka.

O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka Vrtić pisano obavještava radnika.

Probni rad

Članak 24.

Prilikom sklapanja ugovora o radu ugovara se probni rad.

Trajanje probnog rada za pojedina radna mjesta određeno je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića LILIPUT TRPINJA.

Probni rad radnika prati Ravnatelj ili osoba koju Ravnatelj za to opunomoći.

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

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

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje tjedan dana.

III. PRIPRAVNICI I STRUČNI ISPIT

Članak 25.

Pripravnici u Vrtiću su osobe koje se prvi put zapošljavaju u zanimanjima odgojitelja ili stručnog suradnika radi osposobljavanja za samostalan rad.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti se na određeno ili neodređeno vrijeme.

Članak 26.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu.

Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik koji je u Vrtiću zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme ili na određeno vrijeme u trajanju dužem od dvije godine, dužan je položiti stručni ispit u roku godine dana.

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

Članak 27.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita iz članka 26. ovoga Pravilnika primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.

Članak 28.

Vrtić može, u skladu s godišnjim planom i programom rada, radi pripremanja za polaganje stručnog ispita primiti odgojitelja ili stručnog suradnika na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (u daljnjem tekstu: stručno osposobljavanje za rad).

Stručno osposobljavanje za rad ne može trajati duže od trajanja pripravničkog staža iz članka 26. stavka 1. ovoga Pravilnika.

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta odgojitelja ili stručnog suradnika.

Na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe Zakona o radu, drugih zakona i ovoga Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad sklapa Ravnatelj u pisanom obliku.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 29.

Puno radno vrijeme radnika u Vrtiću, uključujući i dnevni odmor ne može biti duže od 40 sati tjedno.

Članak 30.

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

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno, a u iznimnim okolnostima dvokratno ako to organizacija rada i unutarnji ustroj zahtijeva.

Dnevno radno vrijeme traje osam sati, osim na poslovima u nepunom radnom vremenu.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima pisanom odlukom utvrđuje Ravnatelj.

Članak 31.

Godišnjim planom i programom rada utvrđuje se struktura radnog vremena odgojno obrazovnih radnika u skladu sa zakonom i provedbenim propisima.

Raspored tjednog radnog vremena utvrđuje Ravnatelj, ako za poslove koji zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena nije određen zakonom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom između Vrtića i radničkog vijeća.

Članak 32.

Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka toga vremena.

Za trajanja radnoga vremena radnik može napustiti radni prostor Vrtića samo uz dopuštenje Ravnatelja.

Članak 33.

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.

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu Ravnatelj može rasporediti radne obveze u sve radne dane u tjednu ili samo u pojedine dane u radnom tjednu.

Članak 34.

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

Promjeni ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ne prethodi natječaj niti drugi formalni postupak.

Članak 35.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika i u drugim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev Vrtića dužan raditi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava da se prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Ravnatelj dužan je pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ukupno trajanje prekovremenog rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je takva mogućnost ugovorena kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju prekovremeni rad ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

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 poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Članak 36.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća odnosno sindikata i poslodavca ili ugovorom o radu.

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

Članak 37.

Ako narav posla to zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekinutih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i utvrđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća ili sindikata i Vrtića, Vrtić je dužan utvrditi plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od 48 sati tjedno, odnosno ne duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Vrtiću pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od 6 mjeseci.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodjeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Članak 38.

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

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 39.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju 30 minuta.

Radnici u neposrednom odgojno obrazovnom radu s djecom ne mogu prekinuti rad s djecom zbog stanke.

Vrijeme i način korištenja odmora (stanke) određuje Ravnatelj.

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

Članak 40.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 41.

Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojega tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Dan tjednog odmora iz stavka 3. ovoga članka pisanom odlukom određuje Ravnatelj.

Članak 42.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, u trajanju od najmanje pet tjedana.

Članak 43.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje prema slijedećim kriterijima:

a) prema dužni radnog staža:

- od 1 do 3 godine	1 radni dan
- od 3 do 5 godina	2 radna dana
- od 5 do 10 godina	3 radna dana
- od 10 do 15 godina	4 radna dana
- od 15 do 20 godina	5 radnih dana
- od 20 do 25 godina	6 radnih dana
- od 25 do 30 godina	7 radnih dana
- više od 30 godina	8 radnih dana

b) prema složenosti poslova:

- poslovi za koji je uvjet VSS	5 radnih dana
- poslovi za koji je uvjet VŠS	4 radna dana
- poslovi za koji je uvjet SSS, VKV i KV	3 radna dana
- poslovi za koji je uvjet PK i NK	2 radna dana

c) prema posebnim socijalnim i zdravstvenim uvjetima:

- samohranom roditelju djeteta do 10 godina	2 radna dana
- roditelju djeteta mlađeg od 7 godina	2 radna dana
- roditelju dva ili više djeteta mlađih od 10 godina	2 radna dana
- roditelju djeteta s teškoćama u razvoju i roditelj djeteta koje ima kroničnu bolest	5 radnih dana
- kroničnom bolesniku	3 radna dana
- invalidu	2 radna dana
- radniku koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji	4 radna dana

Ukupan broj dodatnih dana godišnjeg odmora prema kriterijima određenim točkom c. ovoga članka, kumulativno može iznositi najviše pet (5) dana.

d) prema uvjetima rada:

- neposredni rad s djecom	2 radna dana
- doprinos radnika na radu prema ocjeni Ravnatelja	od 1 do 3 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od 30 dana.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Radnik koji nije ispunio uvjete za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili ovim Pravilnikom, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 42. i 43. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Članak 44.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Ravnatelj, u skladu sa Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i ovim Pravilnikom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna godišnjeg odmora u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Vrtić drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je radnik ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

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

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi uz obvezu da o tome obavijesti Ravnatelja najmanje tri dana prije korištenja, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Vrtića to onemogućuju.

Obavijest o rasporedu, razdoblju korištenja i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora na radno mjesto ili putem oglasne ploče Vrtića.

Članak 45.

Radnik tijekom kalendarske godine ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito radi:

a) sklapanja braka	5 radnih dana
b) rođenja djeteta	5 radnih dana
c) sklapanja braka djece radnika	3 radna dana
d) smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, staratelja i unuka radnika	5 radnih dana
e) smrti djeda, bake, brata, sestre i supružnikovih roditelja	2 radna dana
f) selidbe radnika	3 radna dana
g) teške bolesti roditelja ili člana uže obitelji	2 do 5 radnih dana
h) polaganje stručnog ispita	7 radnih dana
i) nastupanje na kulturnim, sportskim ili drugim javnim priredbama i sindikalnim susretima	1 radni dan
j) otklanjanje posljedica elementarnih nepogoda	5 radnih dana
k) dobrovoljnog davanje krvi, za svako davanje	1 radni dan
l) odazivanja na poziv sudskih i upravnih tijela	1 radni dan

Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust, dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije tri dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta, osim u slučajevima iz stavka 1. ovoga članka, točke d., e. i j, kada se zahtjev može usmeno tražiti istoga dana.

O zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta iz stavka 1, ovoga članka odlučuje Ravnatelj pisanom odlukom.

Članak 46.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u tijeku kalendarske godine.

Odluku o neplaćenom dopustu donosi Ravnatelj.

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

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

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

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 47.

Upravno vijeće i Ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i boravak djece Vrtića.

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

Ravnatelj je dužan upoznati radnika o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Članak 48.

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

Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada, te djece i drugih osoba koje borave u prostoru Vrtića.

Članak 49.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti Ravnatelja o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje djece i osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Članak 50.

Vrtić je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni koja sadrži podatke o radnicima i o radnom vremenu.

Za pravodobno ostvarivanje prava iz radnog odnosa radnik je dužan dostaviti Ravnatelju ili o sebi ovlaštenoj za kadrovske poslove odgovarajuće osobne podatke i isprave:

- koje se odnose na evidenciju iz rada,
- školovanju, osposobljavanju ili usavršavanju,
- o zdravstvenom stanju (naročito neposrednoj opasnosti od nastanka invalidnosti, stupnju invalidnosti, profesionalnoj nesposobnosti za rad),
- u svezi sa zaštitom majčinstva,
- u svezi obračuna poreza na dohodak i obračun osobnog odbitaka,
- ostale podatke i isprave važne za ostvarivanje prava u svezi s radom.

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

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 51.

Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Ravnatelj.

Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Vrtić, Ravnatelj ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke mora čuvati kao povjerljive.

Članak 52.

Vrtić je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

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

Pod uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Pod spolnim uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a posebice, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 53.

Svako uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 54.

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

Članak 55.

Kada Ravnatelj neposredno uoči da neki od radnika Vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti o skrivljenom ponašanju i povredu obveza iz radnog odnosa.

Ako radnik nastavi sa skrivljenim ponašanjem iz stavka 1. ovoga članka, Ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora Vrtića.

Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 2. ovoga članka, Ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 56.

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba o uznemiravanju odmah podnijeti pritužbu Ravnatelju.

U skladu s pritužbom radnika Ravnatelj je dužan u roku od osam dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju i poduzeti potrebne mjere ako utvrdi postojanje skrivljenog ponašanja.

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.

Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovom skrivljenim ponašanjem i povredom obveza iz radnog odnosa.

Članak 57.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Vrtića, Ravnatelj je ovlašten u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili predložiti redoviti odnosno izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 58.

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

Članak 59.

Zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja za koje se ne može očekivati da će Ravnatelj poduzeti odgovarajuće mjere za zaštitu dostojanstva, radnik može prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim općinskim sudom.

Radnik koji je prekinuo rad a koji s tim u svezi nije pravodobno zatražio zaštitu pred nadležnim općinskim sudom, čini povredu obveze iz radnog odnosa.

VII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 60.

U Vrtiću je zabranjen svaki pojavni oblik diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili vjerskog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Pod pojavnim oblicima diskriminacije razumijeva se i izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, zapošljavanja, napredovanja, profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja, usavršavanja i prekvalifikacije.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju pojavne oblike diskriminacije.

Članak 61.

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

Članak 62.

Tijela i radnici Vrtića dužni su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima, uz prethodni pristanak osobe za koju postoji sumnja da je žrtva diskriminacije.

Tijela i radnici Vrtića dužni su u roku od 15 dana dostaviti sve podatke i tražene dokumente vezane uz diskriminaciju na zahtjev pučkog pravobranitelja ili posebnih pravobranitelja.

VIII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NAKNADE

Plaća

Članak 63.

Osnovna plaća radnika utvrđuje se umnoškom koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice za izračun plaće, uvećanim za iznos dodatka za radni staž.

Članak 64.

Koeficijent složenosti poslova pojedinih radnih mjesta određuje se kako slijedi:

Naziv radnog mjesta	Koeficijent
Ravnatelj	1,52
Stručni suradnik - Pedagog	1,35
Odgojitelj	1,16
Pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju	0,90
Kuhar	1,01
Pomoćni kuhar	0,735
Servirka/Spremačica	0,70

Članak 65.

Osnovica za obračun osnovne plaće iznosi 947,18 eura.

Osnovna plaća radnika uvećava se za 0,5 posto po godini ukupnog radnog staža.

Stručnom radniku koji nema položen stručni ispit koeficijent složenosti poslova umanjuje se za 20%.

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

Naknada plaće

Članak 66.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio u redovitom radnom vremenu u slijedeći slučajevima:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora,
- za vrijeme korištenja plaćenog dopusta,
- za dane blagdana i neradne dane određene zakonom u iznosu plaće,

- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio vrtić,
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti,
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez njegove krivnje,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom.

Radnik pravo na naknadu plaće u visini 80 posto plaće koju bi ostvario da je radio u redovitom radnom vremenu za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 42 dana, a nakon 42 dana sukladno propisima o zdravstvenom osiguranju.

Naknada plaće iz ovoga članka isplaćuje se radniku zajedno sa isplatom plaće.

Povećana plaća

Članak 67.

Radnik ima pravo na povećanu osnovnu plaću za izvršeni rad, odnosno naknadu po satu rada i to:

- | | |
|--|---------|
| - za prekovremeni rad | za 50% |
| - za rad na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom | za 150% |
| - za rad nedjeljom | za 35% |
| - za rad noću | za 40% |
| - za smjenski rad s prekidima dužim od jednog sata | za 10%. |

Prekovremenim radom priznaju se samo odrađeni sati odgojitelja i stručnih suradnika iznad norme neposrednog rada s djecom, odnosno odrađeni sati ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom radnog vremena tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika i to prema omjeru 1:1,5 (jedan sat prekovremenog rada = jedan sat i 30 minuta redovnog sata rada).

Ostvareni sati prekovremenog rada koje preraspodjelom radnog vremena nije moguće uklopiti u godišnje zaduženje radnika, u pravilu se preračunavaju u slobodne dane koje radnik koristi prema dogovoru s Ravnateljem.

Ostale novčane naknade

a) Naknada troškova prijevoza i službenog putovanja

Članak 68.

Radnik koji nema prebivalište na području mjesta rada ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini iznosa mjesečne karte javnog prigradskog ili međugradskog prijevoza.

Mjesečna naknada troškova prijevoza iz stavka 1. ovoga članka maksimalno može iznositi 110,00 eura.

Članak 69.

Radnik ima pravo na novčane primitke vezano uz naknadu troškova službenog putovanja u zemlji u visini stvarnih troškova prijevoza, dnevnica i naknada punog iznosa računa za prenoćište i prehranu.

Radnik ima pravo na novčane primitke vezano uz naknadu troškova uporabe privatnog vozila u službene svrhe po nalogu Ravnatelja u visini iznosa utvrđenog posebnim propisom kojim se određuju naknade, potpore, nagrade, dnevnice i druga primanja koja se ne oporezuju porezom na dohodak.

b) Dnevnice

Članak 70.

Ako je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu naknada za dnevnicu za udaljenosti od najmanje 30 kilometara, i to:

- za putovanja u trajanju jednakom ili više od 12 sati isplaćuje se puna dnevnicu,
- za putovanja u trajanju od 8 do 12 sati isplaćuje se pola dnevnice.

Isplata dnevnice i putnih troškova vrši se po nalogu Ravnatelja.

c) Otpremnine

Članak 71.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Radniku kojem se otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini polovice prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u zadnja tri mjeseca prije otkaza ugovora o radu, za svaku godinu neprekidnog trajanja radnog odnosa u Vrtiću.

d) Solidarna pomoć

Članak 72.

Radnik i članovi njegove obitelji ostvaruju pravo na jednokratnu pomoć u slučaju smrti radnika ili člana njegove obitelji (smrti djeteta, supružnika ili roditelja), do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, koje mogu ostvariti i trenutku nastanka događaja.

Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć (potporu) po osnovi nastanka teške bolesti ili invalidnosti radnika, nastanka teške bolesti ili invalidnosti djeteta ili supružnika radnika i bolovanja radnika dužeg od 90 dana, u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak i to u godini nastanka bolesti ili invalidnosti.

Pisanu odluku o solidarnoj pomoći iz stavka 1. i 2. ovoga članka donosi Ravnatelj.

Isprava o plaći

Članak 73.

Vrtić je dužan najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili druge novčane naknade, radniku uručiti obračun iz kojega je razvidno kako su utvrđeni iznos plaće, naknada plaće, otpremnina ili druga novčana naknada.

Vrtić ne smije radniku obračunavati i isplaćivati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili druge novčane naknade u iznosu manjem od iznosa utvrđenog zakonom ili drugim propisom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Ako Vrtić na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili drugu novčanu naknadu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem su novčane isplate dospjele uručiti radniku obračun iznosa koji mu je Vrtić bio dužan isplatiti.

Obračuni iz stavka 1. ovoga članka vjerodostojne su ovršne isprave.

IX. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 74.

Radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.

Ugovor o radu može prestati samo u slučajevima i na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom.

Prestanak ugovora o radu

Članak 75.

(1) Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža osiguranja, ako se Vrtić i radnik ne dogovore o nastavku rada,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Vrtić je dužan u roku od petnaest 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.

Na zahtjev radnika Vrtić je dužan u roku od osam dana izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Članak 76.

Ugovor o radu mogu otkazati obje ugovorne strane.

Otkaz ugovora o radu može biti redoviti i izvanredni.

Članak 77.

Radnik može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći razloge za otkaz.

U slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu radnik je obavezan dokazati opravdanost razloga za otkaz.

Redoviti otkaz

Članak 78.

Vrtić može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok u slučaju:

- prestanka potrebe za obavljanje 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.

Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa

Članak 79.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa zbog kojih Vrtić može otkazati ugovor o radu smatraju se naročito:

1. neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje obveza iz radnog odnosa,
2. uznemiravanje i spolno uznemiravanje,

3. nezakonito raspolaganje sredstvima Vrtića,
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 i 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 zaštite radnika, zaštite sredstava rada i životne okoline,
10. povreda propisa o obrani i zaštiti,
11. ometanje drugog radnika u radu,
12. protupravno otuđenje imovine Vrtića,
13. neovlaštena posluga sredstvima koja su dana radnicima za izvršavanje poslova u Vrtiću,
14. dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva, odnosno uzimanje alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva tijekom radnog vremena,
15. izazivanje nereda ili tuče u prostoru Vrtića,
16. neopravdano izostajanje s posla,
17. protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu Vrtića,
18. počinjenje kaznenog djela izvršenog na radu ili u svezi s radom,
19. neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili nastupila materijalna ili druga šteta za Vrtić,
20. nedopušten ulazak u poslovne prostore Vrtića,
21. obavljanje rada kojim se konkuriira Vrtiću,
22. organiziranje ili sudjelovanje u štrajku na način protivan zakonu, kolektivnom ugovoru i Pravilniku o radu,
23. podnošenje netočnog obračuna troškova službenog putovanja,
24. neovlašteno korištenje računalne opreme i programa 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 ili prekida korištenja godišnjeg odmora koju je u slučaju prijeke potrebe zatražio Ravnatelj,
29. neopravdano odbijanje izvršenja naređenog posla,
30. onemogućavanje ovlaštenog radnika u provođenju inventurnog popisa, revizije ili drugog oblika unutarnje kontrole,
31. netočno evidentiranje podataka o radu s namjerom pribavljanja imovinske koristi za sebe ili drugu osobu,
32. samovoljno napuštanje rada.

Članak 80.

Ako se u roku od šest mjeseci od dana dostave odluke o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu promijene okolnosti i ponovo nastane potreba za zapošljavanjem radnika na istim poslovima, Ravnatelj je dužan radniku kojemu je otkazan ugovor o radu iz poslovnog uvjetovanih razloga ponuditi sklapanje ugovora o radu.

Izvanredni otkaz

Članak 81.

Radnik i Vrtić imaju opravdani razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih

okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć. Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkaže ugovor o radu ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 82.

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

Otkaz zbog skrivljenog ponašanja radnika

Članak 83.

Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Vrtić je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da Vrtić to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Vrtić je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Vrtića da to učini.

Posebne odredbe o prestanku ugovora o radu

Članak 84.

Radnik kojemu se tijekom radnog odnosa naruši psihofizičko zdravlje do te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost, upućuje se na liječnički pregled o trošku Vrtića.

Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi Upravno vijeće na prijedlog Ravnatelja.

Radnik koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka prestaje radni odnos u Vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove ili ordinacije medicine rada utvrdi da je radna sposobnost radnika bitno narušena, Upravno vijeće donosi odluku kojom se radnik raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima.

Radniku koji odbije raspored prestaje radni odnos u Vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Radnicima u Vrtiću radni odnos prestaje i u slijedećim slučajevima:

- ako se utvrdi da odgojitelj i stručni suradnik ne ostvaruju odgojno obrazovni program sukladno zakonu i propisu donesenom na temelju zakona,
- ako ne položi stručni ispit u propisanom roku,
- svim radnicima Vrtića ako se utvrdi da ne udovoljavaju uvjetima Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju,
- u drugim zakonom propisanim slučajevima.

Članak 85.

Otkaz ugovora o radu mora biti u pisanom obliku i mora biti obrazložen.

Otkaz se mora dostaviti radniku kojemu se otkazuje ugovor o radu, a otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza uz primjenu pravila o dostavi pismena prema odredbama Zakona o upravnom postupku.

Otkazni rok ne teče za vrijeme:

- trudnoće
- korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama
- privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
- vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Iznimno od stavka 3. točke 3. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznog roka.

Trajanje otkaznog roka

Članak 86.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

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

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

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

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

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 87.

U slučaju kada Vrtić otkáže ugovor o radu i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora), primjenjuju se odredbe Zakona o radu i ovoga Pravilnika.

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Vrtića, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

X. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 88.

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

Ako Upravno vijeće 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 nije podnio Upravnom vijeću zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Ako je zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Članak 89.

Kada Upravno vijeće utvrdi da je radnikov zahtjev za ostvarivanje prava nerazumljiv, može tražiti ispravku dopunu zahtjeva.

XI. DOSTAVLIJANJE PISMENA

Članak 90.

Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom dostavljaju se radniku neposredno na radnom mjestu ili elektroničkom poštom.

Izuzetno, pismena iz stavka 1. ovoga članka mogu se radniku dostaviti na njegovu adresu prebivališta primjenjujući na odgovarajući način odredbe o dostavi iz Zakona o upravnom postupku.

Na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima sudske zaštite prava iz radnog odnosa, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak, ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća ili sindikata i Vrtića.

Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Vrtića, dostavljanje se smatra izvršenim istekom roka od tri dana od dana isticanja pismena.

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 91.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom uzrokuje štetu Vrtiću, dužan je štetu nadoknaditi.

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

Ako štetu uzrokuje više radnika, a ne može se utvrditi dio štete koju je uzrokovao svaki pojedini radnik, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 92.

Utvrđivanje visine štete određuje se temeljem cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojoj je počinjena šteta.

Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovoga članka, utvrdit će se procjenom vrijednosti oštećene stvari vještačenjem.

Članak 93.

Radnik je dužan naknaditi štetu u paušalnom iznosu u slučaju štetnih radnji:

Nestručnog ili nepažljivog rukovanja sredstvima za rad, kašnjenja na posao, izlaska s posla za vrijeme rada ili napuštanja rada prije isteka radnog vremena	20 eura
Ometanja jednog ili više radnika u obavljanju radnih obveza	20 eura
Nemarnog obavljanja poslova	20 eura
Neopravdanog izostanka s rada	50 eura
Fizičkog napada na dijete, drugog radnika ili osobe koje borave u Vrtiću	100 eura

Ako Vrtić utvrdi da je nastala šteta veća od utvrđenog iznosa naknade iz stavka 1. ovoga članka, zahtijevat će naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Članak 94.

Vrtić će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja naknade ako štetna radnja nije učinjena namjerno, ako radnik nikada prije toga nije uzrokovao štetu Vrtiću, ako je poduzeo sve da se šteta otkloni ili ako bi se radnik zbog isplate naknade štete našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.

Članak 95.

Ako radnik na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Vrtić, radnik je dužan Vrtiću naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 96.

Postupak u svezi utvrđivanjem i naplatom naknade štete vodi Ravnatelj.

Ako radnik ne naknadi štetu dragovoljno, Ravnatelj je dužan protiv radnika pokrenuti postupak za prisilnu naplatu.

Članak 97.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Vrtić je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

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

XIII. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 98.

Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika zaposlenih u Vrtiću savjetovanjem, suodlučivanjem pregovorima s poslodavcem-i ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnima za položaj radnika.

Radnici u Vrtiću imaju pravo utemeljiti radničko vijeće, urediti uvjete za njegov rad i sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Članak 99.

Sindikati samostalna odlučuju o načinu njihova zastupanja u Vrtiću.

Sindikati koji imaju najmanje pet zaposlenih u Vrtiću mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih povjerenika.

Sindikati koji imaju članove u Vrtiću mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih predstavnika.

Sindikalni povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu u Vrtiću.

Sindikalni povjerenici, odnosno sindikalni predstavnici imaju pravo u Vrtiću štititi i promicati prava i interese članova sindikata na način koji ne šteti poslovanju Vrtića.

Vrtić je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno sindikalnom predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz stavka 5. ovoga članka te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.

Sindikat mora pisano obavijestiti Vrtić o imenovanju sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

Sindikalni predstavnik ima sva prava i obveze sindikalnog povjerenika utvrđene Zakonom o radu, osim prava i obveza koje sindikalni povjerenik ima iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, te prava i obveza radničkog vijeća.

Članak 100.

Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Vrtiću.

Radi sveobuhvatnog obavješćavanja i rasprave o stanju i razvoju Vrtića moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika zaposlenih u Vrtiću.

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 šteti poslovanju Vrtića.

Ako u Vrtiću nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika dužan je sazvati Ravnatelj.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 101.

Za autentično tumačenje ovoga Pravilnika nadležno je Upravno vijeće Vrtića.

Članak 102.

Ovaj Pravilnik može se mijenjati i dopunjavati samo na način i u postupku po kojem je donesen.

Za prava iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu, drugih zakona i propisa donesenih na temelju zakona, sporazuma sklopljenog između radničkog vijeća ili sindikata i Vrtića, kolektivnog ugovora ili ugovora o radu.

Članak 103.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu donesen dana 30. travnja 2015. godine.

Članak 104.

Ovaj Pravilnik se objavljuje 23. rujna 2024. godine na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Vrtića i stupa na snagu osmoga dana od dana objave.

KLASA: 601-02/24-01/01
URBROJ: 2196-29-1-02-24-01
Bobota, 20. rujna 2024.