

Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23), članka 40. i 41. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (Narodne novine 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 i 101/23) i članka 49. Statuta Dječjeg vrtića „Mura“(KLASA: 601-01/23-01/14, UR.BROJ: 2109-08-03-23-01 od 14.10.2023.godine), **Upravno vijeće Dječjeg vrtića „Mura“** na svojoj 11. sjednici održanoj dana **28.05.2024.** godine, donosi

PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA „MURA“

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) sukladno zakonu, međunarodnim ugovorima koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom te objavljeni, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili drugim propisima uređuju se prava i obveze radnika Dječjeg vrtića „Mura“ (u daljnjem tekstu: Dječji vrtić) i to: zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme i raspored radnog vremena, trajanje godišnjeg odmora, prestanak radnog odnosa, ostvarenje prava i obveza iz radnog odnosa, plaće, naknade, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Dječjem vrtiću.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene u Dječjem vrtiću, koji su sklopili ugovor na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom ili su zasnovali radni odnos kao pripravnici.

Članak 3.

U slučaju da su prava i obveze koji su predmet uređenja ovog Pravilnika drukčije uređena ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca, Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: Zakon) i drugim zakonom i propisom, na radnike se primjenjuje najpovoljnije pravo za radnika ako Zakonom ili drugim zakonom nije određeno drukčije.

Članak 4.

Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Dječjim vrtićem, sukladno pravilima struke i uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj, usavršavati svoje znanje i vještine, štiti poslove i interese Dječjeg vrtića i pridržavati se strukovnih stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada Dječjeg vrtića, a Dječji vrtić će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U VRTIĆU

Članak 5.

- (1) Radni odnos u Dječjem vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju javnog natječaja.
- (2) Odluku o objavi javnog natječaja donosi Upravno vijeće.
- (3) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Dječjeg vrtića, a rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam (8) dana.

Članak 6.

- (1) Natječaj iz prethodnog članka treba sadržavati:
 - puni naziv i sjedište Dječjeg vrtića,
 - naziv i vrstu rada na koji se zapošljava,
 - uvjete koje treba ispunjavati kandidat,
 - isprave kojima dokazuje ispunjenost uvjeta,
 - vrijeme na koje se sklapa ugovor,
 - rok u kojem kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj.
- (2) Pored podataka iz stavka 1. ovog članka u javnom natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto mogu natjecati oba spola.

Članak 7.

- (1) Iznimno od članka 5. radni odnos može se zasnovati ugovorom i bez javnog natječaja: kad obavljanje poslova ne trpi odgodu do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od šezdeset (60) dana.
- (2) Kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od šezdeset (60) dana.

Članak 8.

- (1) Ako se na raspisani javni natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete, javni natječaj će se ponoviti u roku od pet (5) mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovu ponovljenog javnog natječaja radni odnos se može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.
- (2) S osobom iz stavka 1. ovog članka sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet (5) mjeseci.
- (3) Odluku o izboru odgojitelja i stručnog suradnika na temelju javnog natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Članak 9.

Sudionike javnog natječaja koji nisu izabrani, ravnatelj Dječjeg vrtića o tome izvješćuje pismenim putem u roku 7 dana od izbora kandidata.

3. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 10.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na temelju javnog natječaja.
- (2) Ugovor o radu sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.
- (4) Ugovor o radu se može iznimno, sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (5) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.
- (6) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.
- (7) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:
 1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
 2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
 3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (8) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (9) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.
- (10) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona 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 11.

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

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

(4) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

(5) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu 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
- bruto plaći, uključujući bruto iznos 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 iz članka 54. ovoga Zakona, ako ono postoji
- trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(6) Iznimno od stavka 5. točke 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

(7) Umjesto podataka iz stavka 5. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Članak 12.

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

Provjera radnih sposobnosti

Članak 13.

- (1) Dječji vrtić ima pravo provjere radnih sposobnosti radnika i odlučuje u kojim će se oblicima provjeravanje provoditi (psihološki testovi, pisani radovi, razgovori i dr.)
- (2) Prethodno provjeravanje sposobnosti obavlja ravnatelj, odnosno povjerenstvo ili radnik Dječjeg vrtića kojeg ravnatelj za to opunomoći.
- (3) Povjerenstvo, odnosno radnik dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.
- (4) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Dječjem vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.
- (5) Nitko u Dječji vrtić ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.

Članak 14.

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

4. RADNICI DJEČJEG VRTIĆA

Članak 15.

Odgojno-obrazovni radnici i ostali radnici

- (1) U vrtiću na poslovima njege, odgoja i obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci rade sljedeći radnici: odgojitelji i stručni suradnici te medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica.
- (2) Osim odgojno-obrazovnih radnika iz stavka 1. ovog članka, u Dječjem vrtiću rade i druge osobe koje obavljaju administrativno-tehničke i pomoćne poslove (u daljnjem tekstu: ostali radnici).
- (3) Odgojno-obrazovni radnici u Dječjem vrtiću moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja i utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova iz stavka 1. ovog članka.
- (4) Poslove odgojitelja djece od navršених šest mjeseci života do polaska u osnovnu školu može obavljati osoba koja je završila studij odgovarajuće vrste za rad na radnome mjestu odgojitelja, a koji može biti:

- a) preddiplomski sveučilišni studij,
 - b) preddiplomski stručni studij,
 - c) studij kojim je stečena viša stručna sprema u skladu s ranijim propisima,
 - d) diplomski sveučilišni studij,
 - e) specijalistički diplomski stručni studij.
- (5) Poslove stručnih suradnika može obavljati osoba koja je završila diplomski sveučilišni studij ili diplomski specijalistički studij odgovarajuće vrste.
- (6) Poslove medicinske sestre može obavljati osoba koja je završila preddiplomski sveučilišni 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.
- (7) Odgovarajuću vrstu obrazovanja odgojno-obrazovnih radnika te razinu i vrstu obrazovanja ostalih radnika Dječjeg vrtića pravilnikom propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

Članak 16.

- (1) Radni odnos u Dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena na kaznu zatvora (neovisno o tome je li izrečena uvjetna ili bezuvjetna kazna) za neko od kaznenih djela počinjenih s namjerom protiv života i tijela, protiv Republike Hrvatske, protiv pravosuđa, protiv javnog reda, protiv imovine, protiv službene dužnosti, protiv čovječnosti i ljudskog dostojanstva, protiv osobne slobode, protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, protiv braka, obitelji i djece, protiv zdravlja ljudi, protiv opće sigurnosti, krivotvorenja, te bilo koje drugo kazneno djelo počinjeno na štetu djeteta ili korištenjem djeteta ili malodobne osobe, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.
- (2) Radni odnos u Dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u stavku 1. ovog članka.
- (3) Radni odnos u Dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od prekršajnih djela za nasilničko ponašanje, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.
- (4) Radni odnos u Dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela navedenih u stavku 3. ovog članka.
- (5) Ako osoba u radnom odnosu u Dječjem vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovog 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 petnaest (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 poslodavac, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.
- (6) Ako Dječji vrtić kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u Dječjem vrtiću pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovog članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovog 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 (2/3) mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri (3) mjeseca prije udaljavanja od obavljanja poslova.

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

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

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

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

5. PROBNI RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 17.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 123. stavka 1. ovoga Zakona.

(3) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. ovoga Zakona.

(5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

(6) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

(7) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

(8) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

(9) Na otkaz iz stavka 8. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. ovoga Zakona.

(10) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan (1) tjedan.

(11) Ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog

nezadovoljavanja na probnom radu, radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. ovoga Zakona te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. ovoga Zakona.

6. PRIPRAVNICI

Članak 18.

- (1) Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi puta zapošljava kao odgojitelj ili stručni suradnik u Dječjem vrtiću zasniva radni odnos kao pripravnik.
- (2) Pripravnički staž traje godinu dana. Nakon obavljenog pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.
- (3) 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.
- (4) Rok iz stavka 2. ovoga članka u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, a kada pripravnik nije mogao pristupiti polaganju ispita zbog izvanrednih okolnosti koje su uzrokovale odgodu propisanog roka za polaganje ispita, do prvog roka određenog za polaganje stručnog ispita.

Članak 19.

Stažirati i polagati stručni ispit imaju pravo i obvezu odgojitelji i stručni suradnici u svim dječjim vrtićima, uključujući vjerske i privatne dječje vrtiće, i to:

- pripravnici, zaposleni na neodređeno ili određeno vrijeme s punim radnim vremenom
- pripravnici, zaposleni na neodređeno ili određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom
- pripravnici s radnim iskustvom
- pripravnici volonteri
- zaposlenici u drugim ustanovama, trgovačkim društvima koji na temelju ugovornog odnosa s vrtićem ostvaruju odgojno-obrazovnu djelatnost u svojoj struci (vanjski suradnici).

Članak 20.

- (1) Pripravnik u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva u struci.
- (2) Pripravnikom iz stavka 1. ovog članka smatra se i odgojitelj i stručni suradnik koji je, prije nego što se zaposlio u vrtiću, na poslovima i zadaćama odgojitelja i stručnog suradnika, stekao najmanje 12 mjeseci radnog iskustva u svojoj struci izvan vrtića.
- (3) Pripravnik volonter u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj ili stručni suradnik koji, na temelju sklopljenog ugovora ili sporazuma s Dječjim vrtićem, ostvaruje program pripravničkog staža.

7. STAŽIRANJE PRIPRAVNIKA

Članak 21.

(1) Stažiranje pripravnika i pripravnika volontera (u daljnjem tekstu: pripravnika) ostvaruje se na temelju programa koji predlaže povjerenstvo za stažiranje, a donosi ga ovlašteno stručno tijelo - Odgojiteljsko vijeće.

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

Članak 22.

(1) Povjerenstvo za stažiranje čine:

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

(2) Povjerenstvo imenuje ravnatelj Dječjeg vrtića.

(3) Sadržaj i način rada Povjerenstva propisuje se poslovníkom o radu Povjerenstva za stažiranje.

(4) Poslovník donosi Ministarstvo prosvjete i sporta.

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

Članak 23.

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

Članak 24.

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

Članak 25.

Na početku rada pripravnika, uključujući volontiranje, Dječji vrtić je obavezan:

- 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 26.

(1) 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.

(2) Pripravnik je obvezan 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 stručnih suradnika.

Članak 27.

(1) 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.

(2) Pripravnici volonteri obvezni su biti nazočni radu mentora najmanje šezdeset (60) sati tijekom stažiranja. Pripravnici stručni suradnici surađuju s mentorovim na poslovima iz mentorova djelokruga najmanje trideset (30) sati tijekom stažiranja.

Članak 28.

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

(2) Povjerenstvo, u pravilu, radi u punom sastavu.

Članak 29.

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 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 30.

(1) 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.

(2) Pripravnik volonter koji se stručno osposobljava bez zasnivanja radnog odnosa, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Članak 31.

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

(2) U opravdanim slučajevima (dulje bolovanje, vojna obveza, rođiljni 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.

8. RADNO VRIJEME

Raspored radnog vremena

Članak 32.

(1) Radno vrijeme Dječjeg vrtića utvrđuje se za deset (10) satni program jasličke i vrtićke odgojne skupine, u pravilu od 5:00 do 16:00 sati u okviru petodnevnog radnog tjedna.

(2) Radno vrijeme Dječjeg vrtića može se, sukladno potrebama korisnika usluga, urediti i na drugačiji način.

(3) Raspored radnog vremena određuje se godišnjim planom i programom rada.

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

(5) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja, ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio ravnatelj.

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

(7) Radnik koji radi puno radno vrijeme može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od osam (8) sati tjedno.

(8) Radnik iz stavka 7. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Članak 33.

Puno radno vrijeme

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

(2) Ako ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je to puno radno vrijeme.

Članak 34.

Nepuno radno vrijeme

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

(2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom će se sklopiti kada priroda posla i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

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

(4) Rad radnika u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje

godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u Dječjem vrtiću.

Članak 35.

- (1) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet (5) ili šest (6) radnih dana.
- (3) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- (4) Radnik za trajanje radnog vremena može napustiti radni prostor Dječjeg vrtića samo uz dopuštenje ravnatelja.

Članak 36.

Ravnatelj je dužan izvijestiti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena, najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Preraspodjela ranog vremena

Članak 37.

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

Članak 38.

- (1) Kada narav i proces rada to zahtijevaju, puno ili nepuno ugovorno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi dulje, a tijekom drugog razdoblja kraće od ugovorenog radnog vremena.
- (2) Radno vrijeme preraspodijeljeno ne može tijekom godine biti prosječno dulje od ugovorenog radnog vremena.

Članak 39.

- (1) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti veće od četrdeset i osam (48) sati tjedno.
- (2) Radniku koji radi nepuno radno vrijeme u Dječjem vrtiću i kod drugog poslodavca, može se radno vrijeme preraspodijeliti samo uz njegov pristanak.
- (3) Radno vrijeme trudnica, majke s djetetom do tri (3) godine starosti, samohranog roditelja s djetetom do šest (6) godina starosti te radniku koji radi nepuno radno vrijeme, može se preraspodijeliti rad samo uz pisani pristanak tih radnika.

Prekovremeni rad

Članak 40.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.
- (5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (6) 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.
- (7) Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (8) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

9. ODMORI I DOPUSTI

Pauza ili stanka

Dnevni odmor

Članak 41.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest (6) sati dnevno ima svakog dana pravo na pauzu ili stanku od najmanje trideset (30) minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.
- (3) Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje dvanaest (12) sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 42.

Radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u trajanju od najmanje dvadeset i četiri (24) sata neprekidno, a ako je prijeko potrebno da radi nedjeljom, koristit će slobodan dan koji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Godišnji odmor

Članak 43.

U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje četiri (4) tjedna, a maloljetni radnik pet (5) tjedana, s tim da trajanje godišnjeg odmora dužeg od četiri (4) tjedna za svakog pojedinog radnika utvrđuje se prema kriterijima iz članka 44. ovog Pravilnika. Blagdani i neradni dani ne računaju se u vrijeme trajanja godišnjeg odmora, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju utvrđuje nadležni liječnik.

Izračun godišnjeg odmora

Članak 44.

(1) Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora uzima se u obzir 4 tjedna, a što iznosi 20 radnih dana te se na to dodaju dani:

- a) s obzirom na složenost poslova
 - Poslovi za koje je uvjet visoka stručna sprema 4 dana
 - Poslovi za koje je uvjet viša stručna sprema 3 dana
 - Poslovi za koje je uvjet srednja stručna sprema 2 dana
 - Poslovi za koje je uvjet niža stručna sprema 1 dan
- b) duljina radnog staža
 - Od 5 do 10 godina radnog staža 1 dan
 - Od 10 do 15 godina radnog staža 2 dana
 - Od 15 do 20 godina radnog staža 3 dana
 - Od 20 do 25 godina radnog staža 4 dana
 - Od 25 do 30 godina radnog staža 5 dana
 - Iznad 30 godina radnog staža 6 dana
- c) s obzirom na posebne socijalne uvjete
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako malodobno dijete 1 dan
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s poteškoćama neovisno o broju djece 1 dan
 - radniku kojem je nadležna služba utvrdila trajno oštećenje organizma više od 70% 1 dan
- d) obzirom na uvjete rada
 - poslovi čije je obavljanje vezano uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, pralja, kuharica, pomoćna kuharica, domar) 2 dana
 - poslovi čije je obavljanje vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, ravnatelj) 2 dana
 - poslovi čije je obavljanje vezano uz stalni rad na računalu i sa strankama (voditelj računovodstva, administrator) 2 dana

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se dvadeset (20) radnih dana uveća za broj svih dodatnih dana utvrđenih u skladu s točkama od a) do d) s time da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od trideset (30) radnih dana.

(3) Radnik može jedan dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da izvijesti ravnatelja najmanje tri (3) dana ranije.

Članak 45.

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

(2) Da u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor.

Članak 46.

(1) Radnik ima pravo na (1/12) godišnjeg odmora (razmjerni dio godišnjeg odmora), određenog na način propisan člankom 46. ovog Pravilnika, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja.

(2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 47.

(1) Prilikom prestanka ugovora o radu poslodavac je obvezan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelost isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, a naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

(2) Radnik koji je svoje pravo korištenja godišnjeg odmora iskoristio za tekuću godinu kod prethodnog poslodavca, nema pravo zahtijevati korištenje godišnjeg odmora kod novog poslodavca.

Članak 48.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 49.

(1) O planu odmora ravnatelj se treba savjetovati s Radničkim vijećem do 15. lipnja tekuće godine, a raspored godišnjih odmora donijeti do 30. lipnja tekuće godine. Godišnji odmor u pravilu se koristi u srpnju i kolovožu. Radnik može koristiti godišnji odmor u dva djela osim

ako s ravnateljem ne dogovori drukčije. Polovinu tj. 2 tjedna godišnjeg radnik sam odabire , a na drugu polovinu godišnjeg odmora radnika upućuje poslodavac.

(2) O rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnika ravnatelj izvješćuje najmanje (15) dana prije korištenja godišnjeg odmora.

(3) Neiskorišten dio godišnjeg odmora radnik može koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

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

(5) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti, prava na roditeljski, roditeljski ili posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine. Iznimno ako radnik nije mogao ili mu poslodavac nije omogućio korištenje godišnjeg odmora do 30 lipnja, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 50.

Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto. Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnome mjestu, obavijest iz stavka 1. ovog članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

Plaćeni dopust

Članak 51.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust do ukupno najviše deset (10) radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u svezi:

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenja djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, roditelja, djeteta, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja, unuka, brata, sestre	5 radnih dana
- smrti bake, djeda, roditelja supružnika	2 radna dana
- selidbe	2 radna dana
- elementarne nepogode koja je teže oštetila imovinu radnika	3 radnih dana
- stručnog školovanja ili osposobljavanja (polaganje stručnog ispita prvi put i sl.)	5 radnih dana
- dobrovoljno davanje krvi	1 radni dan
- školovanje ili usavršavanje u interesu Vrtića	3 radna dana

Članak 52.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj iz članka 51, i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama

(2) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem.

Članak 53.

Odluku o broju plaćenih radnih dana donosi ravnatelj.

Članak 54.

Neplaćeni dopust

(1) Radnik može izostati s posla bez naknade plaće do trideset (30) dana (neplaćeni dopust) u tijeku kalendarske godine uz odobrenje ravnatelja u slijedećim slučajevima:

- neodgodivih osobnih poslova
- privatnih putovanja
- njege člana uže obitelji
- gradnje ili popravka kuće ili stana
- liječenja o vlastitom trošku
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja na vlastiti trošak te u drugim opravdanim slučajevima kada okolnosti zahtijevaju i dopuštaju.

(2) Neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju dužem od trideset (30) dana, ali tu odluku donosi Upravno vijeće.

Članak 55.

(1) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno

(2) Radniku se na njegov pisani zahtjev odobrava neplaćeni dopust. Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Vrtića.

(3) S prvim danom neplaćenog godišnjeg dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, osim kad radnik koristi pravo na neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi, koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje.

(4) 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.

Zaštita majčinstva, porođni dopust

Članak 56.

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

Članak 57.

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

10. PLAĆA I NAKNADA PLAĆA I DRUGE NOVČANE NAKNADE

Plaća za izvršeni rad

Članak 58.

(1) Plaća, u smislu ovoga Zakona je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

(2) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću iz stavka 1. ovoga članka, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(3) Plaća iz stavka 1. ovoga članka je plaća u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

(4) Ukupan trošak plaće u smislu ovoga Zakona je trošak plaće uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Način određivanja plaće

Članak 59.

(1) Na utvrđivanje i obračun plaća, naknada i drugih prihoda radnika dječjih vrtića, koji su u vlasništvu jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave ili Republike Hrvatske, primjenjuju se propisi kojima se uređuju plaće, naknade i drugi prihodi javnih službenika i namještenika zaposlenih u osnovnom školstvu, ako su ti propisi povoljniji za radnike.

(2) Radnicima Vrtića pripada plaća i naknada troškova, kao i druge naknade i materijalna prava utvrđena Zakonom i drugim propisima i ovim Pravilnikom.

(3) Za izvršeni rad u Vrtiću, radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od osnovne plaće za puno radno vrijeme utvrđene temeljem složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Vrtića, te dodataka na plaću u osnovi radnog staža.

(4) Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Osnovna plaća

Članak 60.

- (1) Osnovna plaća radnika Vrtića za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti radnih poslova i zadaća.
- (2) Plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u bruto iznosu.
- (3) Bruto osnovicu za izračun mjesečne osnovne plaće čini iznos osnovice određen *Odlukom o načinu utvrđivanja plaća i visini koeficijenata za obračun plaća djelatnika Dječjeg vrtića „Mura“* koju donosi Osnivač.
- (4) Visina koeficijenata složenosti radnih poslova i zadaća određena je Odlukom Osnivača.

Ravnatelju, odgojitelju i stručnom suradniku za vrijeme napredovanja osnovna plaća uvećat će se:

- za vrijeme trajanja zvanja mentora 8%
- za vrijeme trajanja zvanja savjetnika 16%.

Odgojitelju koji kao redovan rad provodi verificirani poseban program ranog učenja stranog jezika, glazbeni, likovni, dramsko-scenski, informatički, sportski program, program ritmike i plesa, ekološki program te program održivog razvoja ili drugi program sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe, osnovna plaća uvećat će se 5%.

Članak 61.

Prema stupnju složenosti poslova radnog mjesta i zahtijevanoj stručnoj spremi ili kvalifikaciji radnika Vrtića, za pojedina radna mjesta utvrđuju se koeficijenti složenosti za izračun osnovne plaće prema važećim koeficijentima radnih mjesta radnika.

Dodaci na osnovnu plaću

Članak 62.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu efektivnog radnog staža za 0,5% ali najviše do 20% osnovne plaće.

Članak 63.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena ili potrebe posla, radi u dane blagdana ili neradne dane propisane zakonom ili prekovremeno, ima pravo na slijedeće povećanje plaće:

- za rad noću 40 %
- za prekovremeni rad 50 %
- za rad subotom 25 %
- za rad nedjeljom 50 %
- za smjenski rad 10 %

- uspješnost na radu 10%

Naknada plaće

Članak 64.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih Zakonom i drugim propisima ne radi, ima pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom u vrijeme isplate plaće:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini prosječne plaće iz prethodna tri (3) mjeseca,
- za vrijeme spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 42 dana u postocima određenim Zakonom, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju, uz obavijest poslodavcu najkasnije tri (3) dana od nesposobnosti za rad uz predočenje liječničke potvrde,
- za vrijeme spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti u visini 100% plaće,
- za dane blagdana i neradne dane određene Zakonom u visini osnovne plaće,
- za vrijeme trajanja plaćenog dopusta u visini osnovne plaće,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje u visini osnovne plaće,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika u visini osnovne plaće.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknada putnih troškova

Članak 65.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla u visini cijene mjesečne autobusne karte. Pravo na isplatu troškova prijevoza ostvaruje samo za dane u mjesecu provedene na radu kod poslodavca.

(2) U mjestu rada zaposlenici nemaju pravo na naknadu prijevoznih troškova.

Dnevnice

Članak 66.

Radnik koji je upućen na službeni put u zemlji ili inozemstvu ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza i troškova noćenja u skladu sa odlukom o visini dnevnica za službena putovanja korisnika koji se financiraju iz državnog proračuna (30,00 eura dnevnicu za

putovanja u trajanju od 12 do 24 sata, ili 15,00 eura dnevica za putovanje trajanju do 12 sati). Ako je radnik na službenom putovanju duže od 24 sata, broj provedenih sati na službenom putovanju dijeli se sa 24 kako bi se dobio pripadajući broj dnevnica, a za eventualni ostatak sati primjenjuju se odredbe stavka 1. ovog članka.

Prijevoz vlastitim vozilom

Članak 67.

Ako zaposlenik koristi privatni automobil u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini 0,50 EUR po prijađenom kilometru, Pravilnikom o porezu na dohodak.

Otpremnina

Članak 68.

(1) Otpremnina je, u smislu ovoga Zakona, novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršanih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

(3) Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

(4) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 3. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(5) Kada radnik odlazi u mirovinu pripada mu pravo na otpremninu u visini tri bruto proračunske osnovice.

Jubilarna nagrada

Članak 69.

(1) Dječji vrtić radniku isplaćuje jubilarnu nagradu za navršeni radni staž u Vrtiću, sukladno financijskim mogućnostima Vrtića, a najviše do visine neoporezivog iznosa sukladno propisima važećima u trenutku isplate.

Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada za :

- 5 godina staža
- 10 godina
- 15 godina
- 20 godina
- 25 godina

-30 godina
-35 godina
-40 godina
-45 godina

(2) O visini osnovice za isplatu jubilarnih nagrada Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine prije donošenja Državnog proračuna Republike Hrvatske za sljedeću godinu.

(3) Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što zaposlenik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

Novčane pomoći

Članak 70.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada ili je smrt nastala kao posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti za vrijeme trajanja radnog odnosa - u visini 3 proračunske osnovice
- smrti radnika - u visini 2 proračunske osnovice;
- smrti supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera, djeteta i roditelja – u visini 1 proračunske osnovice.

Dar djetetu

Članak 71.

Svakom radniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole. Odluku o visini i isplati sredstva donosi Upravno vijeće .

Prigodna godišnja nagrada

Članak 72.

Radniku pripada pravo na regres za godišnji odmor, pravo na isplatu božićnice povodom božićnih blagdana kao i pravo na isplatu uskrsnice. Odluku o visini i isplati sredstava donosi Upravno vijeće, a najviše do visine neoporezivog iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

11. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 73.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koji je sklopljen (ako je sklapan na određeno vrijeme)
- kada radnik navrši 65 godina života i petnaest (15) godina staža, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- sporazumom radnika i poslodavca
- otkazom
- odlukom nadležnog suda
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad
- ako Upravno vijeće utvrdi da odgojitelj ili stručni suradnik ne ostvaruju odgojno-obrazovni program sukladno zakonu i propisu
- ako nastupe okolnosti iz članka 25. i 31. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju
- ukoliko radnik ne zadovolji nakon isteka probnog rada
- ako ne položi stručni ispit u propisanom roku
- drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.

Sporazum o prestanku Ugovora o radu

Članak 74.

- (1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku Ugovora o radu može dati radnik i ravnatelj.
- (2) Sporazum o prestanku Ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:
 - podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
 - datum prestanka Ugovora o radu.
- (3) Sporazum o prestanku Ugovora o radu koji je u pisanom obliku potpisuju radnik i ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

Otkaz ugovora o radu

Članak 75.

- (1) Ugovor o radu mogu otkazati obje ugovorne strane.
- (2) Otkaz ugovora o radu može biti redoviti i izvanredni.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 76.

- Vrtić može redovito otkazati Ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok u slučaju:
1. prestanka potrebe za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
 2. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),

3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 77.

(1) Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo u slučaju nemogućnosti poslodavca da radnika zaposli na drugim poslovima i radnim zadacima, odnosno ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima zbog objektivnih okolnosti.

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

(3) Ako u roku iz stavka 2. ovog članka Pravilnika nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz uvjetovanih razloga.

(4) Pri odlučivanju o otkazu iz stavka 1. ovog članka poslodavac je obavezan voditi računa o trajanju radnog odnosa, godinama života radnika i obvezama uzdržavanja koja ga terete.

Članak 78.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

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

Redoviti otkaz radnika

Članak 79.

(1) Radnik može otkazati Ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći razloge za otkaz.

Izvanredni otkaz

Članak 80.

(1) Na izvanredni otkaz Ugovora o radu imaju pravo i poslodavac i radnik bez poštivanja ugovorenog ili propisanog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć.

(2) U slučaju izvanrednog otkaza Ugovora o radu, radnik i poslodavac su obvezni dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

(3) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za činjenicu na koju se izvanredni otkaz temelji.

(4) U slučaju iz stavka 1. ovog članka, stranka koja želi otkazati ugovor o radu ima pravo zahtijevati od strane koja je kriva za otkaz, naknadu štete koja je nastala neizvršavanjem ugovorom o radu preuzetih obveza.

Osobito teške povrede obveza

Članak 81.

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

- neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje obveza iz radnog odnosa
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje
- nezakonito raspolaganje sredstvima
- nesvršishodno i neodgovorno korištenje imovine Vrtića
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari
- zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja
- odavanje poslovne, službene ili druge tajne koju je radnik saznao na radu ili u svezi s radom
- zlouporaba prava korištenja bolovanja
- povreda propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i životne okoline
- nezakonito otuđenje imovine Vrtića
- neovlaštena posluga sredstvima koja su dana radnicima za izvršavanje njihovih poslova
- dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva ili uzimanje alkohola, odnosno drugog omamljujućeg sredstva tijekom radnog vremena
- izazivanje nereda ili tuče u prostorijama Vrtića
- neopravdano izostajanje iz posla
- protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu Vrtića
- kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi rada
- neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili je nastupila materijalna ili druga šteta za Vrtić
- obavljanje rada kojim se konkurira Vrtiću
- organiziranje ili sudjelovanje u štrajku na način protivan zakonu ili pravilniku
- iznošenje ili prenošenje netočnih podataka o radu Vrtića, čime se nanosi šteta ugledu
- neopravdano odbijanje izvršavanje naređenog posla
- samovoljno napuštanje rada.

Članak 82.

Otkazni rok

(1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće

2. korištenja 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

3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti

4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.

(5) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(6) Iznimno od stavka 5. 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, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(7) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(8) 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 otkaznoga roka.

Članak 83.

(1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

1. dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine

2. mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu

3. mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine

4. dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina

5. dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina

6. tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca 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.
- (3) 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 stavcima 1. i 2. ovoga članka.
- (4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- (5) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (6) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.
- (7) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.
- (8) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.
- (9) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je prema važećim propisima Zakona o radu.
- (10) 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.
- (11) U sporazumu između poslodavca i radnika rokovi navedeni u Zakonu o radu mogu se skratiti.

Članak 84.

Radnik može na zahtjev poslodavca prestati raditi i prije isteka roka ili ugovora o radu, ali mu je poslodavac obavezan isplatiti naknadu plaće i priznati sva prava kao da je radio za cijelo vrijeme otkaznog roka.

Članak 85.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka, radnik ima pravo izostati iz posla četiri (4) sata tjedno radi traženja novog zaposlenja i pravo na naknadu plaće za vrijeme provedeno izvan radnog mjesta.

Članak 86.

Na otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu primjenjuju se odredbe članka 123. Zakona o radu.

12. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 87.

- (1) Dječji vrtić ima obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i djece Vrtića.
- (2) U svezi sa stavkom 1. ovog članka u Vrtiću će se održavati prostorije, uređaji, oprema, sredstva i pomagala i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.
- (3) Ravnatelj je dužan radnike izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Članak 88.

- (1) Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti i sigurnosti na radu.
- (2) Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada te djece i drugih osoba koje borave u Vrtiću.

Članak 89.

- (1) Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovornih poslova.
- (2) Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovog članka snosi radnik.

Članak 90.

- (1) Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Vrtića odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice sa prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz majčinstvo i slično.
- (2) Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.
- (3) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovog članka snosi radnik.

Članak 91.

- (1) Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.
- (2) Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika dužan je imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- (3) Osobe iz stavka 2. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.
- (4) Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 2. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.
- (5) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o

radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

(6) Ako poslodavac u roku iz stavka 3. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(7) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

(8) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(9) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 6. ovoga članka.

(10) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(11) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

(12) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 92.

(1) Ravnatelj će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

13. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 93.

(1) U Vrtiću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

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

Članak 94.

(1) Pod izravnom diskriminacijom podrazumijeva se stavljanje u nepovoljan položaj osobe na osnovi rase ili etičke pripadnosti ili boje kože, spola, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u Sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.

(2) Pod neizravnom diskriminacijom podrazumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljan položaj po osnovi iz stavka 1. ovog članka

u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

Članak 95.

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

14. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG PRAVA

Članak 96.

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

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

Članak 97.

(1) Ako Upravno vijeće utvrdi da je radnikov zahtjev za ostvarivanje prava nerazumljiv ili nije podnesen u roku, zahtjev će se odbaciti.

(2) Ako Upravno vijeće utvrdi da radnikov zahtjev za ostvarivanje prava nije opravdan zahtjev će biti odbijen.

(3) Ako Upravno vijeće utvrdi da je radnikov zahtjev osnovan može:

1. zahtjevu udovoljiti i osporavani akt izmijeniti ili poništiti,
2. zahtjevu udovoljiti i osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti predmet na ponovno odlučivanje.

Članak 98.

(1) Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih propisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku u ruke.

(2) Potvrda o izvršenom dostavljanju (dostavnici) potpisuju primatelj i dostavljač.

(3) Primatelj će na dostavnici sam, slovima naznačiti dan prijema.

(4) Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte na adresu koju je prijavio ravnatelju.

(5) U slučaju odbijanja prijema, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića.

(6) Istekom roka od osam (8) dana od isticanja na oglasnoj ploči, smatra se da je dostavljanje izvršeno.

(7) Ako radnik ima opunomoćenika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 99.

Odluke Upravnog vijeća i ravnatelja koje se uručuju radniku, trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava i konstataciju da je odluka konačna.

15. EVIDENCIJA O RADNICIMA I RADNOM VREMENU

Članak 100.

Vrtić mora voditi evidenciju o radnicima i radnom vremenu sukladno važećem Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

Članak 101.

(1) Osim navedenih podataka iz Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima, Vrtić je dužan voditi i druge od radnika ili od nadležnog tijela prijavljene podatke od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (trudnoća, majčinstvo, očinstvo, dojenje djeteta, status posvojitelja, status samohranog roditelja, 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 podatke o drugom poslodavcu ili poslodavcima kod kojih je radnik u nepunom radnom vremenu i sl.)

(2) Evidencija o radnicima vodi se pisano na papiru ili u elektroničkom obliku.

Članak 102.

Svaku promjenu podataka koju Vrtić unosi temeljem izjave, obavijesti ili slično ili temeljem osobnih dokumenata, radnik je dužan prijaviti Vrtiću odmah, a najkasnije u roku od osam (8) dana od dana nastanka promjene.

Članak 103.

Vrtić je dužan evidenciju o radnom vremenu imati u poslovnom prostoru, odnosno na mjestu rada radnika.

Članak 104.

Evidencija o plaći vodi se po razdobljima isplate plaća i naknade plaće, a mora se voditi uredno, razumljivo i ažurno na završetku radnog dana radnika, a u slučaju da neki od tih podataka nije poznat na kraju radnog dana radnika, poslodavac je dužan isti evidentirati odmah po saznanju podataka.

16. POSLOVNA TAJNA

Članak 105.

(1) 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.

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

17. NAKNADA ŠTETE

Članak 106.

(1) Ukoliko radnik namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je istu nadoknaditi.

(2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao, uz naznaku da ukoliko se ne može utvrditi dio štete koji je uzrokovao svaki pojedini radnik, svi su radnici podjednako odgovorni za štetu i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Članak 107.

(1) Ukoliko radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Vrtić je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz prethodnog stavka ovog članka, odnosi se i na štetu koju je Vrtić uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

18. SINDIKAT

Članak 108.

(1) Sindikat u Dječjem vrtiću djeluje u skladu sa donesenim Poslovnikom o svom radu.

(2) Ako radnici Dječjeg vrtića ne utemelje radničko vijeće, njegova prava sukladno zakonu, ima sindikalni povjerenik.

19. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 110.

Na sve odnose između radnika i Vrtića, koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe zakona i podzakonskih propisa koji uređuju materiju radnih odnosa.

Članak 111.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog (8) dana od objave na oglasnoj ploči Vrtića.

Ovaj Pravilnik o radu objaviti će se na oglasnoj ploči Vrtića dana 29.05.2024.godine, a stupa na snagu dana 8.dana objave, 06.06.2024.godine.

KLASA: 601-06/24-01/06
URBROJ: 2186-30-03-24-06
Goričan , 29.05.2024. godine

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

Marta Markač

RAVNATELJICA DJ.VRTIĆA „MURA“

Karolina Jeđut Tilošanec