

Na temelju članaka 13. i 50. Statuta Dječjeg vrtića Lastavica, a u svezi s člankom 41. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (Narodne novine 10/97, 107/07, 94/13 i 98/19), a nakon dobivene prethodne suglasnosti Općinskog vijeća Općine Preko (KLASA: 601-02/21-01/07, URBROJ: 2198/13-01/1-21-2 od 23.12.2021.), Upravno vijeće Dječjeg vrtića Lastavica na sjednici održanoj 30. prosinca 2021. godine, donosi Pročišćeni tekst Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića Lastavica.

Pročišćeni tekst Pravilnika obuhvaća Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića Lastavica (KLASA: 601-07/18-01/02, URBROJ: 2198/13-06/1-18-13) od 29. ožujka 2018. godine, Izmjene i dopune Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića Lastavica (KLASA: 601-07/19-01/01, URBROJ: 2198/13-06/1-19-1) od 25. veljače 2019. godine, Izmjene i dopune Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića Lastavica (KLASA: 601-07/20-01/01, URBROJ: 2198/13-06/1-20-1) od 7. siječnja 2020. godine, te Izmjene i dopune Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića Lastavica (KLASA: 601-07/21-01/03, URBROJ: 2198/13-06/1-21-2) od 30. prosinca 2021. godine

PRAVILNIK O UNUTARNJEM USTROJSTVU I NAČINU RADA DJEČJEG VRTIĆA LASTAVICA (pročišćeni tekst)

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića Lastavica (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće i novčane nadoknade radnika, organizacija rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze poslodavca (dalje u tekstu: Vrtić) i radnika, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika i druga pitanja u vezi s radnim odnosima u Vrtiću.

Članak 2.

- (1) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na radnike koji su sklopili Ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.
- (2) Nitko u Vrtiću ne može početi s radom bez sklopljenog ugovora o radu.

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, ili drugim zakonom i propisom, na radnike se primjenjuje najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom, nije određeno drukčije.

Članak 4.

- (1) Prigodom stupanja radnika na rad ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Vrtiću.

(2) Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i druge propise kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika.

Članak 5.

(1) Radnik je dužan stručno, savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Vrtićem, sukladno pravilima struke i uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj, usavršavati svoje znanje i vještine, štiti poslove i interese vrtića te se pridržavati strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada u vrtiću, a vrtić će radniku za obavljene rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

(2) Prava i obveze radnika i Vrtića iz ugovora o radu, zakona i ovoga pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika.

Članak 6.

(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 maloljetne 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. ovoga 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. ovoga članka.

(5) Ako osoba u radnom odnosu u dječjem vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, dječji vrtić kao poslodavac otkazat će ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a nakon isteka tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju 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. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, udaljit će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog, odnosno prekršajnog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.

(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 udaljenja.

(8) Osoba koja je pravomoćno osuđena, odnosno protiv koje je pokrenut kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od

prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, ne može obavljati poslove u dječjem vrtiću niti kao vanjski suradnik dječjeg vrtića.

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

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

a. Sklapanje ugovora o radu

Članak 7.

(1) Radni se odnos zasniva ugovorom o radu. Ugovor o radu smatra se sklopljenim kad se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim uglavcima ugovora.

(2) Potrebu zasnivanja radnog odnosa utvrđuje i ugovor o radu u ime Vrtića sklapa ravnatelj.

(3) Prigodom pregovora o sklapanju ugovora o radu ili prilikom provjere radnikovih sposobnosti prema članku 16. ovog pravilnika zabranjeno je svako postupanje koje može imati obilježje diskriminacije radnika. Kod sklapanja ugovora o radu, ravnatelj od radnika ima pravo tražiti podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovornih poslova.

Članak 8.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

(2) Svaki ugovor o radu da bi bio valjan i imao pravne učinke mora sadržavati sljedeće uglavke kao obvezni sadržaj:

1. ugovorene strane te njihovo prebivalište odnosno sjedište
2. mjesto rada radnika
3. naziv, narav ili vrstu radnog mjesta, odnosno popis ili opis poslova na koje radnik zapošljava
4. dan otpočinjanja rada
5. očekivano vrijeme trajanja ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanje plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
7. otkazni rok kojeg se mora pridržavati radnik, odnosno Vrtić
8. trajanje redovitog radnog dana ili tjedna
9. dužinu i način korištenja stanke od najmanje 30 minuta tijekom radnog dana
10. osnovnu plaću, dodatke na plaću te razdoblja isplate primanja na koja radnik ima pravo.

(3) U slučaju kad se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog akta, kolektivnog ugovora te ovoga pravilnika, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

(4) Upućivanje iz stavka 3. ovoga članka mora se odnositi na konkretne (imenovane) propise, odnosno akte.

(5) Ravnatelj ili radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti aneks ugovora kojim mijenjaju pojedine uglavke o radu.

Članak 9.

(1) Ukoliko se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, ravnatelj je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

(2) Pisana potvrda iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 7. ovoga pravilnika.

Članak 10.

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

(2) Propust ugovoreni 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.

b. Zapošljavanje odgojitelja i stručnih suradnika

Članak 11.

(1) Odgojitelji i stručni suradnici biraju se na temelju javnog natječaja. Javni natječaj raspisuje upravno vijeće.

(2) Natječaj se objavljuje na mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, mrežnoj stranici i oglasnoj ploči vrtića.

(3) Prije trajnog zapošljavanja odgojitelja i stručnih suradnika (u daljnjem tekstu: kandidat) obvezno se provodi postupak izbora odgojitelja.

Članak 12.

(1) Natječaj iz članka 11. treba sadržavati:

1. puni naziv i sjedište vrtića
2. naziv i vrstu rada na koji se kandidat zapošljava
3. uvjete koje kandidat treba ispuniti
4. isprave kojima dokazuje ispunjenost uvjeta iz točke 3.
5. vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu
6. rok u kojem kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj.

(2) 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 13.

(1) Izbor između kandidata prijavljenih na natječaj za odgojitelja, odnosno stručnog suradnika obavlja upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(2) S izabranim kandidatom ravnatelj sklapa ugovor o radu u skladu s člankom 7. ovoga Pravilnika ili izabranom kandidatu izdaje pisanu potvrdu o radu u skladu s člankom 8. ovoga pravilnika.

(3) Iznimno, s odgojiteljem i stručnim suradnikom ravnatelj dječjeg vrtića može sklopiti Ugovor o radu na određeno vrijeme bez objavljivanja javnog natječaja:

- ne dulje od 60 dana, kada obavljanje poslova ne trpi odgodu
- kada potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana

Članak 14.

(1) U dječjem vrtiću na poslovima njege, odgoja i obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci mogu raditi odgojno obrazovni radnici koji imaju stručnu spremu propisanu Zakonom i propisom donesenim na temelju Zakona, položen stručni ispit te utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje tih poslova.

(2) Odgojno – obrazovni radnici dječjeg vrtića iz stavka 1. ovoga članka su:

1. odgojitelji djece od navršениh šest mjeseci života do polaska u osnovnu školu s višom ili visokom stručnom spremom
2. medicinska sestra s višom ili visokom stručnom spremom
3. pedagog, psiholog, defektolog, edukacijski rehabilitator, logoped – s visokom stručnom spremom.

učitelji ili odgojitelji za kraće programe s višom ili visokom stručnom spremom.

(3) Osim odgojno – obrazovnih radnika u dječjem vrtiću rade i druge osobe koje obavljaju administrativno – tehničke i pomoćne poslove (u daljnjem tekstu: ostali radnici).

Članak 15.

(1) Ostale (administrativne, tehničke i pomoćne) radnike ravnatelj zapošljava:

1. po osobnom izboru ako potreba za obavljanjem posla ne traje dulje od 60 dana i kad obavljanje posla ne trpi odgodu
2. uz suglasnost Upravnog vijeća, a na temelju javnog natječaja, ukoliko potreba za obavljanjem posla traje dulje od 60 dana

(2) Izbor iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj može izvršiti neposredno ili posredovanjem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, odnosno druge pravne ili fizičke osobe ovlaštene za posredovanje pri zapošljavanju.

c. Provjera radnih sposobnosti

Članak 16.

Prije izbora, odnosno sklapanja ugovora o radu Vrtić ima pravo provjere stručnih, radnih i zdravstvenih sposobnosti osobe koja traži zaposlenje radnika i odlučuje koja će se provjeravanja provoditi (testiranje, obavljanje zadanog posla, razgovori, upućivanje na liječnički pregled i sl.).

Članak 17.

(1) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 16. ovoga Pravilnika obavlja ravnatelj, odnosno radnik Vrtića kojeg ravnatelj za to ovlasti.

(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dostavlja ravnatelju pisano izvješće o stručnim i radnim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

(3) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.

(4) Nitko u vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.

d. Probni rad

Članak 18.

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

(2) Trajanje probnog rada iz stavka 1. ovoga članka uglavljuje se ugovorom o radu, s time da on ne može:

1. za odgojitelje i stručne suradnike trajati dulje od šest mjeseci
 2. za ostale radnike trajati dulje od tri mjeseca.
- (3) Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba, odnosno povjerenstvo koje za to osposobi ravnatelj.

Članak 19.

- (1) Zadnjeg dana probnog rada, ravnatelj izvješćuje radnika o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.
- (2) Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.
- (3) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se otkazuje redovito uz otkazni rok od osam dana.
- (4) Na otkaz zbog nezadovoljenja na probnom radu ne primjenjuju se odredbe Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. Stavka 1. i članka 125. Zakona o radu (NN 93/14).

e. Trajanje ugovora o radu

Članak 20.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kad je zakonom dopušteno sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga netko od njih ne otkáže ili dok ne prestane na način određen Zakonom.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 21.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa zbog objektivnih razloga koji su opravdani utvrđenim rokom, izvršenjem određenog posla, nastupanjem određenog događaja ili nemogućnošću pravodobnog zapošljavanja stručnih radnika.
- (2) Radnike koji su u Vrčiću zaposleni na određeno vrijeme, ravnatelj je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor na neodređeno vrijeme.

Članak 22.

- (1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru.
- (2) O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ravnatelj treba izvijestiti radnika usmeno ili pisano.

Članak 23.

- (1) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. Zakona mora navesti.
- (2) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekidno duže od 3 godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno ne nazočnog radnika ili zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(3) Ograničenje iz stavaka 3. i 4. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Članak 24.

(1) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(2) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.

(3) 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.

(4) Pod objektivnim razlozima za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme razumijeva se:

1. zamjena privremeno nenazočnog radnika,
2. privremeno povećanje opsega poslova,
3. privremeni poslovi za koje postoji iznimna potreba,
4. ostvarivanje određenog programa ograničenog trajanja,
5. poslovi koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne duže od 60 dana,
6. poslovi za koje se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, te se s osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa ugovor na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci,
7. drugim slučajevima utvrđenim zakonom te godišnjim planom i programom rada Vrtića.

III. PRIPRAVNICI

Članak 25.

(1) Pripravnici u Vrtiću su odgojitelji i stručni suradnici koji se zapošljavaju bez radnog iskustva ili odgojitelji i stručni suradnici koji se zapošljavaju uz uvjet stažiranja, odnosno polaganja stručnog ispita.

(2) Pripravnički staž traje godinu dana. Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit. Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos u dječjem vrtiću.

(3) Rok ne teče za vrijeme rodiljnog dopusta, privremene nesposobnosti za rad i vojne službe. Odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva može obaviti pripravnički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

(4) Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno ili određeno vrijeme.

Članak 26.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita iz članka 25. ovoga Pravilnika primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju te provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.

Članak 27.

(1) Stažiranje pripravnika i pripravnika volontera ostvaruje se na temelju programa koji predlaže Povjerenstvo za stažiranje, a donosi ga ovlašteno stručno tijelo vrtića (Odgojiteljsko vijeće).

(2) Povjerenstvo izrađuje prijedlog programa stažiranja, pruža pripravniku pedagošku, metodičku i svaku drugu pomoć te prati njegovo napredovanje.

(3) Povjerenstvo za stažiranje čine:

- ravnatelj vrtića u svojstvu predsjednika
- mentor pripravnika
- stručni suradnik vrtića

(4) Povjerenstvo imenuje ravnatelj vrtića. Sadržaj i način rada povjerenstva, propisuje se Poslovníkom o radu povjerenstva za stažiranje. Evidenciju o ostvarivanju pripravničkog staža vodi mentor.

Članak 28.

(1) Ako vrtić nema odgojitelja u zvanju mentora, ravnatelj može imenovati za mentora odgojitelja istog ili višeg stupnja stručne spreme od pripravnika, s položenim stručnim ispitom.

(2) Ako mentora nije moguće imenovati u vrtiću u kojem pripravnik stažira, mentor se bira iz drugog vrtića.

Članak 29.

(1) Program pripravničkog staža počinje danom početka radnog odnosa, odnosno danom početka volontiranja.

(2) Program stažiranja vrtić je obvezan donijeti najkasnije 15 dana od zasnivanja radnog odnosa pripravnika.

(3) Nakon početka rada pripravnika vrtić je obvezan:

- imenovati povjerenstvo za stažiranje
- prijaviti stažiranje Ministarstvu prosvjete i sporta (na tiskanici PO-1) najkasnije 15 dana od početka rada (volontiranja) pripravnika
- izraditi program pripravničkog staža i predložiti ga odgojiteljskom vijeću na usvajanje
- voditi pedagošku dokumentaciju.

(4) Pripravnik je obvezan djelatno sudjelovati u svim oblicima stručnog usavršavanja, posebice onima koji su namijenjeni pripravnicima.

(5) Program stažiranja pripravnika – stručnog suradnika, osim navedenoga obuhvaća i posebne poslove iz godišnjeg programa rada stručnih suradnika.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 30.

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

(3) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac s kojim radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad da suglasnost.

(4) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Članak 31.

(1) Raspored radnog vremena iz članka 30. ovoga pravilnika određuje ravnatelj pisanim rješenjem, ako raspored radnog vremena nije određen propisom ili uglavljen kolektivnim ugovorom odnosno sporazumom sklopljenim između Vrtića i odgojiteljskog vijeća.

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

(3) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja.

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

Članak 32.

(1) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana.

(2) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno.

Članak 33.

(1) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.

(2) Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati prostor Vrtića, osim uz dopuštenje ravnatelja.

Članak 34.

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

(2) Vrtić će s radnikom sklopiti ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kad narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

(3) Ako radnik s kojim je Vrtić sklopio ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj treba s drugim poslodavcima pokušati dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.

Članak 35.

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

Članak 36.

Rad radnika u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu. kod ostvarivanja prava na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u Vrtiću.

Članak 37.

(1) U slučaju potrebe povećanja opsega radnog vremena radnicima koji su s Vrtićem sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, ravnatelj treba ponuditi sklapanje aneksa ugovora o radu. Sklapanju aneksa ugovora o radu s odgojiteljima ne prethodi natječaj iz članka 11. ovoga Pravilnika.

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

Članak 38.

Ravnatelj može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijekne potrebe.

Članak 39.

U slučaju uvođenja prekovremenog rada, radnik je dužan raditi dulje od punog radnog vremena najviše do 10 sati tjedno.

Članak 40.

(1) Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.

(2) Izuzetno od stavka 2. ovoga članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu materijalnu štetu, zamjene izočnog radnika i u drugim izvanrednim okolnostima, radnik je obavezan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

Članak 41.

(1) Kad narav posla i proces rada to zahtijevaju, puno ili nepuno ugovorno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi dulje, a tijekom drugoga razdoblja kraće od ugovornog radnog vremena.

(2) Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 1. ovoga članka ne može tijekom godine biti prosječno dulje od ugovorenog radnog vremena.

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

(4) Radno vrijeme trudnice, majke s djetetom do tri godine starosti i samohranog roditelja s djetetom do šest godina starosti može se preraspodijeliti samo uz pisani pristanak tih radnika.

Članak 42.

(1) O preraspodjeli radnog vremena iz članka 41. ovoga pravilnika odlučuje ravnatelj, u skladu s obvezama koje Vrtić mora ispuniti prema godišnjem planu i programu rada.

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

(3) Ravnatelj utvrđuje plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme.

(4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 43.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na pauzu ili stanku od najmanje 30 minuta.

(2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme. Ravnatelj određuje vrijeme korištenja stanke rješenjem iz članka 31. ovoga Pravilnika. Kada radni proces ne dopušta prekid zbog korištenja stanke, radniku će se dnevno radno vrijeme skratiti za 30 minuta.

Članak 44.

Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 14 sati neprekidno između dva uzastopna radna dana.

Članak 45.

- (1) Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.
- (2) Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom i nedjeljom, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna jedan dan odmora od najmanje 24 sata.
- (3) Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovoga članka određuje ravnatelj.

Članak 46.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna (20 radnih dana) u svakoj kalendarskoj godini.
- (2) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se dan tjednog odmora te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Članak 47.

(1) U odnosu na članak 46. stavak 1. ovoga pravilnika, djelatnik ostvaruje dodatan broj radnih dana godišnjeg odmora:

1. prema duljini radnog staža
 - od 1-5 godina 1 dan
 - od 6-10 godina 2 dana
 - od 11-15 godina 3 dana
 - od 16-20 godina 4 dana
 - od 21-25 godina 5 dana
 - preko 25 godina 6 dana
2. s obzirom na stručnu spremu
 - poslovi za koji je uvjet SSS 3 dana
 - poslovi za koje je uvjet VŠS i VSS 4 dana
3. majka za svako dijete mlađe od sedam godina 2 dana
4. majka za svako dijete mlađe od 14 godina 1 dan
5. roditelj djeteta s teškoćama u razvoju na temelju rješenja 2 dana
6. radnik koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji 2 dana
7. branitelj 1 dan
8. prema uvjetima rada
 - dvokratni rad, stalni rad u drugoj smjeni 1 dan
 - rad u dva vrtića 1 dan
 - ravnatelj 3 dana
9. s obzirom na ostvarene rezultate rada
 - prema procjeni poslodavca od 1 do 3 dana

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u skladu s točkama od 1 do 8 s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 48.

- (1) Radnici koriste godišnji odmor u pravilu tijekom ljetnih mjeseci, prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.
- (2) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi i o rasporedu i trajanju godišnjih odmora radniku najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora izvješćuje ravnatelj.
- (3) Raspored korištenja godišnjih odmora, uz prethodno savjetovanje s odgojiteljskim vijećem, ravnatelj treba donijeti do 30. lipnja tekuće godine.
- (4) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva (2) tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.
- (5) Radnik može jedan dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje tri dana ranije.
- (6) Radnik koji se prvi put zapošljava ili ima prekid rada između dva radna odnosa veći od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.

Članak 49.

- (1) Započeto korištenje godišnjeg odmora koje je prekinuto zbog bolesti, porodnog dopusta, vojne vježbe ili drugog ispričivog razloga, radnik može u istoj kalendarskoj godini nastaviti nakon prestanka razloga spriječenosti.
- (2) O novom vremenu korištenja prekinutog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj.

Članak 50.

- (1) Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto.
- (2) Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, obavijest iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

Članak 51.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust do ukupno najviše 7 radnih dana za važne osobne potrebe u slučaju:

1. sklapanja braka ili životnog partnerstva	5 dana
2. sklapanja braka djeteta	3 dana
3. rođenje djeteta	3 dana
4. smrti supružnika, roditelja, očuha/maćehe, djeteta, brata/sestre, posvojitelja, posvojenika ili unuka	5 dana
5. smrti djeda/bake, roditelja supružnika te člana šire obitelji	2 dana
6. većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica rata ili elementarnih nepogoda	3 dana
7. dobrovoljnom darivanju krvi za svako davanje	1 dan

- (2) Na pisani zahtjev radnika, dopust iz stavka 1. ovoga članka odobrava ravnatelj.
- (3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako dobrovoljno davanje krvi."

Članak 52.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust do 10 radnih dana tijekom kalendarske godine u slučaju:

1. stručnog školovanja ili stručnog osposobljavanja (polaganje stručnog ispita i sl.) na koje je upućen od strane ravnatelja ustanove
2. liječenja na vlastiti trošak.

(2) Broj dana plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka na pisani zahtjev radnika određuje ravnatelj.

Članak 53.

Ako okolnost iz članaka 51. i 52. ovoga Pravilnika na osnovi koje radnik ima pravo na plaćeni dopust nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio odsutan s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog darivanja krvi.

Članak 54.

- (1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.
- (3) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, potrebama i interesima Vrtića.
- (4) Za trajanja neplaćenog dopusta ugovor o radu privremeno prestaje, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.
- (5) S prvim danom neplaćenog dopusta djelatniku se zaključuje radna knjižica i objavljuje ga se s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, ravnatelj ga treba obavijestiti o gubitku prava nastavka rada u Vrtiću.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA DJELATNIKA

Članak 55.

- (1) U Vrtiću se moraju stvoriti uvjeti rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika.
- (2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Vrtić će održavati prostorije, uređaje, opremu, sredstva i pomagala, radno mjesto i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.
- (3) Ravnatelj je dužan dostaviti pisane upute o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Članak 56.

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

Članak 57.

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

Članak 58.

- (1) Za pravodobno ostvarivanje prava iz radnog odnosa radnik treba dostaviti tijelima Vrtića osobne podatke i isprave:
 - koje se odnose na evidencije iz rada
 - o školovanju, osposobljavanju ili usavršavanju
 - o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti
 - u svezi sa zaštitom majčinstva
 - za obračun poreza na dohodak i obračun osobnih odbitaka.
- (2) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Članak 59.

- (1) Osobne podatke o radnicima iz članka 57. stavka 1. i članka 58. stavka 1. ovoga pravilnika može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Vrtića kojega za to ravnatelj pisano opunomoci.
- (2) O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju osobnih podataka o radnicima i imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka, ravnatelj može odlučiti samo uz prethodnu suglasnost odgojiteljskog vijeća.

Članak 60.

- (1) Radnici Vrtića tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih djelatnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.
- (2) Pod uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Pod spolnim uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva djelatnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 61.

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

Članak 62.

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

Članak 63.

- (1) Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužaba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (u daljem tekstu: ravnatelj) neposredno uoči da neki od radnika Vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti o skrivljenom ponašanju.
- (2) Ako radnik nastavi sa skrivljenim ponašanjem iz stavka 1. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno mjesta skrivljenog ponašanja, a prema potrebi i iz prostora Vrtića.

(3) 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 64.

(1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba o uznemiravanju odmah izvijestiti ravnatelja.

(2) U skladu s obavijesti radnika ravnatelj je dužan provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

(3) Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je ravnatelju istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.

(4) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovim skrivljenim ponašanjem.

Članak 65.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Vrtića prema članku 63. i 64. ovoga pravilnika, ravnatelj je ovlašten u zavisnosti od težine povrijeđe obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito ili izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 66.

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

Članak 67.

(1) Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja može prekinuti rad.

(2) Radnik koji je prekinuo rad prema stavku 1. ovoga članka, a koji nije s tim u svezi pravodobno zatražio zaštitu od ovlaštenog suda, čini tešku povrijeđu obveze iz radnog odnosa.

VII. PLAĆE, NADOKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NADOKNADE

Članak 68.

(1) Osnovna bruto – plaća radnika utvrđuje se umnoškom koeficijenta radnog mjesta i osnove.

(2) Za radna mjesta u Vrtiću utvrđuju se ovi koeficijenti:

<u>Radno mjesto</u>	<u>Koeficijent</u>
1. RAVNATELJ	3,00
2. STRUČNI SURADNIK (logoped, pedagog, psiholog)	2,40
3. ODGOJITELJ (VSS)	2,40
4. ODGOJITELJ (VŠS)	1,95
5. MEDICINSKA SESTRA	1,95
6. KUHAR/ICA	1,55
7. SERVIRKA	1,45
8. SPREMAČICA	1,25

(3) Koeficijent pripravnika umanjuje se za 20 posto.

(4) Osnovicu za obračun plaće utvrđuje upravno vijeće uz prethodno očitovanje osnivača Vrtića.

(5) Osnovna plaća isplaćuje se za ostvareni ugovorni opseg rada.

Članak 69.

(1) Plaća radnika uvećava se za 0.5 posto po godini radnog odnosa u Vrtiću, ali najviše do 20 posto osnovne plaće.

(2) Vrtić će djelatniku isplatiti plaću nakon obavljenog rada jedanput mjesečno, unatrag.

Članak 70.

(1) Vrtić će isplatiti radniku nadoknadu plaće:

1. za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini prosječne mjesečne plaće iz prethodna tri mjeseca
2. za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 42 dana u visini 100 posto plaće iz prethodnog mjeseca, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju
3. za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrijeđe na radu ili profesionalne bolesti u visini 100 posto osnovne plaće
4. za dane blagdana i neradne dane određene zakonom u visini osnovne plaće
5. za trajanja plaćenog dopusta u visini osnovne plaće
6. za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez njegove krivnje u visini osnovne plaće
7. za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika u visini osnovne plaće

(2) Nadoknada plaće iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaća.

Članak 71.

(1) Radnicima pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u neto-iznosu na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

(2) Regres iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se u cijelosti samo jednom u tekućoj godini.

(3) Regres može biti isplaćen jednokratno do dana početka korištenja godišnjeg odmora ili ako postoje opravdani razlozi po Osnivača do kraja tekuće godine.

(4) Radnici koji na temelju ovoga Pravilnika ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruju pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovoga članka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 72.

(1) Radnicima pripada pravo na jednokratni dodatak – božićnicu.

(2) Odluku o visini božićnice za određenu kalendarsku godinu donosi ravnatelj Vrtića, najviše do visine neoporezivog iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez, uz prethodnu suglasnost Osnivača.

Članak 73.

Radnicima koji odlaze u mirovinu pripada pravo na neto-otpremninu u iznosu od tri prosječne neto-plaće isplaćene po djelatniku u Vrtiću za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

Članak 74.

(1) Radnici ili njihove obitelji imaju pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

1. smrti djelatnika koji izgubi život u obavljanju službe, odnosno rada = 3 prosječne mjesečne plaće i troškove pogreba
2. smrti djelatnika = 3 prosječne mjesečne plaće

3. smrti supružnika, djeteta, roditelja = 1 prosječna mjesečna plaća
 4. nastanka teške invalidnosti na radu službenika i namještenika = 2 prosječne mjesečne netoplaće
 5. nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika radnika = 1 prosječna mjesečna neto plaća,
 6. za rođenje djeteta = 1 prosječna mjesečna neto plaća
 7. za uklanjanje posljedica elementarne nepogode u visini stvarnih troškova nastale štete, a najviše do visine jedne prosječne neto plaće
 8. zbog bolovanja zaposlenika duljeg od 90 dana = 1 prosječna mjesečna neto plaća
- (2) Prosječna mjesečna neto-plaća iz prethodnog stavka je prosječna mjesečna neto-plaća isplaćena po radniku Vrtića za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

Članak 75.

- (1) Radnicima se isplaćuje jubilara nagrada za neprekidni rad u Dječjem Vrtiću Lastavica kada navršši 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 godina neprekinutog radnog staža, a u visini iznosa na koji se, prema propisima, ne plaća porez.
- (2) Radnicima isplatit će se jubilara nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj su stekli pravo na isplatu.

Članak 76.

- (1) Radnicima upućenima na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnicu,
- (2) Naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.
- (3) Radnicima upućenima na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenima propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Članak 77.

- (1) Za vrijeme rada izvan Vrtića i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.
- (2) Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.
- (3) Puni iznos terenskog dodatka dnevno je najmanje iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.
- (4) Terenski se dodatak radniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.
- (5) Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 78.

- (1) Pravo na naknadu troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza imaju svi radnici kojima je mjesto rada izvan mjesta stanovanja.
- (2) Radnik koji stanuje na području i izvan područja Općine Preko ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim javnim prijevozom (autobus, trajekt) u visini stvarnih izdataka, prema cijeni mjesečne karte.
- (3) U slučaju kad ne postoji mogućnost kupnje mjesečne karte već samo dnevne karte, odnosno kad radnik neće svakodnevno koristiti javni prijevoz, radnik iz stavka 1. ovog članka ima pravo na isplatu naknade troškova u visini cijene pojedinačne (dnevne) karte, za svaki dolazak i odlazak s posla, uz obvezu predodjenja karte.

(4) Kad se isplaćuje naknada troškova prijevoza sukladno odredbama iz stavka 3. ovog članka, radnici imaju pravo na naknadu troškova javnog prijevoza razmjerno broju dana koji su radili tijekom mjeseca.

(5) Naknada troškova prijevoza na posao i s posla isplaćuje se unatrag, zajedno s plaćom i iskazuje se kao posebna stavka na obračunskoj listi.

(6) Ako zaposlenik po nalogu ravnatelja svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Vrtića, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila – loko vožnja.

Članak 79.

Vrtić će za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, isplatiti dječji dar u iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Članak 80.

Računovodstvo Vrtića dužno je radniku prigodom isplata iz članaka 69. do 79. uručiti obračun iz kojega je razvidno kako su utvrđeni iznosi plaće, nadoknade plaće i drugih nadoknada.

Članak 81.

Ako Vrtić na dan dospelosti ne isplati plaći, nadoknadu plaće ili drugu novčanu nadoknadu ili ih ne isplati u cijelosti, računovodstvo Vrtića dužno je do kraja mjeseca u kojem su dospjele rečene novčane isplate, uručiti radniku obračun iznosa koji mu je Vrtić bio dužan isplatiti.

VIII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 82.

(1) Radniku u Vrtiću radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.

(2) Ugovor o radu može prestati samo u slučajevima određenim zakonom.

Članak 83.

(1) Postupak koji prethodi prestanku ugovora o radu provodi i odluke koje imaju za posljedicu prestanak ugovora o radu, donose u ime Vrtića upravno vijeće i ravnatelj.

(2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka upravno vijeće na prijedlog ravnatelja odlučuje o prestanku radnog odnosa, odnosno o otkazu ugovora o radu odgojitelja.

(3) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:

- sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu
- odlučuje o prestanku ili nastavku ugovora o radu kada radnik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja
- odlučuje o otkazu ugovora o radu administrativno-tehničkim i pomoćnim radnicima
- izdaje pisano upozorenje radniku kada uoči da radnik krši obveze iz radnog odnosa
- osigurava dokaze o postojanju opravdanih razloga za otkaz ugovora o radu
- prati izvršavanje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova
- radniku u roku do osam dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Vrtiću.

Članak 84.

Ako se u roku do šest mjeseci od dana otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga promijene okolnosti i ponovo nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, ravnatelj je dužan radniku kojemu je otkazan ugovor o radu, ponuditi sklapanje novoga ugovora o radu.

IX. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 85.

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

(2) Ako raspolaže relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, ravnatelj treba o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 86.

Ako ravnatelj utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz članka 85. stavka 1. ovoga pravilnika, zahtjev radnika treba odbaciti.

Članak 87.

Ako ne postupi prema članku 86. ovoga pravilnika, odlučujući o zahtjevu, ravnatelj može:

- zahtjev odbiti kao neosnovan
- osporavani akt izmijeniti ili poništiti
- osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt.

X. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 88.

(1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnome mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju dostavljač i radnik. Radnik treba na dostavnici sam označiti nadnevak primitka pismena. Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena.

(2) Kada radniku pismeno nije dostavljeno na radno mjesto, radniku se treba pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu. U slučaju odbijanja prijama pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Vrtića.

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

XI. NADOKNADA ŠTETE

Članak 89.

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

Članak 90.

(1) Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovoran je za dio štete koji je prouzročio.
(2) Ako štetu prouzroči više radnika, a ne može se za svakog radnika utvrditi dio štete koji je prouzročio, svi radnici odgovaraju za štetu i dužni su je nadoknaditi u jednakim iznosima.

Članak 91.

(1) Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta.
(2) Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovoga članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

Članak 92.

Radnik je dužan nadoknaditi štetu u slučaju:

- neopravdanog izostanka s rada
- nemarnog obavljanja poslova
- prestanka rada prije isteka otkaznog roka ako ima obvezu raditi
- nestručnog ili nepažljivog rukovanja sredstvima za rad
- zakašnjanja na posao, izlaska s posla za vrijeme rada ili napuštanja rada prije isteka radnog vremena
- izazivanja tučnjave ili fizičkog napada na drugog radnika ili osobe koje borave u Vrtiću
- ometanja jednog ili više radnika u obavljanju radnih obveza.

Članak 93.

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

Članak 94.

(1) Vrtić će djelomično ili potpuno osloboditi djelatnika od plaćanja nadoknade štete ako bi se radnik zbog isplate nadoknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.
(2) Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu Vrtiću prouzročio kaznenim djelom s umišljajem.

Članak 95.

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

Članak 96.

(1) Radnik ima pravo na nadoknadu štete od Vrtića ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Vrtić prouzroči štetu povrijedom njegovih prava iz radnog odnosa.
(2) Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati.

(3) Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Vrtić će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima, odnosno prema ovršnoj ispravi.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 97.

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

Članak 98.

Stupanjem na snagu ovog pravilnika prestaje važiti Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića od 7. siječnja 2020. godine i sve njegove izmjene i dopune.

Članak 99.

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

KLASA: 601-07/21-01/03

URBROJ: 2198/13-06/1-21-3

Preko, 30. prosinca 2021. godine.


Ingrid Melada, prof.

Ovaj Pravilnik je donesen na 1. sjednici Upravnog vijeća Dječjeg vrtića Lastavica dana 30. prosinca 2021. godine. Objavljen je na oglasnoj ploči Vrtića 30. prosinca 2021. godine, a stupio je na snagu dana 8. siječnja 2021. godine.


RAVNATELJICA
Dana Jadrijević, mag. paedagog. educ.