

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se: zasnivanje radnog odnosa, uvjeti rada, prava, obveze i odgovornosti radnika i Vrtića, uvjeti rada, naknade plaća i materijalna prava radnika, mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja u svezi s radom.

Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sklopili Ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim i skraćenim radnim vremenom, koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika te koji su sklopili ugovor o volonterskom radu, tj. na sve koji rad obavljaju u Vrtiću.

Članak 2.

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

Članak 3.

Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a poslodavac će radniku dati posao i isplatiti plaću za obavljani rad te mu omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

II. SKLAPANJE UGOVORA

1. Zasnivanje radnog odnosa u Vrtiću

Članak 4.

Ocjenu o potrebi sklapanja ugovora o radu s novim radnicima na nepopunjenim radnim mjestima donosi ravnatelj u skladu s Godišnjim planom i programom rada Vrtića, a na temelju usvojenog Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića Vukovar I.

Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora radnika u skladu s posebnim

zakonom, drugim propisom, Statutom i ovim Pravilnikom.

Radni se odnos zasniva sklapanjem ugovora o radu na temelju natječaja.

Članak 5.

Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće Vrtića.

Natječaj se objavljuje na mrežnim stanicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stanicama i oglasnim pločama Vrtića, a rok zaprimanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam dana od dana objave.

U natječaju Vrtić navodi naziv radnog mjesta, vrstu radnog odnosa i trajanje radnog odnosa, broj izvršitelja/lica, posebne uvjete koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojeg se primaju prijave, potrebna natječajna dokumentacija, odredbu da se nepravovremene i nepotpune prijave neće razmatrati, naznaku da u Vrtić ne može biti primljena osoba za čiji prijam postoje zapreke iz Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i rok u kojem će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o izboru te druge odgovarajuće odredbe sukladno pozitivnim propisima i Odluci iz stavka 1. ovoga članka.

Po isteku roka za podnošenje prijava, ravnatelj će imenovati Povjerenstvo za provedbu natječaja koje će provesti prethodnu provjeru znanja i sposobnosti kandidata koji ispunjavaju formalne uvjete natječaja, ukoliko je prethodna provjera znanja i sposobnosti utvrđena Odlukom iz stavka 1. ovoga članka. Provjera znanja može biti pisana i/ili usmena.

Ukoliko dva ili više kandidata ostvare jednak broj bodova na pisanoj provjeri znanja, kandidati će pristupiti usmenom razgovoru pred Povjerenstvom za provedbu natječaja, koji će se ocjenjivati.

Povjerenstvo može odlučiti da nakon pisane provjere znanja, kandidati pod određenim uvjetima, mogu pristupiti usmenom razgovoru, ukoliko je isti predviđen.

Izješće se izrađuje na temelju ocjena na pisanoj provjeri znanja i usmenog razgovora, ukoliko ga je bilo.

Ravnatelj po provedenom natječaju izrađuje izvješće o pristiglim prijavama sa listom kandidata i prijedlogom o izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa i dostavlja ga Upravnom vijeću.

Odluku o zasnivanju radnog odnosa sa izabranim kandidatom između prijavljenih kandidata na natječaj o zasnivanju radnog odnosa donosi Upravno vijeće Vrtića, na prijedlog ravnatelja.

Odluka Upravnog vijeća o zasnivanju radnog odnosa se sastoji od zaglavlja, uvoda, izreke, obrazloženja, upute o pravnom lijeku, potpisa predsjednika Upravnog vijeća i otiska službenog pečata Vrtića.

Svi kandidati će biti objavom na mrežnoj stranici Vrtića, obaviješteni o mjestu, vremenu i izvorima pisane/usmene provjere znanja.

Svaka objava, a vezana za Odluku iz st.1 ovog članka, kao i svaka daljnja radnja vezano za Odluku iz st. 1. ovog članka će biti vidljiva na mrežnoj stranici Vrtića, te se osobe neće pojedinačno obavještavati.

Na temelju konačne Odluke o zasnivanju radnog odnosa, ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj.

Članak 6.

Iznimno od članka 5. ovog Pravilnika, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana.
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete sukladno zakonu, Statutu i pravilniku o unutarnjem ustrojstvu Vrtića, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

S osobom iz stavka 4. ovoga 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 mjeseci.

Članak 7.

Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa donosi Upravno vijeće Vrtića na prijedlog ravnatelja.

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

Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme.

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

Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Vrtić je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, koja mora imati sve uglavke koje ima ugovor o radu, sukladno Zakonu o radu.

Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan radnika prijaviti u zakonskom roku na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje, a dostaviti radniku primjerak prijave na osiguranje u roku od 8 dana, od dana sklapanja ugovora o radu ili dostave pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Članak 10.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 10. stavka 2. ovoga Pravilnika, mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

- 1) strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- 3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- 4) danu početka rada,
- 5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- 6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
- 7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
- 8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
- 10) upoznavanju radnika s organizacijom rada i zaštitom na radu, te omogućavanju radniku da se upozna s propisima o radnim odnosima.

Umjesto uglavaka iz stavka 1. podstavka 6.- 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik koji uređuje ta pitanja.

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 11.

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

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

Odluku o sklapanju ugovora o radu na neodređeno vrijeme donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja za odgojno-obrazovne i ostale radnike.

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

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

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 mora navesti

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

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

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

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu 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 13.

Radnik može izuzetno sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, naročito kada se radi o :

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika do njegovog povratka na rad,
- privremenom povećanju opsega posla,
- privremenim poslovima za obavljanje kojih Vrtić ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog podhvata i određenog programa ograničenog trajanja, (pokusnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi uz organizirani prijevoz djece ili u prostoru iznajmljenom za vrijeme kraće od tri godine)
 - poslovima koji ne trpe odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
 - poslovima za koje potreba za obavljanjem ne traje dulje od 60 dana,
 - poslovima za koje obavljanje je raspisan natječaj, no na koji se nije javila osoba koja ispunjava uvjete, u kojem slučaju se može zasnovati radni odnos s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja, ali ne dulje od pet mjeseci,
- drugim slučajevima utvrđenim ovim Pravilnikom, Zakonom o radu, Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju ili drugim zakonom.

Članak 14.

Odluku o sklapanju ugovora o radu na određeno vrijeme za odgojno-obrazovne i ostale radnike donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja, osim u slučaju iz članka 8. stavka 2. ovoga Pravilnika.

S radnikom Vrtića može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme bez objavljivanja javnog natječaja:

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

Članak 15.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, odnosno prestankom u ugovoru utvrđenih objektivnih razloga koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

4. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 16.

Ugovor o radu Vrtić može se sklopiti sa osobom koja ispunjava uvjete utvrđene Zakonom o radu, Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, Pravilnikom o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika, te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću, Statutom Vrtića, Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Vrtića i ostalim propisima.

Radnik dokazuje zdravstvenu sposobnost, potrebitu stručnost, te ostale uvjete propisane stavkom 1. ovoga članka za pojedino radno mjesto.

Članak 17.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti Vrtić o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osobe, posebno djece, s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Ugovor sklopljen s osobom koja je zatajila podatke o bolesti, smatrati će se ništavnim.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Vrtić može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda iz prethodnog stavka ovoga članka snosi Vrtić.

5. Probni rad

Članak 18.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad radi provjere stručnih i radnih sposobnosti radnika.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Odluku o potrebi za probnim radom donosi Upravno vijeće u objavi natječaja odnosno odluke o zasnivanju radnog odnosa pri njenom donošenju.

Članak 19.

Probni rad može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koje se traži osnovna ili niža stručna sprema,
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema,
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži viša stručna sprema,
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema ili više.

Trajanje probnog rada određeno je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Vrtića.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, rodiljni dopust, vojna služba) za onoliko vremena koliko je radnik bio privremeno odsutan, pod uvjetom da je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 20.

Upravno vijeće prilikom odlučivanja sukladno članku 18.st.3. ovog Pravilnika imenovat će Povjerenstvo za provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika na probnom radu, u sastavu od tri člana koji moraju imati najmanje isti stupanj i istu vrstu stručne spreme kao i radnik na probnom radu.

Povjerenstvo iz stavka 1. ovoga člana sastavlja izvješće u kojem ocjenjuje njegov rad na način da li je zadovoljio ili nije zadovoljio na probnom radu i dostavlja ga ravnatelju najkasnije 15 dana prije isteka probnog rada radnika.

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

Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe o otkazu ugovora o radu, osim odredbi Zakona o radu kojima se uređuju neopravdani razlozi za otkaz, forma i dostava otkaza te vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

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

III. RADNICI DJEČJEG VRTIĆA

1. Odgojno- obrazovni radnici i ostali radnici

Članak 21.

U Vrtiću na poslovima njege, odgoja, obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite, te skrbi o djeci, rade sljedeći odgojno- obrazovni radnici: odgojitelji i stručni suradnici (pedagog, psiholog, logoped, edukacijski rehabilitator i socijalni pedagog), te medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica.

Osim odgojno- obrazovni radnika iz st. 1. ovog članka, u Vrtiću radi i drugo osobelje koje obavlja administrativno- računovodstvene i pomoćne poslove (u daljnjem tekstu: ostali radnici).

Odgojno- obrazovni radnici u Vrtiću moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja, te utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova iz st. 1. ovog članka.

Poslove odgojitelja od navršenih 12 mjeseci života do polaska u osnovnu školu, može obavljati osoba koja je završila preddiplomski sveučilišni studiji ili stručni studiji odgovarajuće vrste kojim je stečena viša stručna sprema u skladu s ranijim propisima, kao i osoba koja je završila sveučilišni diplomski studiji ili specijalistički studiji odgovarajuće vrste.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz stavka 4. ovoga članka, poslove odgojitelja može obavljati osoba koja je završila učiteljski studij, i to: specijalistički diplomski stručni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski studij ili četverogodišnji diplomski stručni studij primarnog obrazovanja, uz uvjet da u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa stekne kvalifikaciju odgojitelja temeljem priznavanja stečenih ishoda učenja na studiju za učitelja i razlike programa za prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju učitelja u svrhu stjecanja kvalifikacije odgojitelja.

Ako osoba iz stavka 5. ovoga članka ne stekne kvalifikaciju odgojitelja u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa, prestaje joj radni odnos istekom roka za stjecanje odgovarajuće kvalifikacije za odgojitelja te se ne može više zaposliti u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja dok ne ispuni uvjete za rad na radnome mjestu odgojitelja.

Osoba iz stavka 5. ovoga članka prilikom prijave na natječaj dužna je dostaviti dokaz da nije bila zaposlena u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja na radnom mjestu odgojitelja.

Osoba iz stavka 5. ovoga članka zasniva radni odnos kao nestručna osoba do stjecanja kvalifikacije za odgojitelja te može izvoditi odgojno-obrazovni rad s djecom kao jedan od dvaju odgojitelja u odgojno-obrazovnoj skupini, i to uz odgojitelja koji ima odgovarajuću kvalifikaciju iz stavka 3. ovoga članka.

Poslove odgojitelja koji ostvaruju program predškole pri osnovnim školama, uz osobe iz st. 4. ovog članka, mogu obavljati i osobe koj ispunjavaju uvjete za obavljanje poslova učitelja razredne nastave u osnovnoj školi, u skladu sa posebnim propisima.

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

Odgovarajuću vrstu obrazovanja odgojno- obrazovnih radnika, te razinu i vrstu obrazovanja ostalih radnika, propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

Članak 21a.

U skladu s potrebama djece s teškoćama u razvoju u odgojno-obrazovnoj skupini uz suglasnost osnivača, odnosno u dječjem vrtiću kojem je osnivač jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave uz suglasnost izvršnog tijela osnivača, a prema

procjeni stručnog povjerenstva dječjeg vrtića, može raditi treći odgojitelj ili jedan pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju ili stručni komunikacijski posrednik.

Pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju ili stručni komunikacijski posrednik nije samostalni nositelj odgojno-obrazovne djelatnosti.

Pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju te stručni komunikacijski posrednik moraju ispunjavati sljedeće uvjete:

- a) završeno najmanje četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje,
- b) završeno osposobljavanje i stečena djelomična kvalifikacija,
- c) da nije roditelj niti drugi član uže obitelji djeteta kojem se pruža potpora.

Poslove pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju ili stručnog komunikacijskog posrednika u dječjem vrtiću ne može obavljati osoba za čiji rad u dječjem vrtiću postoje zapreke iz članka 25. ovoga Zakona.

Sredstva za financiranje pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju te stručnog komunikacijskog posrednika osiguravaju se u proračunu jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave.

Načine uključivanja te način i sadržaj osposobljavanja i obavljanja poslova pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju te stručnog komunikacijskog posrednika, kao i postupak radi ostvarivanja prava djece s teškoćama u razvoju na potporu pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju te stručnih komunikacijskih posrednika propisuje ministar nadležan za obrazovanje pravilnikom.

Članak 22.

Radni odnos u Vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena na kaznu zatvora (neovisno o tome dali je izrečena uvjetna ili bezuvjetna kazna) za neko od kaznenih djela počinjenih s namjerom protiv života i tijela, protiv Republike Hrvatske, protiv pravosuđa, protiv janog reda, imovine, službene dužnosti, protiv čovječnost i ljudskog dostojanstva, protiv osobne i spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, protiv braka, obitelji i djece, protiv zdravlja ljudi, opće sigurnosti, krivotvorenja, te bilo koje drugo kazneno djelo počinjeno na štetu djeteta ili korištenjem djeteta ili maloljetne osobe, osim ako nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.

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

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

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

Ako osoba u radnom odnosu u dječjem vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 3.

ovoga članka, dječji vrtić kao poslodavac otkazat će ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a nakon isteka tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju poslodavac, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.

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

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

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

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

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

2. Stručno usavršavanje i napredovanje i napredovanje u položajna zvanja

Članak 23.

Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji obvezni su stručno se usavršavati sukladno propisima koje donosi ministar nadležan za obrazovanje, a zdravstvena voditeljica u skladu s propisima koje donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Članak 24.

Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji mogu, dok su u radnom odnosu, napredovati u struci i stjecati položajna zvanja mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika.

Odgojiteljima, stručnim suradnicima i ravnateljima se u slučaju privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskog ili roditeljskog dopusta ili posvojiteljskog dopusta ili mirovanja radnog odnosa produkuje rok na koji su izabrani u odgovarajuće zvanje za onoliko vremena koliko je trajala privremena odsutnost s rada.

IV. PRIPRAVNICI

Članak 25.

Osobe koje su stekle SSS, VŠS i VSS stručnu spremu, a koje se prvi puta zapošljavaju u zanimanju za koje su se školovale, zasnivaju radni odnos kao pripravnici.

Status pripravnika imaju i osobe koje imaju radno iskustvo kraće od vremena propisanog za pripravnički staž u zanimanju za koje su se školovale.

Pripravnikom iz stavka 1. ovog članka smatra se i odgojitelj i stručni suradnik koji je, prije nego što se zaposlio u Vrčiću, na poslovima odgojitelja i stručnog suradnika, stekao najmanje 12 mjeseci radnog iskustva u svojoj struci izvan Vrčića, a nema položen stručni ispit sukladno Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 26.

Ukoliko posebnim propisima nije drugačije određeno, pripravnički staž se utvrđuje prema stupnju stručne spreme i to:

- srednja stručna sprema - 12 mjeseci,
- viša stručna sprema- 12 mjeseci,
- visoka stručna sprema– 12 mjeseci.

Trajanje pripravničkog staža za odgajatelje i stručne suradnike u Vrčiću utvrđuje se sukladno Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 27.

Pripravnici iz članka 23. ovoga Pravilnika primaju se putem natječaja sukladno članku 5. i 6. Pravilnika.

Ugovor o radu s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao sklapa se, u pravilu, na određeno vrijeme do isteka pripravničkog staža.

Iznimno, pripravniku koji iz opravdanog razloga ne položi stručni ispit najkasnije do isteka pripravničkog staža (rodiljni dopust, privremena nesposobnost za rad, vojna služba) dodatkom ugovora o radu se pripravnički staž može produžiti u vremenu trajanja prethodno utvrđenog opravdanog razloga.

Osoba koja se zapošljava na mjestu stručnoga suradnika ili odgojitelja, a koja je položila stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja ili izvan njega, obvezna je položiti razlikovni dio stručnog ispita pri čemu nema status pripravnika.

Osoba iz članka 23. stavka ovoga Zakona koja nije položila stručni ispit za učitelja dužna je položiti stručni ispit za odgojitelja u roku od godinu dana od stjecanja kvalifikacije za odgojitelja sukladno odredbama Zakona.

Članak 28.

Ukoliko način osposobljavanja i polaganje stručnog ispita nije uređeno posebnim propisima, provjeru znanja i osposobljenosti pripravnika SSS, VŠS i VSS stupnja stručne spreme koji nisu odgajatelji i stručni suradnici, za njihov samostalan rad provodi Povjerenstvo za provjeru znanja i osposobljenosti pripravnika.

Povjerenstvo iz stavka 1. ovoga članka čine tri (3) člana, od kojih je predsjednik

Povjerenstva ravnatelj Vrtića, te članovi mentor pripravnika i radnik Vrtića s najmanje stručnom spremom koju ima pripravnik.

Odlukom o zasnivanju radnog odnosa, Upravno vijeće će utvrditi trajanje pripravničkog staža, Program osposobljavanja pripravnika i imenovati mentora i Povjerenstvo iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Povjerenstvo će izvršiti provjeru znanja i osposobljenosti po Programu osposobljavanja pripravnika najkasnije 15 dana prije isteka pripravničkog staža.

O načinu provjeravanja sposobnosti pripravnika i roku u kojem će se postupak provjere obaviti od strane Povjerenstva, odlučiti će ravnatelj Vrtića posebnom odlukom.

Mentor pripravnika mora imati najmanje istu stručnu spremu kao pripravnik.

Ukoliko u Vrtiću nema osobe koja ispunjava uvjete iz stavka 6. ovoga članka, za mentora će se imenovati osoba koji ispunjava navedene uvjete iz drugog vrtića ili Osnivača.

Mentor je dužan pružati pripravniku stručnu pomoć i svaku drugu pomoć za vrijeme njegovog stažiranja, pratiti njegovo napredovanje, pomagati mu u pripremanju polaganja stručnog ispita i voditi evidenciju o ostvarivanju Programu osposobljavanja pripravnika.

Članak 29.

Sadržaj, način i uvjeti ostvarivanja pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u Vrtiću određeni su Pravilnikom o načinu i uvjetima polaganja stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću, u skladu sa Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanja.

Nakon ostvarenog Programa pripravničkog staža sukladno stavku 1. ovoga članka, Vrtić prijavljuje pripravnika za stručni ispit nadležnom ministarstvu najkasnije 30 dana prije ispitnog roka.

Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od kada mu je istekao pripravnički staž, sukladno Zakonu i Pravilniku iz članka 1. ovoga članka, prestaje radni odnos u Vrtiću.

Rok iz stavka 4. ovoga članka ne teče za vrijeme rodiljnog dopusta, privremene nesposobnosti za rad i vojne službe.

Članak 30.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom, u roku koji ne može biti kraći od petnaest dana. Ako ni tada ne položi, poslodavac mu može redovito otkazati.

Trošak prvog polaganja stručnog ispita snosi Vrtić.

Troškove ponovnog polaganja stručnog ispita snosi pripravnik.

Članak 31.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno Zakonom ili drugim propisima kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Vrtić može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog

odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva može obaviti pripravnički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad) sukladno Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Odluku o primanju osoba na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa donosi ravnatelj Vrtića.

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo, utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju i može trajati najduže onoliko koliko traje pripravnički staž.

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

Za osobe na stručno osposobljavanju za rad se primjenjuju odredbe o radnim odnosima, kao i drugih zakona, osim odredbe o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

V. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 32.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, uključujući i dnevne stanke, osim ako Zakonom, Kolektivnim ugovorom ili Sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno kraće radno vrijeme.

3. Nepuno radno vrijeme

Članak 33.

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

Rad u nepunom radnom vremenu može bit raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 34.

Ako Vrtić ustanovi da ima poslova na kojima, uz primjenu zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Članak 35.

Vrtić ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijeko potrebe.

U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan raditi prekovremeno najviše do osam sati tjedno.

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

O hitnom prekovremenom radu radnike obavještava ravnatelj Vrtića jedan dan unaprijed.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 36.

Zbog sezonske prirode djelatnosti, zastoja u poslu, odnosno obima poslova u određenom vremenu, osiguranja većeg broja slobodnih dana, uštede energije, za dane državnih blagdana, prirode određenih poslova i sličnim slučajevima, može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

Radno vrijeme preraspodijeljuje se tijekom kalendarske godine na način da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom duže od punog radnog vremena..

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom, a može iznositi najduže 48 sati tjedno, a iznimno duže od 48, ali ne duže od 56 sati tjedno pod uvjetom da je isto predviđeno Kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Vrtiću pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj Vrtića.

6. Raspored radnog vremena

Članak 37.

Tjedno i dnevno radno vrijeme raspoređuje se prema potrebama ostvarivanja Godišnjeg plana i programa rada Vrtića.

Vrtić će putem oglasne ploče i na drugi prikladan način obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena i to najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Članak 38.

Dnevno radno vrijeme je ovisno o vrsti poslova koji se obavlja u u Vrtiću i može biti jednokratno i dvokratno, sa dnevnim i tjednim izmjenama.

Članak 39.

Odgojitelji koji rade s djecom u skupini, naposredno rade s djecom tjedno 27,5 sati,

a ostale poslove u sklopu satnice do punoga radnog vremena: planiranje, programiranje i vrednovanje rada, pripremu prostora i poticaja, suradnju i savjetodavni rad s roditeljima i ostalima, te poslove stručnog usavršavanja, a u skladu Državnim pedagoškim standardima predškolskog odgoja.

Godišnja satnica razrađena je Godišnjim planom i programom rada Vrtića.

Članak 40.

Raspored radnog vremena radnika koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta određuje se sporazumom između radnika koji radi skraćeno radno vrijeme i ravnatelja Vrtića uz suglasnost Upravnog vijeća Vrtića.

VI. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 41.

Radnici koji rade u punom radnom vremenu imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Radnici koji imaju dvokratno radno vrijeme s prekidom dužim od 30 minuta, nakon isteka prvog dijela vremena.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj, a stanaka ne može biti na početku i na završetku radnog vremena.

2. Tjedni odmor

Članak 42.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju najmanje 24 sata neprekidno. Odmor u tijeku tjedna koristi se u pravilu nedjeljom.

3. Godišnji odmor

Članak 43.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana, ukoliko to pravo ne ostvaruju primjenom kriterija iz stavka 3 .ovog članka.

Godišnji odmor duži od najkraćeg utvrđenog stavcima 1.i 2. ovoga članka uvećava se tako da se na osnovu 20 radnih dana dodaju radni dani prema sljedećim pojedinačno određenim mjerilima:

1. prema dužini radnog staža:
- do 5 godina radnog staža

1 radni dan

- sa više od 5-10 godina radnog staža	2 radna dana
- sa više od 10-15 godina radnog staža	3 radna dana
- sa više od 15-20 godina radnog staža	4 radna dana
- sa više od 20-25 godina radnog staža	5 radnih dana
- sa više od 25-30 godina radnog staža	6 radnih dana
- sa više od 30-35 godina radnog staža	7 radnih dana
- sa 35 i više godina radnog staža	8 radnih dana

2. prema složenosti poslova:

- poslovi za koje je uvjet VSS	4 radnih dana
- poslovi za koje je uvjet VŠS	3 radna dana
- poslovi za koje je uvjet SSS, VKV i KV	2 radna dana
- poslovi za koje je uvjet NK, OŠ, NSS	1 radna dana

3. prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim mladb. djetetom	1 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po	1 radni dan
- samohranom roditelju za svako mladb. dijete još po	1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu	3 radna dana
- osobi s invaliditetom	2 radna dana

4. prema uvjetima rada:

- poslovi obavljanje kojih je vezano uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, pralja, švelja, kuharice, ekonom, vozač, domar)	2 dana
- poslovi obavljanje kojih je vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, tajnik, voditelj i radnik u računovodstvu, ravnatelj)	2 dana
- poslovi odgojitelja koji rade u prijevozu, na više programa ili objekata- dodatno	1 dan

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 4. stavka 3. ovog članka.

Članak 44.

Pri utvrđavanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašten liječnik, ne računa se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 45.

Ništavan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenju godišnjeg odmora.

Članak 46.

U slučaju prestanka službe odnosno radnog odnosa, zaposleniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti će se naknada umjesto godišnjeg odmora razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora na osnovi njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca (uključujući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 47.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.

Privremena nesposobnost za rad ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Članak 48.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan člankom 41. ovoga Pravilnika, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

1. ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnoga roka iz članka 45. stavka 1. ovoga Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,

2. ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnoga roka iz članka 45. stavka 1. ovoga Pravilnika,

3. ako radni odnos prestane prije 1. srpnja

4. ako je tijekom kalendarske godine u radnom odnosu kod više poslodavaca, pri čemu pravo na godišnji odmor za tu godinu kod svih poslodavaca može ostvariti ukupno u najdužem trajanju određenom na način propisan člankom 41. ovog Pravilnika,

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

Iznimno od stavka 1. podstavka 4. ovoga članka, radnik koji je stekao pravo na godišnji odmor na način propisan odredbom članka 45. stavka 1. ovoga Pravilnika kojem radni odnos prestaje nakon 1. srpnja, pravo na godišnji odmor u cijelosti za tekuću kalendarsku godinu ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima

pravo na puni godišnji odmor.

Članak 49.

Plan rasporeda korištenja godišnjih odmora, savjetujući se sa Radničkim vijećem, donosi ravnatelj vrtića do 31. svibnja tekuće kalendarske godine, a prema potrebama ostvarivanja Godišnjeg plana i programa rada Vrtića.

Prije donošenja Plana iz prethodnog stavka mora se prvenstveno voditi računa da raspored korištenja godišnjeg odmora radnika u Vrtiću ne utječe na nesmetano odvijanje poslova u Vrtiću.

Ravnatelj Vrtića također će voditi računa i o potrebama i željama radnika Vrtića, te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge prije donošenja Plana rasporeda korištenja godišnjih odmora za tekuću kalendarsku godinu

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži: ime i prezime radnika, radno mjesto, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 50.

Na osnovi Plana korištenja godišnjeg odmora, ravnatelj donosi za svakog radnika posebno rješenje kojim mu utvrđuje ukupno trajanje i vrijeme korištenja godišnjeg odmora sukladno odredbama ovog Pravilnika.

Rješenje iz stavka 1. ovog članka radniku se dostavlja najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora radnik može uložiti žalbu ravnatelju Vrtiću u roku od 8 dana od dana njenog primitka.

Članak 51.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dijelovima.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu prvi dio godišnjeg odmora, ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

Članak 52.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut, ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili drugih opravdanih razloga, radnik ima

pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine, uključujući i razmjerni dio godišnjeg odmora iz članka 46. stavak 1. ovoga Pravilnika.

Pravo korištenja godišnjeg odmora u slučaju prava na rodiljni, roditeljski ili posvojiteljski dopust je moguć 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 53.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, o čemu je dužan obavijestiti ravnatelja Vrtića najmanje tri dana ranije.

Članak 54.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.

Odluku o odgodi, odnosno prekidu godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj Vrtića.

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

Članak 55.

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog odmora ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora će koristiti naknadno, prema sporazumu s ravnateljem Vrtića.

Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi završio godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno privremene nesposobnosti za rad.

Članak 56.

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

Troškovima iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta rada prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 57.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koju bi imao da je u to vrijeme radio.

4. Plaćeni dopust

Članak 58.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito za:

- | | |
|--|----------------|
| 1. sklapanje braka radnika | 5 radnih dana |
| 2. rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| 3. smrti supružnika, djeteta, pastorčadi, svoga roditelja, očuha i maćehe, posvojitelja i posvojenika, unuka | 5 radnih dana |
| 4. smrti braće i sestara, djeda ili bake te roditelja supružnikovih | 2 radna dan |
| 5. teške bolesti djeteta, supružnika ili roditelja | 5 radnih dana |
| 6. selidbe | 2 radna dana |
| 7. elementarne nepogode | 5 radnih dana |
| 8. dobrovoljno davanje krvi | 2 radna dana |
| 9. za polaganje stručnog ispita prvi put | 10 radnih dana |
| 10. za sudjelovanje na amaterskim kulturnim i sportskim priredbama | 1 radni dan |
| 11. sklapanje braka djeteta | 2 radna dana |

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio pod drugim osnovama.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi, dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon davanja krvi (uključujući dan davanja krvi) a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, zbog izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova, dani plaćenog dopusta koristit će se naknadno u dogovoru sa ravnateljem Vrtića, bez obzira na kalendarsku godinu u kojoj je radnik dao krv.

Pod teškom bolešću iz stavka 1.točke 5. ovoga članka podrazumijeva se bolest koja zahtjeva dodatnu njegu za održavanje života i osnovnih životnih funkcija djeteta, supružnika ili roditelja.

Članak 59.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe radniku se za pripremanje i polaganje ispita može odobriti godišnje do 7 radnih dana plaćenog dopusta.

Članak 60.

Radnik koji je upućen od strane Vrtića na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje za pripremanje i polaganje ispita ima pravo na plaćeni dopust do 10 radnih dana godišnje.

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

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj godini.

Zahtjev radnika iz stavka 3. ovoga članka odobrava ravnatelj Vrtića.

Članak 61.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.

Ako okolnosti iz članka 58. ovog Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može istovremeno ostvariti i koristiti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, već će postupiti sukladno članku 55. ovoga Pravilnika.

Članak 62.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Za vrijeme korištenja plaćenog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

5. Neplaćeni dopust

Članak 63.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova ustanove, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, vlastitog školovanja, doškovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti u trajanju dužem od 30 dana ali ne dužem od jedne godine.

Rješenje o pravu korištenja neplaćenog dopusta donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Članak 64.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radom miruju, sukladno zakonu.

U rješenju o pravu korištenja neplaćenog dopusta radniku se obvezno navode pravne posljedice mirovanja prava i obveza iz radnog odnosa u skladu s važećim propisima.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 65.

Vrtić se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup radnom mjestu, te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i djece, sprečavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu u skladu s posebnim zakonima i općim aktima Vrtića.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, te za sigurnost i zdravlje ostalih zaposlenika i djece iz skupine koja su im povjerena, a na koje utječu njegovi postupci na radu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti ravnatelja o događaju koji predstavlja moguću opasnost po sigurnost ili zdravlje djece, te provoditi druge propisane ili od ravnatelja utvrđene mjere.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 66.

Radnici su obvezni ravnatelju dostaviti sve osobne podatke utvrđene evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke:

- za obračun poreza iz plaće i osobnim odbicima,
- podatke o školovanju,
- o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti,
- o ugovorenoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem,
- podatke vezane uz zaštitu majčinstva i druge podatke u skladu sa Zakonom.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ravnatelju. Radnici koji ne dostave utvrđene podatke, snose štetne posljedice toga propusta.

Članak 67.

Ravnatelj će opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i davati trećim osobama u skladu sa zakonom.

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 68.

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

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

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

Članak 69.

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

Članak 70.

Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužaba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu : ravnatelj) neposredno uoči da neki od radnika Vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti o skrivljenom ponašanju.

Ako radnik nastavi sa skrivljenim ponašanjem iz stavka 1. ovog članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno mjesta skrivljenog ponašanja, a prema potrebi i iz prostora Vrtića.

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

Članak 71.

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

U skladu s obavijesti radnika, radnik je dužan provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

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

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

Članak 72.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Vrtića prema prethodnim člancima ovoga Pravilnika, ravnatelj je ovlašten u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito ili izvanredno otkazati

ugovor o radu, sukladno Pravilniku o stegovnoj i materijalnoj odgovornosti Dječjeg vrtića Vukovar I.

Članak 73.

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

Članak 74.

Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja može prekinuti rad.

VIII. ZAŠTITA MAJČINSTVA

Članak 75.

Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta radnica ima pravo na rodiljni dopust. Prava radnice za vrijeme rodiljnog dopusta koriste se na temelju Zakona o radu i podzakonskih akata.

IX. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 76.

Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Vrtić mu ne može otkazati.

Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak Ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 77.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštena osoba, odnosno ovlašteno tijelo utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova Vrtić mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova za kojima Vrtić ima potrebu u skladu s njegovom stručnom spremom.

Članak 78.

Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Vrtić o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj

nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Članak 79.

Vrtić može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća.

Članak 80.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

IX. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

1. Plaća

Članak 81.

Za izvršeni rad u Vrtiću, radnici imaju pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće
- dodatka na plaću po za rad u posebnim situacijama
- uvećanja, odnosno umanjenja plaće po osnovi izvršavanja poslova i zadaća u opsegu i kvaliteti koja je veća ili manja od prosječne, uobičajene, odnosno od ostvarenih rezultata rada, ako je ono predviđeno posebnom odlukom poslodavca i ako su za to osigurana sredstva.

Članak 82.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i zadaćama radnog mjesta na kojima radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova i zadataka, uvećan za iznos dodatka na radni staž.

Osnovica za izračun mjesečne osnovne plaće sukladna je Odluci Vlade Republike Hrvatske o visini osnovice za izračun plaća korisnika državnog proračuna.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, a najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Prilikom isplate plaće radniku se uručuje obračun plaće., osobno ili elektronskim putem.

Na zahtjev radnika Vrtić je dužan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće (kredit, uzdržavanje i sl.)

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

Članak 83.

Radniku pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5%.

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

Članak 84.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Vrtića određuje se kako slijedi:

R.br.	Naziv radnog mjesta	Koeficijent
1.	RAVNATELJ	
1.1.	RAVNATELJ- izvrsni savjetnik	2,705
1.2.	RAVNATELJ- savjetnik	2,482
1.3.	RAVNATELJ- mentor	2,277
1.4.	RAVNATELJ	2,037
2.	STRUČNO-PEDAGOŠKI POSLOVI	
2.1.	STRUČNI SURADNIK – PEDAGOG, PSIHOLOG, DEFEKTOLOG, LOGOPED- izvrsni savjetnik	1,867
2.1.	STRUČNI SURADNIK – PEDAGOG, PSIHOLOG, DEFEKTOLOG, LOGOPED- savjetnik	1,713
2.2.	STRUČNI SURADNIK – PEDAGOG, PSIHOLOG, DEFEKTOLOG, LOGOPED- mentor	1,572
2.3.	STRUČNI SURADNIK – PEDAGOG, PSIHOLOG, DEFEKTOLOG, LOGOPED	1,406
2.4.	STRUČNI SURADNIK – PEDAGOG, PSIHOLOG, DEFEKTOLOG, LOGOPED- bez položenog stručnog ispita	1,193
2.5.	ODGOJITELJ VSS- izvrsni savjetnik	1,867
2.6.	ODGOJITELJ VSS- savjetnik	1,713
2.7.	ODGOJITELJ VSS- mentor	1,572
2.8.	ODGOJITELJ VSS	1,406
2.9.	ODGOJITELJ VSS- bez položenog stručnog ispita	1,193
2.10.	ODGOJITELJ- izvrsni savjetnik	1,635
2.11.	ODGOJITELJ- savjetnik	1,500
2.12.	ODGOJITELJ- mentor	1,419
2.13.	ODGOJITELJ	1,310
2.14.	ODGOJITELJ- bez položenog stručnog ispita	1,044
2.15.	ODGOJITELJ- bez odgovarajuće vrste obrazovanja	1,044
2.16.	ODGOJITELJ I MEDICINSKA SESTRA (SSS) zatečeni na radu 7.2.1997.	1,200
2.17.	ZDRAVSTVENI VODITELJ (VSS)	1,406
2.18.	ZDRAVSTVENI VODITELJ (VŠS)	1,310

3.	PRAVNI, ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVEN-FINANCIJSKI POSLOVI	
3.1.	TAJNIK VRTIČA (VSS)	1,325
3.2.	TAJNIK VRTIČA (VŠS)	1,186
3.3.	VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VSS),	1,325
3.3.	VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VŠS)	1,186
3.3.	ADMINISTRATIVNO-RAČUNOVODSTVENI RADNIK (VŠS)	1,186
3.4.	ADMINISTRATIVNI RADNIK (SSS)	1,00
4.	POMOĆNI-TEHNIČKI POSLOVI	
4.1.	GLAVNI KUCHAR (SSS)	1,00
4.2.	KUHAR (SSS)	0,85
4.3.	POMOĆNA KUCHARICA – SERVIRKA (NKV)	0,70
4.4.	EKONOM (SSS)	0,85
4.5.	POMOĆNIK ZA DJECU S TEŠKOĆAMA/ STRUČNI KOMUNIKACIJSKI POSREDNIK (SSS)	0,916

Članak 85.

Radnici imaju pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta iz članka 82. ovog Pravilnika za neprekinuti radni staž ostvaren kod poslodavca i to za navršenih:

- od 20 do 29 godina 4%
- od 30 do 34 godine 8%
- od 35 i više godina 10%

Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u predškolskoj ustanovi kojoj je osnivač Grad Vukovar ili njegovi pravni prednici.

2. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 86.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili kojeg drugog razloga radi u dane blagdana ili neradne dane propisane Zakonom, u noćnom radu, nedjeljom ili prekovremeno ima pravo na povećanje plaće na sljedećim posebnim uvjetima rada:

- za rad u dane blagdana i neradne dane propisane Zakonom za 50 %
- za rad subotom za 25 %
- za prekovremeni rad za 40 %
- za noćni rad za 40%
- za rad u smjenama za 10 %
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sat za 10 %

Pod noćnim radom smatra se rad između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana.

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 87.

Pravo na uvećanje plaće iz stavka 1. članka 84. ovog Pravilnika radnik ostvaruje samo za sate rada određene u posebnim situacijama, a utvrđuje se temeljem službene evidencije o provedenim satima na posebnim uvjetima rada.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada, o čemu se izdaje rješenje s navedenim brojem i vremenom korištenja slobodnih dana, kao i vremenom ostvarenja prekovremenog rada.

Članak 88.

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

O preraspodjeli odlučuje ravnatelj, ovisno o nazočnosti djece u programima predškolskog odgoja tijekom pedagoške godine, a u skladu s propisanim standardima i normativima predškolskog odgoja, te godišnjim zaduženjem i strukturom radnog vremena.

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 2. ovog članka ne može tijekom pedagoške godine biti prosječno duže od 40 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme iznosi najduže 50 sati tjedno.

Ravnatelj dječjeg vrtića obvezan je svaka tri mjeseca izvijestiti Radničko vijeće o ostvarivanju godišnjeg zaduženja radnika.

Članak 89.

Radniku se može isplatiti stimulativni dodatak u visini do 20% njegove osnovne plaće u slučajevima predviđenim posebnom odlukom poslodavca na temelju Pravilnik o nagrađivanju radnika Dječjeg vrtića Vukovar I, ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstva.

Članak 90.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom

Članak 91.

Upravno vijeće može radniku, odlukom, za poslove, koji nisu u opisu posla radnika ili drugim izuzetnim slučajevima, isplatiti najviše do 20% njegove osnovne plaće kao dodatak na plaću.

Ova odluka je na snazi do opoziva Upravnog vijeća.

3. Naknada plaće

Članak 92.

Za razdoblje kada radnik ne radi iz opravdanih razloga određenih Zakonom, drugim propisima, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 93.

Vrtić će isplatiti radniku naknadu plaće:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini plaće kao da je na radu,
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 42 dana 70 % prosječne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju,
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti u visini 100 % plaće,
- za dane blagdana i neradnih dana određene zakonom u visini plaće kao da je na radu,
- za vrijeme plaćenog dopusta u visini plaće kao da je na radu,
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez njegove krivnje u visini plaće kao da je na radu,
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika u visini plaće kao da je na radu.

Članak 94.

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

Računovodstvo Vrtića će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati ju na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

Pisanu suglasnost iz stavka 2. ovog članka sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu Vrtića.

Članak 95.

Za dane kada radnik ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana uže obitelji ili drugim slučajevima utvrđenim propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

4. Drugi novčani i nenovčani primici radnika

Članak 96.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla u visini troškova prijevoza javnim gradskim prometom na području grada Vukovara, ako je adresa rada od adrese prebivališta udaljena 3 km ili više.

Udaljenost između mjesta prebivališta i mjesta rada radnika utvrdit će se korištenjem aplikacije na web stranicama Hrvatskog auto kluba, putem odabira najkraće rute putovanja.

Naknada za troškove prijevoz na posao i sa posla obračunava se za dane za koje je radnik bio prisutan na radu.

U slučaju da je radnik tijekom radnog dana bio upućen na službeno putovanje, a koje je počelo nakon 12,00 sati tog radnog dana, radniku će se, uz ispunjenje uvjeta iz stavka 1. ovog članka, priznati pravo na puni iznos troška prijevoza na posao i s posla.

Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o promjeni mjesta stanovanja prije preseljenja, a najkasnije u roku od 8 dana od dana preseljenja.

Članak 97.

Radnik koji je po nalogu Upravnog vijeća ili ravnatelja upućen na službeni put, ima pravo na dnevnicu, naknadu pripadajućih troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja - punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Članak 98.

Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati.

Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati radniku se priznaje pola dnevnice.

Za ostatak vremena duži od 8 sati, ali ne duži od 12 sati priznaje se također pola dnevnice u slučajevima kada je službeni put duži od 24 sata.

Članak 99.

Dnevnicu za službeni put isplaćuje se u visini neporezivog iznosa, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 100.

Ako je na putovanju osigurana besplatna hrana, dnevnicu se umanjuje za 80 %.

Pod osiguranom besplatnom hranom razumijeva se da izdatak za hranu ne snosi radnik na službenom putovanju.

Ako je na putovanju osiguran polupansion, dnevnicu se umanjuje za 50 %, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 101.

Ako ravnatelj ili radnik po nalogu ravnatelja putuje u neko mjesto, pripada mu naknada prijevoznih troškova u iznosu koštanja cijene karte javnog prijevoza.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Članak 102.

Ostali troškovi koji mogu nastati u svezi sa službenim putovanjem, isplaćuju se u visini stvarnih troškova, uz prilog računa o učinjenom trošku.

Članak 103.

U slučaju kada radnik odlazi u mirovinu pripada mu pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Odluku o otpremnini donosi ravnatelj Vrtića.

Članak 104.

Vrtić može radnicima u Vrtiću isplatiti jubilarne nagrade za višegodišnji neprekinuti rad u Vrtiću, u visini neoporezivog iznosa, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak. Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka uz plaću za mjesec u kojem se je radnik stekao pravo na jubilarnu nagradu.

Odluku o jubilarnoj nagradi donosi ravnatelj Vrtića.

Članak 105.

Radnici imaju pravo na potpore i darove koje uređuju propisi o oporezivanju dohotka, u svotama koje su nepoprezive (na primjer: božićnice, dar djetetu, pomoć kod dužeg bolovanja, za slučaj smrti djelatnika ili člana uže obitelji), ako to dopuštaju financijske mogućnosti Osnivača, a na osnovi odluke koju donosi ravnatelj Vrtića.

Radnik, radnikova djeca i uzdržavani supružnik imaju pravo, jedanput godišnje, na pomoć za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala, rješavanje kojih nije pokriveno osnovnim, dopunskim i privatnim zdravstvenim osiguranjem, uz mišljenje nadležnog liječnika, do visine jedne proračunske osnovice za izračun plaća.

Članak 106.

Sukladno članku 102. ovoga Pravilnika, pod darom djeteta podrazumijeva se dar u prigodi Sv. Nikole za dijete radnika mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar.

Ako su oba roditelja zaposlena kod poslodavca, sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se zaposleniku po kojem je dijete zdravstveno osigurano.

Članak 107.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika, u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika i djeteta, te roditelja, očuha ili maćehe radnika, u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 108.

Radnik im pravo na pomoć (potporu) po svakoj osnovi, u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti radnika, u visini 2 proračunske osnovice
- nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika, u visini 1 proračunske osnovice.

Članak 109.

Radnici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 110.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje, uzrokuje štetu Vrtiću, dužan je štetu nadoknaditi.

Članak 111.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

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

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

Članak 112.

Postojanje štete i okolnosti pod kojima je ona nastala, njenu visinu i počinitelje, utvrđuje Povjernstvo od 3 člana, koje imenuje Upravno vijeće Vrtića za svaki konkretni

slučaj posebno.

Prijava štete podnosi se ravnatelju, koji od Upravnog vijeća traži imenovanje Komisije za utvrđivanje štete.

Članak 113.

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

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 114.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Vrtića,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 115.

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

Vrtić je dužan u roku od 8 dana odjaviti, a u roku 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

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

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 116.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- vrstu i oznaku i vrijeme sklapanja ugovora o radu,
- datum prestanka ugovora o radu, ,
- podaci o isplati preostale plaće, otpremnine i drugih naknada sukladno ovome Pravilniku, Zakonu o radu i drugim propisima,

- podaci o korištenju neiskorištenog godišnjeg odmora do prestanka ugovora o radu ili isplati naknade za neiskorišteni godišnji odmor.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj, na temelju odluke Upravnog vijeća Vrtića o prihvaćanju Sporazuma iz stavka 1. ovoga članka.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 117.

Ugovor o radu mogu otkazati Vrtić i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 118.

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

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

Članak 119.

Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Vrtić ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Vrtić ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Vrtića da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima

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

Vrtić koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 3. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Vrtić je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Upravno vijeće Vrtića će, sukladno stavku 4. ovoga članka, donijeti odluku o ponudi sklapanja ugovora o radu, te, ukoliko ju radnik prihvati, donijet će odluku o zasnivanju radnog odnosa.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 120.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

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

Članak 121.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 122.

Vrtić i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

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

Članak 123.

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Vrtića zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

3.4. Postupanje prije otkazivanja

Članak 124.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Vrtić 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 Vrtića da to učini.

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

Postupanje iz st. 1. i 2. ovog članka je uređeno Pravilnikom o stegovnoj i materijalnoj odgovornosti Dječjeg vrtića Vukovar I.

Članak 125.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Vrtić mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 126.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

3.5. Otkazni rok

Članak 127.

Trajanje otkaznog roka utvrđuje se sukladno Zakonom o radu.

Članak 128.

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

Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 129.

U slučaju da Vrtić otkaže ugovor o radu i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora), primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz.

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu Vrtića, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takve izmjene ugovora.

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

Članak 130.

Namjeru da otkaže određeni ugovor o radu, ravnatelj, odnosno Upravno vijeće, dužno je priopćiti Radničkom vijeću i savjetovati se sa njim u tom slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

3.6. Odlučivanje o prestanku radnog odnosa

Članak 131.

Odluku o prestanku radnog odnosa u Vrtiću, u okviru svoje nadležnosti, donosi Upravno vijeće Vrtića na prijedlog ravnatelja, osim u slučaju isteka ugovora o radu.

Članak 132.

Odluka iz članka 128. ovoga Pravilnika na temelju otkaza ugovora o radu sastoji se od zaglavlja, uvoda, izreke, obrazloženja, upute o zaštiti prava radnika, potpisa predsjednika Upravnog vijeća i otiska službenog pečata Vrtića.

U Odluci o otkazu ugovora o radu navodi se obvezno:

- ime i prezime radnika kojem prestaje radni odnos,
- naziv radnog mjesta na kojem radnik radi,
- vrstu i oznaku i vrijeme sklapanja ugovora o radu,
- razlog prestanka ugovora o radu
- datum prestanka ugovora o radu
- otkazni rok (osim kod sporazumnog prestanka ugovora o radu), njegov tijek i prava za vrijeme otkaznog roka,
- podaci o isplati preostale plaće, otpremnine i drugih naknada sukladno ovome Pravilniku, Zakonu o radu i drugim propisima, ovisno o razlozima prestanka radnog odnosa,
- podaci o korištenju neiskorištenog godišnjeg odmora za vrijeme otkaza ili isplati naknade za neiskorišteni godišnji odmor.

U obrazloženju se ukratko opisuje stanje koje je dovelo do prestanka radnog odnosa, razlozi, pravna osnova prava radnika pri prestanku radnog odnosa i postupanja Vrtića koje prethodi prestanku radnog odnosa.

U uputi o zaštiti prava navodi se da radnik može u roku od 15 dana od dana dostave Odluke podnijeti Upravnom vijeću Vrtića zahtjev za zaštitu prava.

Upravno vijeće Vrtića će o zahtjevu za zaštitu prava radnika iz stavka 5. ovog članka odlučiti u roku od 15 dana od dostave zahtjeva.

Članak 133.

U postupku koji prethodi donošenju Oduke o prestanku radnog odnosa iz članka 125. ovoga Pravilnika pravovremeno provodi ravnatelj na način da poduzima, prikuplja i osigurava dokaze o postojanju opravdanih razloga za otkaz ugovora o radu, te po donošenju Odluke prati njeno pravilno i pravovremeno izvršavanje.

Članak 134.

Ravnatelj Vrtića prati istek ugovora o radu na određeno vrijeme, poduzima, prikuplja i osigurava i izvršava prestanak radnog odnosa po sili zakona, zbog smrti radnika, zbog odlaska radnika u mirovinu, zbog opće neposobnosti radnika za rad i odluke nadležnog suda.

3.7. Otpremnina

Članak 135.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Članak 136.

U slučaju kada radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u skladu sa Zakonom o radu.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 137.

Radnik koji smatra da su mu ravnatelj ili Upravno vijeće povrijedili neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od Upravnog vijeća ostvarenje tog prava.

Ako Upravno vijeće u roku od 15 dana od dostave zahtjeva ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno ravnatelju odnosno Upravnom vijeću nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Članak 138.

Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.

Članak 139.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Potvrda o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuje primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici napisati datum prijema slovima.

Radniku se odluka može dostaviti preporučeno putem pošte i na adresu koju je prijavio Vrtiću.

U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Vrtića.

Istekom roka od 8 dana od isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Odbijanje se može utvrditi u prisutnosti dvojice radnika - svjedoka i tada se smatra da je dostavljanje izvršeno.

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

Članak 140.

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

Članak 141.

Potraživanje iz radnog odnosa zastarijeva za pet godine ako zakonom nije drugačije određeno.

XIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 142.

Radnici Vrtića imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Članak 143.

Radnici imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem jednog ili više predstavnika u radničko vijeće, koje će ih zastupati u Vrtiću u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili 20%

radnika Vrčića.

Članak 144.

Vrčić će osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Vrčić će iste uvjete iz stavka 1. ovog članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Vrčiću koji se ravnatelju Vrčića pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.

Članak 145.

Za izvješćivanje radničkog vijeća o poslovnim podacima Vrčića propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih odluka ovlašten je ravnatelj.

Članak 146.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća urediti će se sporazumom između radničkog vijeća i Vrčića.

Članak 147.

Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Vrčiću.

Skup radnika saziva radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovno obavljanje djelatnosti Vrčića.

Ako u Vrčiću nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup može sazvati ravnatelj.

Kada je u Vrčiću utemeljeno radničko vijeće, ravnatelj može sazvati skup radnika ne osporavajući radničkom vijeću pravo na sazivanje skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti radničkog vijeća.

Kod postupanja prema stavku 3. i 4. ovog članka, ravnatelj je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 148.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od njegovog objavljivanja na Oglasnoj ploči Vrčića.

Pravilnik se mijenja i dopunjuje na način koji je propisan za njegovo donošenje.

Članak 149.

U slučaju da je ovim Pravilnikom neko pravo radnika propisano nepovoljnije od uvjeta pod kojima je do sada radio, ugovoriti će se pravo koje neće biti nepovoljnije od dana donošenja ovog Pravilnika.

Članak 150.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radnim odnosima od 30. listopada 2014., KLASA: 110-03/14-01/06, URBROJ: 2196/01-JT-4-01-14-1, te sve njegove izmjene i dopune.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

Kristina Kuraja

Ovaj Pravilnik objavljen je dana 12.rujna 2022. godine na oglasnoj ploči Vrtića, te je stupio na snagu dana 20. rujna 2022. godine.

RAVNATELJICA

Mirjana Kulić

KLASA: 601-07/22-01/01
URBROJ: 2196/1-13/22-04-22-03
U Vukovaru, 9. rujna 2022.