

Na temelju članka 35. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (Narodne novine br. 33/01, 60/01, 129/05, 109/07, 125/08, 36/09, 36/09, 150/11, 144/12, 19/13, 137/15, 123/17, 98/19 i 144/20) i članka 35. Statuta Općine Tisno (Službeni glasnik Općine Tisno br. 4/22) Općinsko vijeće Općine Tisno na _____ sjednici dana _____ donosi,

ODLUKU
o davanju prethodne suglasnosti na prijedlog
Pravilnika o radu Dječjeg vrtića Spužvica

Članak 1.

Ovom Odlukom daje se prethodna suglasnost na prijedlog Pravilnika o radu Dječjeg vrtića Spužvica, KLASA:601-01/24-02/14 URBROJ:2182-5-1-0-24-09 kojeg je Upravno vijeće utvrdilo dana 27. prosinca 2024.gdine, u tekstu koji se nalazi u prilogu i sastavni je dio ove Odluke.

Članak 2.

Ova Odluka objaviti će se u Službenom glasniku Općine Tisno, a stupa na snagu 01.01.2025.godine.

KLASA:
URBROJ:
Tisno,

OPĆINSKO VIJEĆE OPĆINE TISNO

PREDSJEDNIK:

Nikša Pirjak, v.r.

Na temelju članka 79. Statuta Dječjeg vrtića Spužvica Tisno (KLASA:601-01/23-02/03 URBROJ: 2182-5-1-01-23-3), članka 150. stavka 1. Zakona o radu („Narodne novine“, 93/14., 127/17., 98/19., 151/22. i 64/23) nakon prethodnog - savjetovanja Poslodavca s Skupom radnika, dana 25.11.2024., Upravno vijeće na 35. sjednici održanoj 27.11.2024.godine, donijelo je:

PRIJEDLOG

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Dječji vrtić Spužvica Tisno kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Vrtić) uređuje izbor radnika i zasnivanje radnog odnosa, organizaciju rada, prava i obveze Vrtića i radnika, plaće i novčane naknade, prestanak radnog odnosa, zaštitu dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Vrtiću.

Članak 2.

Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na radnike koji su s Vrtićem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom pod uvjetom ili rokom i osobe koje su s Vrtićem sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju za rad.

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

Članak 3.

Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se u slučajevima kada je zakonom, podzakonskim aktom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Vrtića, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom koji Vrtić obvezuje, status radnika uređen povoljnije od statusa iz ovoga Pravilnika.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Svaki radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Iznimno ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme kod zasnivanja radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen zbog privremene potrebe rada.

O potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom planira ravnatelj kao osoba ovlaštena za vođenje rada i poslovanje vrtića.

a) Zasnivanje radnog odnosa prema natječaju

Članak 5.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.

Na temelju članka 79. Statuta Dječjeg vrtića Spušvica Tisno (KLASA:601-01/23-02/03 URBROJ: 2182-5-1-01-23-3), članka 150. stavka 1. Zakona o radu („Narodne novine“, 93/14., 127/17., 98/19., 151/22. i 64/23) nakon prethodnog - savjetovanja Poslodavca s Skupom radnika, dana 25.11.2024., Upravno vijeće na 35. sjednici održanoj 27.11.2024.godine, donijelo je:

PRIJEDLOG

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Dječji vrtić Spušvica Tisno kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Vrtić) uređuje izbor radnika i zasnivanje radnog odnosa, organizaciju rada, prava i obveze Vrtića i radnika, plaće i novčane naknade, prestanak radnog odnosa, zaštitu dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Vrtiću.

Članak 2.

Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na radnike koji su s Vrtićem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom pod uvjetom ili rokom i osobe koje su s Vrtićem sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju za rad.

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

Članak 3.

Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se u slučajevima kada je zakonom, podzakonskim aktom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Vrtića, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom koji Vrtić obvezuje, status radnika uređen povoljnije od statusa iz ovoga Pravilnika.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Svaki radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Iznimno ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme kod zasnivanja radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen zbog privremene potrebe rada.

O potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom planira ravnatelj kao osoba ovlaštena za vođenje rada i poslovanje vrtića.

a) Zasnivanje radnog odnosa prema natječaju

Članak 5.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.

Upravno vijeće Vrtića donosi odluku o objavljivanju natječaja.

Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Vrtića.

Rok za prijavu na natječaj ne može biti kraći od osam dana.

Članak 6.

Natječaj iz članka 5. ovoga Pravilnika sadržava:

1. naziv i sjedište Vrtića,
2. naziv ili vrstu rada za koji se zasniva radni odnos,
3. uvjete za zasnivanje radnog odnosa,
4. isprave kojima se dokazuje ispunjenost uvjeta,
5. trajanje radnog odnosa,
6. rok za dostavu prijave na natječaj,
7. rok u kojem će kandidati na natječaj biti izvješteni o rezultatima izbora.

Pored podataka iz stavka 1. ovoga članka u natječaju mogu biti navedeni i drugi podaci potrebni za provedbu natječaja.

U natječaju se obvezno ističe da se za zasnivanje radnog odnosa ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

Članak 7.

Nakon isteka natječajnog roka provodi se postupak izbora prijavljenih kandidata.

U postupku izbora kandidata mogu se provjeriti radne i druge (stručne, zdravstvene) sposobnosti kandidata.

Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi se pisanim testiranjem, određivanjem kandidatu da obavi neki posao, intervjuom, razgovorom, upućivanjem kandidata na liječnički pregled i sl.

Članak 8.

Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 7. ovoga Pravilnika obavlja tročlano povjerenstvo kojeg ravnatelj za to imenuje.

Povjerenstvo iz stavka 1. ovoga članka obavlja slijedeće poslove:

- utvrđuje koje su prijave na natječaj pravodobne,
- otvara pristigle prijave na natječaj,
- utvrđuje koje su prijave na natječaj potpune,
- obavještava pisanim putem kandidate koji su podnijeli nepravodobne i nepotpune prijave na natječaj ili koji ne ispunjavaju formalne uvjete,
- utvrđuje listu kandidata prijavljenih na natječaj koji su podnijeli pravodobnu i potpunu prijavu te ispunjavaju li formalne uvjete propisane natječajem,
- kandidate s liste poziva na prethodno provjeravanje sposobnosti,
- provodi postupak prethodne provjere sposobnosti kandidata,
- utvrđuje rang listu kandidata s obzirom na ostvarene rezultate provedene prethodne provjere sposobnosti kandidata,
- dostavlja ravnatelju Vrtića pisano izvješće o provedenom postupku natječaja za traženo radno mjesto u vezi prethodne provjere sposobnosti.

Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću radnik dokazuje ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.

Članak 9.

Kada su zakonom ili drugim propisom za obavljanje pojedinih poslova propisani posebni uvjeti, radni odnos može se zasnovati samo s osobom koja ispunjava te uvjete.

Kada je radni odnos zasnovan s kandidatom koji ne ispunjava propisane uvjete natječaj će se ponoviti u roku do pet mjeseci.

Ako prema natječaju nije s nijednim kandidatom zasnovan radni odnos upravno vijeće donijeti će odluku o ponovnom objavljivanju natječaja prema novom zahtjevu ravnatelja.

Članak 10.

O konačnom izboru prijavljenih kandidata odlučuje ravnatelj.

Za izabranog kandidata ravnatelj dostavlja Upravnom vijeću prijedlog za zasnivanje radnog odnosa.

Članak 11.

Ravnatelj sklapa ugovor o radu s radnikom koji stupa u radni odnos.

Kandidat koji po natječaju nije izabran ravnatelj o tome izvješćuje i kandidatu vraća natječajnu dokumentaciju.

b) Zasnivanje radnog odnosa bez natječaja

Članak 12.

Ravnatelj može s potrebnim radnikom zasnovati radni odnos 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 je u Vrtiću u radnom odnosu na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- kod izmjene ugovora o radu o promjeni naziva posla, odnosno popisa ili opisa poslova radnika koji je u Vrtiću u radnom odnosu na neodređeno vrijeme.

c) Ugovor o radu

Članak 13.

Ugovor o radu sklapa u pisanom obliku ravnatelj i radnik prije početka radnikova rada.

Ugovor o radu sadržava podatke o:

1. strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na kojem se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. nadnevku sklapanja ugovora o radu i nadnevku početka rada,
5. sklapanju ugovora na neodređeno ili na određeno vrijeme te nadnevak prestanka ili očekivanom trajanju ugovora kod ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, o načinu određivanja trajanja toga odmora,

7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Vrtić, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, o načinu određivanja otkaznih rokova,
8. utvrđivanju plaće, dodacima na plaću i razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
11. pravu i obvezi obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja kada je ugovoreno,
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj može od radnika tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za radni odnos.

Radni odnos zasnovan je kada ugovor o radu potpišu obje ugovorne strane.

Članak 14.

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

Pisana potvrda iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati sve odredbe ugovora o radu iz članka 13. ovoga Pravilnika.

Umjesto podataka iz stavka 2. točaka 6. do 9., 11. i 12. članka 13. ovoga Pravilnika, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog akta, kolektivnog ugovora te ovoga Pravilnika, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

Članak 15.

Izuzetno od stavka 2. točke 2. članka 13. ovoga Pravilnika u slučaju izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i drugih poremećaja ravnatelj može radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti djece i radnika dogovoriti s radnikom rad na izdvojenom mjestu rada.

Ako bi trajanje rada iz stavka 1. ovoga članka bilo duže od 30 dana ravnatelj treba radniku ponuditi promjenu ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada.

Članak 16.

Prije stupanja radnika na rad ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa, s organizacijom rada, zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i drugih akata kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika i vrtića.

Članak 17.

Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno te prema uputama ili radnim nalogima ravnatelja.

Ravnatelj može pobliže odrediti mjesto rada i način obavljanja rada.

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

Članak 18.

Ravnatelj je dužan radniku koji je zaposlen u Vrčiću na određeno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je u Vrčiću zaposlen na neodređeno vrijeme kada se radi o obavljanju poslova s istim ili sličnim stručnim zvanjima i vještinama.

Radnike koji su u Vrčiću zaposleni na određeno vrijeme, ravnatelj je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 19.

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

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba,
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (pokusnog programa predškolskog odgoja, programa predškole ili kraćeg programa predškolskog odgoja),
- poslovima 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,
- poslovima 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,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru.

O prestanku ugovora o radu iz stavka 2. ovoga članka ravnatelj izvješćuje radnika usmeno, pisano ili elektronski.

Članak 20.

Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada kada za to imaju interes, mogu izmjenom ugovora mijenjati pojedine odredbe ugovora o radu.

d) Probni rad

Članak 21.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne smije se ugovoriti u vremenu duljem od šest mjeseci.

Trajanje probnog rada može trajati dulje od vremena iz stavka 2. ovoga članka u slučajevima propisanim zakonom.

Članak 22.

Ravnatelj imenuje osobu ili tročlano povjerenstvo za praćenje rada i provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika na probnom radu.

Na temelju pisanog izvješća imenovane osobe, odnosno povjerenstva iz stavka 1. ovoga članka, ravnatelj najkasnije posljednjeg dana probnog rada izdaje radniku pisanu potvrdu o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.

Članak 23.

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

Članak 24.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu opravdan je razlog za redoviti otkaz ugovora o radu.

Radniku koji ne zadovolji na probnom radu, redovito se otkazuje ugovor o radu najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Otkazni rok kod otkaza iz stavka 2. ovoga članka je jedan tjedan.

e) Pripravnici i stručni ispit

Članak 25.

Odgojitelji i stručni suradnici koji imaju propisanu stručnu spremu, a nemaju položen stručni ispit zasnivaju u Vrtiću radni odnos u statusu pripravnika.

Prava i obveze pripravnika iz stavka 1. ovoga članka uređuju se ugovorom o radu.

Članak 26.

Ugovor o radu s pripravnikom traje najmanje koliko traje pripravnički staž.

Članak 27.

Pripravnički staž traje godinu dana.

Nakon isteka pripravničkog staža iz stavka 1. ovoga članka pripravnik je dužan položiti stručni ispit u roku godine dana.

Pripravnik koji ne položi stručni ispit u roku iz stavka 2. ovoga članka prestaje radni odnos u dječjem vrtiću.

Članak 28.

Na trajanje stažiranja pripravnika i polaganje stručnog ispita primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.

Članak 29.

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

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 27. stavka 1. ovoga Pravilnika.

S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad ravnatelj je dužan sklopiti ugovor o stručnom osposobljavanju u pisanom obliku.

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

III. RADNO VRIJEME

Članak 30.

Puno radno vrijeme radnika u Vrčiću je 40 sati tjedno.

Pod radnim vremenom smatra se vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati ugovorne poslove, odnosno u kojem je pripravan raditi prema uputama ravnatelja na ugovornom mjestu rada ili drugom mjestu koje odredi ravnatelj.

Članak 31.

Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana.

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

Članak 32.

Raspored radnog vremena, odnosno raspored radnih obveza radnika utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom.

Rasporedom iz stavka 1. ovoga članka utvrđuju se dani i sati u kojima započinje i završava obavljanje poslova.

Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

Članak 33.

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

Radnik za trajanja radnog vremena može napustiti radni prostor Vrčića samo uz dopuštenje ravnatelja.

Članak 34.

Ravnatelj može s radnikom sklopiti ugovor o radu u nepunom radnom vremenu kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

Ako radnik s kojim je sklopljen ugovor o radu s nepunim radnim vremenom radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj treba s drugim poslodavcima dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanja radnikovih prava iz radnog odnosa.

Ravnatelj može radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, rasporediti radne obveze u sve dane u tjednu ili samo u neke dane u tjednu.

Članak 35.

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, plaćenog dopusta, te kod visine naknade prigodne nagrade (božićnica i naknada za godišnji odmor) i dara djetetu do 15 godina starosti.

Članak 36.

Radniku s nepunim radnim vremenom osnovna plaća se određuje razmjerno nepunom radnom vremenu za koje su zasnovali radni odnos.

Članak 37.

Ravnatelj može odrediti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijeko potrebe.

Članak 38.

Ravnatelj može od radnika zahtijevati prekovremeni rad samo pismeno.

Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, epidemije, zaraznih bolesti, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrčiću znatnu štetu, zamjene izočinog ranika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, a onemogućavanja pravodobnog pisanog zahtjeva radniku, ravnatelj je dužan pisano potvrditi zahtjev u roku do sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen usmeno.

Članak 39.

Kada 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.

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

Preraspoređeno puno radno vrijeme radnika uključujući i prekovremeni rad ne smije biti veće od 48 sati tjedno.

Članak 40.

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

IV. DODATNI RAD

Članak 41.

Radnik koji u Vrčiću radi puno radno vrijeme, a dodatno će raditi kod drugog poslodavca dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu izvijestiti ravnatelja.

Ako radnikov dodatni rad kod drugog poslodavca šteti poslovanju Vrčića, ravnatelj može od radnika tražiti prestanak rada kod drugog poslodavca.

Članak 42.

Ravnatelj može s radnikom drugog poslodavca sklopiti ugovor o dodatnom radu kada ne može redovito zaposliti potrebnog radnika prema natječaju ili bez natječaja.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka može u Vrčiću dodatno raditi do osam sati tjedno.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 43.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnoga dana pravo na stanku u trajanju 30 minuta.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj odlukom iz članka 32. ovoga Pravilnika.

Članak 44.

Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno tijekom svakoga vremenskog razdoblja od 24 sata.

Članak 45.

Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom ili nedjeljom, osigurat će mu se tijekom slijedećeg tjedna korištenje neiskorištenog tjednog odmora.

Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovoga članka određuje ravnatelj.

Članak 46.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana.

Radnik s invaliditetom i malodobni radnik u svakoj kalendarskoj godini ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Radnik koji se prvi puta zaposlio ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Članak 47.

U odnosu na članak 46. ovoga Pravilnika radnik ostvaruje dulji godišnji odmor na temelju dodatnog broja radnih dana i to po osnovi:

a) dužine radnog staža

- do 5 godina radnog staža	1 radni dan
- od 5 do 10 godina radnog staža	2 radna dana
- od 10 do 15 godina radnog staža	3 radna dana
- od 15 do 20 godina radnog staža	4 radna dana
- od 20 do 25 godina radnog staža	5 radni dana
- od 25 do 30 godina radnog staža	6 radnih dana
- od 30 do 35 godina radnog staža	7 radnih dana
- preko 35 godina	8 radnih dana

b) složenosti poslova

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

c) ostvarenih rezultata rada

- prema procjeni ravnatelja	do 3 radna dana.
-----------------------------	------------------

d) prema posebni socijalnim uvjetima

- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju i staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po	1 radni dan
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju	

hendikepiranog djeteta bez obzira na ostalu djecu	3 radna dana
- invalidu	2 radna dana
e) prema uvjetima rada	
- rad na poslovima s otežanim (rad s djecom s teškoćama u razvoju) ili posebnim uvjetima rada (Prema zakonu o zaštiti na radu)	3 radna dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenima zakonom	2 radna dana

Broj dana utvrđen prema kriterijima iz prethodnog stavka pribraja se na zakonski minimum trajanja godišnjeg odmora.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani, neradni dani propisani zakonom i vrijeme privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od strane ovlaštenog liječnika primarne zdravstvene zaštite.

Članak 48.

Radnici koriste godišnji odmor prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.

Rasporedom se može utvrditi da radnik koristi godišnji odmor jednokratno ili u dijelovima.

Godišnji odmor u pravilu se koristi u mjesecu srpnju i kolovozu.

Ravnatelj izvješćuje o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Ravnatelj treba donijeti plan korištenja godišnjih odmora do 30. lipnja tekuće godine.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik može koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje tri dana ranije, osim ako postoje posebno opravdani razlozi u vrtiću koji to onemogućuju.

Članak 49.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u tekućoj kalendarskoj godini u trajanju duljem od 14 dana ili razmjerni dio godišnjeg odmora radnik može koristiti u istoj godini nakon prestanka razloga spriječenosti ili taj dio godišnjeg odmora prenijeti i koristiti u idućoj godini najkasnije do 30. lipnja, a iznimno u zakonom propisanim slučajevima do 31. prosinca.

Radnik ne može u iduću kalendarsku godinu prenijeti dio neiskorištenog godišnjeg odmora kada mu je u tekućoj kalendarskoj godini omogućeno korištenje toga dijela godišnjeg odmora.

O vremenu korištenja dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka ili nekorištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

Članak 50.

Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na mjestu rada.

Ako se radnik privremeno ne nalazi na mjestu rada, obavijest iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

Članak 51.

Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na plaćeni dopust uz naknadu plaće u slučaju:

- sklapanja braka	7 radnih dana
-------------------	---------------

- sklapanja braka djeteta	2 radna dana
- rođenja djeteta	7 radnih dana
- porođaj djeteta	7 radnih dana
- porođaj član uže obitelji	2 radna dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja ili unuka	7 radnih dana
- smrti braće i sestara	2 radna dana
- smrti djeda, bake, te roditelja supružnika	1 radni dana
- teže bolesti člana uže obitelji	7 radnih dana
- većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica elementarnih nepogoda	3 radnih dana
- stručnog školovanja, osposobljavanja, polaganja stručnog ispita ili prekvalifikacije	5 radnih dana
- nastupanja na kulturnim ili športskim manifestacijama	2 radnih dana
- za obavljanje neodgodivih poslova	1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima	1 radni dan
- odaziv na poziv sudskih i upravnih tijela	1 radni dan
- obrazovanju za sindikalni rad i potrebe radničkog vijeća	1 radni dan
- dobrovoljnog darivanja krvi	1 radni dan
- selidba u isto mjesto stanovanja	2 radna dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana

Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust, dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije dva dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta, a u iznimnim situacijama (u slučaju smrti) radnik podnosi zahtjev na sam dan početka korištenja plaćenog dopusta.

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

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

Članak 52.

Svaki radnik ima pravo na jedan plaćeni slobodni dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući dan, osim kada se s ravnateljem o korištenju slobodnog dana drukčije dogovori.

Članak 53.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Vrtića, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije ili nekih drugih opravdanih razloga.

Ravnatelj donosi odluku o pravu korištenja neplaćenog dopusta na temelju pisanog zahtjeva radnika.

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

Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta radniku prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju.

Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o trajnom prestanku radnog odnosa.

Članak 54.

Ravnatelj je dužan odobriti neplaćeni dopust radniku:

- do pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi članu uže obitelji ili potrebitoj osobi zbog ozbiljnih zdravstvenih razloga, a koja živi u istom kućanstvu.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 55.

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

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

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

Članak 56.

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

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

Članak 57.

Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovornih poslova.

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

Članak 58.

Za radnika se u Vrtiću vode osobni podatci prema elektroničkom zapisu podataka iz radnog odnosa.

Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Vrtića odgovarajuće osobne podatke, promjenu podataka i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Tijela Vrtića ne smiju bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitnoj vezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u Vrtiću.

Članak 59.

Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Vrtića kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.

O imenovanju radnika za prikupljanje, obrađivanje, uporabu i dostavljanje radnikovih osobnih podataka te nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka ravnatelj može odlučiti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Radnikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećim osobama samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

Članak 60.

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 uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće 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 i mrežnim stranicama Vrtića.

Članak 63.

Ravnatelj je dužan imenovati radnika Vrtića, koji će osim njega primati i rješavati pritužbe u svezi zaštite dostojanstva radnika.

Kada ravnatelj ili osoba iz stavka 1. ovoga članka zaprimi pritužbu dužna je od dana primitka u roku do osam dana provesti postupak i zaključiti o istinitosti pritužbe.

U postupku ravnatelj treba tražiti pisano očitovanje inkriminiranog radnika.

Članak 64.

Ako ravnatelj ili osoba iz članka 63. stavka 1. ovoga Pravilnika zaključi o istinitosti pritužbe ona treba poduzeti realne mjere sprječavanja nastavka protupravnog činjenja.

U okviru mjera iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj može udaljiti radnika s mjesta protupravnog činjenja, a prema potrebi iz prostora Vrtića.

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

Članak 65.

U zavisnosti od obilježja protupravnog činjenja iz članka 64. ovoga Pravilnika ravnatelj će radniku izdati upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili predložiti redoviti odnosno izvanredni otkaz ugovora 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.

Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja za koje ne može očekivati da će mu ravnatelj zaštititi dostojanstvo, može prekinuti rad, pod uvjetom da je u roku do osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome izvijestio Vrtić.

VII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 68.

U Vrtiću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

Pod pojavnim oblicima iz stavka 1. ovoga članka razumijeva se izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, zapošljavanja, napredovanja, profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije ili dokvalifikacije.

Članak 69.

Pod izravnom diskriminacijom iz članka 68. stavka 2. ovoga Pravilnika razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.

Pod neizravnom diskriminacijom iz članka 68. stavka 2. ovoga Pravilnika razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

Članak 70.

Sva tijela i radnici Vrtića obvezuju se pratiti i upozoravati na bilo koji oblik nastanka izravne ili neizravne diskriminacije.

Članak 71.

Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije, tijela Vrtića prijaviti će osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.

Kada pravobranitelji iz stavka 1. ovoga članka to zahtijevaju, tijela Vrtića u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva, dostaviti će im sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.

VIII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NAKNADE

Članak 72.

Za radna mjesta u Vrtiću utvrđuju se ovi koeficijenti:

<u>Radno mjesto</u>	<u>Koeficijent</u>
---------------------	--------------------

STRUČNO PEDAGOŠKI POSLOVI

1. POSLOVI VOĐENJA VRTIĆA

1.1. RAVNATELJ – VSS	2.42
- VŠS	2,22

2. STRUČNO RAZVOJNI POSLOVI I POSLOVI PREDŠKOLSKOG ODGOJA

2.1. PEDAGOG – VSS

– s položenim stručnim ispitom	1.89
– bez položenog stručnog ispita	1.77

2.2. DEFEKTOLOG- EDUKACIJSKI REHABILITATOR -VSS

– s položenim stručnim ispitom	1.89
– bez položenog stručnog ispita	1.77

2.3. PSIHOLOG – VSS

– s položenim stručnim ispitom	1.89
– bez položenog stručnog ispita	1.77

2.4. LOGOPED – VSS

– s položenim stručnim ispitom	1.89
– bez položenog stručnog ispita	1.77

2.5. ODGOJITELJ - VSS

– s položenim stručnim ispitom	1.89
– bez položenog stručnog ispita	1.77
2.6. ODGOJITELJ - VŠS	
– s položenim stručnim ispitom	1,76
– bez položenog stručnog ispita	1.57
2.7 ODGOJITELJ MENTOR – VSS	2,17
2.8. ODGOJITELJ MENTOR – VŠS	1,98
2.9. ODGOJITELJ, - SSS	1.55
3.0. ZDRAVSTVENI VODITELJ	
– VŠS	1,76
- VSS	1.89
3.1. PROFESOR STRANOG JEZIKA – VSS	1.89
3.2. VODITELJ SPORTSKOG PROGRAMA – VSS	1.89

PRAVNI ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVENO – FINANCIJSKI POSLOVI

1. UPRAVNO PRAVNI POSLOVI

1.1. TAJNIK – VSS	1.89
2. ADMINISTRATIVNO RAČUNOVODSTVENE POSLOVE	
2.1. VODITELJ RAČUNOVODSTVA – VSS	1.89
2.2. ADMINISTRATIVNO RAČUNOVODSTVENI DJELATNIK	1.43

POMOĆNO TEHNIČKI POSLOVI

1. POSLOVI PREHRANE			
1.1. EKONOM - SSS			1,40
1.2. GLAVNI KUHAR – SSS			1,40
1.3. KUHAR - SSS			1.27
2. POMOĆNI POSLOVI I POSLOVI ČIŠĆENJA			
2.1. SPREMAČICA – POMOĆNA KUHARICA	NSS		1,16
2.2. SPREMAČICA – SERVIRKA - NSS			1,06
3. POSLOVI TEHNIČKOG ODRŽAVANJA I PRIJEVOZA			
3.1. KUĆNI MAJSTOR -			
RUKOVODITELJ POSTROJENJA ZA GRIJANJE	SSS		1.39
3.2. VOZAČ			1.25

Članak 73.

Osnovicu za obračun plaće utvrđuje Upravno vijeće Vrtića.

Osnovna plaća obračunava se za ostvareni ugovorni opseg rada.

Pod plaćom se podrazumijeva osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću, koju Vrtić isplaćuje radniku za obavljeni rad.

Osnovna plaća radnika utvrđuje se umnoškom koeficijenta radnog mjesta i osnovice za obračun plaće.

Plaća se obračunava i isplaćuje u eurima na radnikov transakcijski račun.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće radnika iskazuje se u bruto iznosu.

Osnovna plaća radnika uvećava se u slučajevima kako slijedi:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%
- za dvokratni rad 10%

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

Ako radnik radi blagdane, neradne dane utvrđene zakonom ima pravo na plaću uvećanu za 50%.

Članak 74.

Osnovna plaća radnika uvećava se za 0.5% za svaku navršenu godinu radnog staža, ali najviše do 20% osnovne plaće, od prvog dana sljedećeg mjeseca u odnosu na mjesec stjecanja prava.

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

Plaća radnika koji radi u nepunom radnom vremenu utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Radniku se za rad u nepunom radnom vremenu radni staž računa kao da je radio u punom radnom vremenu.

Članak 75.

Osnovna plaća radnika uvećava se za završen studij na poslijediplomskoj razini u visini od:

- 5% ako ima završen sveučilišni specijalistički studij (spec. ili univ. spec ili završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu – kratica mr. uz naznaku struke – predbolonjski studiji),
- 8% ako ima akademski stupanj magistra znanosti,
- 15% ako ima akademski stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti.

Radnik ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće iz stavka 1. ovoga članka ako završen sveučilišni specijalistički studij, magisterij odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti nije uvjet za radno mjesto na kojem radnik radi, ali se odnosi na područje kojim se radnik bavi u okviru poslova svog radnog mjesta, odnosno razvoja predškolskog odgoja i obrazovanja.

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta iz članka 72. ovoga Pravilnika za neprekidni radni staž ostvaren u ustanovi Dječjeg vrtić Spužvica Tisno i to za navršenih:

- 15 do 25 godina 3%,
- od 26 do 35 godina 5%,
- od 36 i više godina 7%.

Članak 76.

Odgoviteljice predškolske djece koje rade u odgojno-obrazovnoj skupini, te u istoj imaju uključenu djecu s teškoćama u razvoju, gdje ukupni broj djece u skupini nije smanjen zbog uključivanja djeteta s teškoćama u razvoju sukladno Državnom pedagoškom standardu, osnovna plaća im se uvećava za 4,5%.

U odgojno – obrazovne skupine s redovitim programom uključuju se djeca s teškoćama, na temelju mišljenja stručnog povjerenstva (osnovanog po propisima iz područja socijalne skrbi), mišljenja stručnih suradnika (pedagoga, psihologa, stručnjaka edukacijsko-rehabilitacijskog profila), više medicinske sestre i ravnatelja dječjeg vrtića, kao i odgovarajućih medicinskih i drugih nalaza, mišljenja i rješenja nadležnih tijela, ustanova i vještaka.

Ako dijete s teškoćama u razvoju cijeli mjesec nije koristilo usluge Vrtića, odgovateljici predškolske djece neće se isplatiti uvećanje iz stavka 1. ovoga članka.

Evidenciju o prisutnosti djece u određenoj odgojno-obrazovnoj skupini vodi odgojiteljica predškolske djece.

Ravnatelj vrtića na temelju evidencije iz stavka 4. ovoga članka određuje kojim će se odgojiteljicama predškolske djece isplatiti uvećanje iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 77.

Vrtić će isplatiti radniku naknadu plaće kao da je radio u iznosu plaće za:

- vrijeme korištenja godišnjeg odmora,
- dane blagdana i neradne dane određene zakonom,
- vrijeme trajanja plaćenog dopusta u iznosu plaće,
- vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez njegove krivnje,
- vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika.

Vrtić će isplatiti radniku naknadu plaće:

- za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 42 dana u visini 90 % od obračunate plaće iz prethodnog 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 100 % iznosu plaće.

Članak 78.

Naknada plaće iz članka 77. ovoga Pravilnika isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaće prema članku 74. stavku 2. ovoga Pravilnika.

Ostale naknade, potpore i nagrade

Članak 79.

Svim radnicima zaposlenim u Vrtiću može se priznati pravo na isplatu regresa za korištenje godišnji odmora sukladno iznosu koji je predviđen Financijskim planom, koji će biti isplaćen u cijelosti, jednokratno.

Vrtića.

Pravo na isplatu prigodne nagrade – naknade za godišnji odmor (regres) iz stavka 1. ovoga članka ima radnik koji je na dan isplate u radnom odnosu u Vrtiću.

Radnik koji je u prethodnoj godini stekao pravo na godišnji odmor, ali ga tada nije koristio jer je bio na roditeljskom, roditeljskom, posvojiteljskom dopustu ili bolovanju, dopustu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ima pravo na isplatu regresa u tekućoj godini za prošlu, pod uvjetom da pravo na godišnju odmor za prethodnu godinu (najmanje 10 radnih dana) koristi u tekućoj godini najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te iznimno do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad. Osim toga, navedeni radnik ima pravo i na regres za tekuću godinu.

Radnik koji temeljem ovoga Pravilnika ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ili je prije prekida radnog odnosa na određeno vrijeme koristio razmjerni dio godišnjeg odmora, ima pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovoga članka, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Odluku o isplati i visini naknade iz stavka 1. ovoga članka donosi Upravno vijeće Vrtića.

Radniku zaposlenom u Vrtiću će se isplatiti prigodna nagrada – naknada za godišnji odmor (regres) do kraja kalendarske godine u kojoj je stekao pravo na puni godišnji odmor.

Ako je radniku isplaćena novčana naknada za neiskorišteni godišnji odmor, radnik nema pravo na isplatu prigodne nagrade – naknade za godišnji odmor (regres).

Članak 80.

Za Božićne blagdane radniku zaposlenom u Vrtiću se može isplatiti prigodna nagrada – božićnica, ukoliko su za tu namjenu osigurana sredstva u nadležnom proračunu.

U slučaju da su osigurana sredstva u nadležnom proračunu iz stavka 1. ovoga članka, to pravo ostvaruju i radnici Vrtića.

Odluku o isplati i visini naknade iz stavka 1. ovoga članka donosi Upravno vijeće Vrtića.

Pravo na isplatu prigodne nagrade – božićnice ima radnik koji je na dan isplate u radnom odnosu u Vrtiću.

Božićnica će se isplatiti najkasnije do 31. prosinca tekuće godine.

Za Uskršnje blagdane radniku zaposlenom u Vrtiću se može isplatiti prigodna nagrada – uskrsnica ukoliko su za tu namjenu osigurana sredstva u nadležnom proračunu.

U slučaju da su osigurana sredstva u nadležnom proračunu iz stavka 1. ovoga članka, to pravo ostvaruju i radnici Vrtića.

Odluku o isplati i visini naknade iz stavka 1. ovoga članka donosi Upravno vijeće Vrtića.

Pravo na isplatu prigodne nagrade – uskrsnice ima radnik koji je na dan isplate u radnom odnosu u Vrtiću.

Uskrsnica će se isplatiti najkasnije dan prije Uskrsa.

Članak 81.

Radniku povodom prigode Dana sv. Nikole se može isplatiti dar djetetu do 15 godina starosti (koje je do dana 31. prosinca tekuće godine navršilo 15 godina starosti), po svakom djetetu radnika zaposlenog u ustanovi, ukoliko su za tu namjenu osigurana sredstva u nadležnom proračunu.

U slučaju da su osigurana sredstva u nadležnom proračunu iz stavka 1. ovoga članka, to pravo ostvaruju i radnici Vrtića.

Odluku o isplati i visini naknade iz stavka 1. ovoga članka donosi Upravno vijeće Ustanove.

Pravo na isplatu dara iz stavka 1. ovoga članka ima radnik koji je u radnom odnosu u Vrtiću, a isto će se isplatiti najkasnije do 31. prosinca tekuće godine.

Članak 82.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni radni staž u Dječjem vrtiću Spužvica, odnosno njegovim pravnim prethodnicima i to za navršenih:

10 godina u visini 1,0

15 godina u visini 1,5

20 godina u visini 2,0

25 godina u visini 2,5

30 godina u visini 3,0

35 godina u visini 3,5

40 godina u visini 4,0

prosječne mjesečine plaće isplaćene radniku u RH u tekućoj godini.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Radnik koji radi na nepuno radno vrijeme u Vrtiću ima pravo na jubilarnu nagradu iz stavka 1. ovoga članka, koja se utvrđuje i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Članak 83.

Radniku pripada pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu u iznosu tri prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije umirovljenja.

Članak 84

Radnik ima pravo na potporu zbog neprekidnog bolovanja radnika dužeg od 90 dana, koje je stekao u jednoj kalendarskoj godini, u visini 1 prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u RH U prethodna tri mjeseca.

Na temelju Izvješća o privremenoj nesposobnosti – spriječenosti za rad, koje radnik dostavlja Vrtiću, utvrđuje se neprekidno bolovanje radnika dužeg od 90 dana.

Članak 85.

Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada u visini neoporezivog iznosa: naknada prijevoznih troškova na službenom putovanju za korištenje javnog prijevoza u iznosu putne karte ili naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe i dnevnica za službeno putovanje u tuzemstvu, koje traje:

- više od 8 sati, a manje od 12 sati dnevno, isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnice
- više od 12 sati dnevno, isplaćuje se puni iznos dnevnice.

Ako je na službenom putovanju osiguran jedan obrok (ručak ili večera) neoporezivi iznos dnevnice iz stavka 1. ovoga članka umanjuje se za 30%, odnosno za 60% ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).

Smatrat će se da je radniku prehrana osigurana iz stavka 2. ovoga članka, ako je osiguran obrok (ručak i/ili večera) na teret Vrtića ili u cijeni kotizacije za prisustvovanje

seminarima, stručnim savjetovanjima i slično, u cijeni karte za putovanje brodom, u cijeni zrakoplovne putničke karte, zbog prekida putovanja ili iz sredstava reprezentacije poslodavca.

Dnevnice za službena putovanja u zemlji jesu naknade za pokriće izdataka prehrane, pića i prijevoza u mjestu u koje je radnik upućen na službeno putovanje i to iz mjesta u kojemu je mjesto rada ili iz mjesta prebivališta/uobičajenog boravišta radnika koji se upućuje na službeno putovanje u drugo mjesto (osim u mjesto u kojemu ima prebivalište ili uobičajeno boravište), a udaljenosti najmanje 30 kilometara.

Ravnatelj vrtića donosi Odluku o odobravanju odlaska na službeno putovanje radnika i odobrava koju će vrstu prijevoza koristiti na službenom putovanju.

Radnik koji je upućen na službeno putovanje, ravnatelj mu je dužan prije odlaska na put izdati putni nalog za službeno putovanje.

Izdaci za službena putovanja iz stavka 1. ovoga članka obračunavaju se na temelju urednog i vjerodostojnog putnog naloga i priloženih isprava kojima se dokazuju izdaci i drugi podaci navedeni na putnom nalogu.

Uz putni nalog obvezno se prilažu isprave kojima se dokazuju nastali izdaci i to osobito: računi za cestarine, računi za parking, putne karte, računi za smještaj i drugo.

Članak 86.

Radniku pripada do visine neoporezivog iznosa po prijeđenom kilometru naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u mjestu rada i/ili do 30 kilometara od mjesta rada (locco vožnja).

Stavak 1. ovoga članka odnosi se na službeni posjet radnika u područne objekte vrtiće u Jezera, Betinu ili Murter, koji se priznaje radniku temeljem evidencije o korištenju privatnog automobila u službene svrhe, koja sadrži slijedeće: opće podatke o Vrtiću i radniku (naziv, ime i prezime, OIB), marka automobila, registarska oznaka vozila, početno i završno stanje brojila – kilometar/sata, relacija i svrha puta, te račune za stvarno nastale troškove vezane uz korištenje automobila (računi za parkiranje, računi za gorivo i slično).

Ravnatelj vrtića odobrava radniku korištenje privatnog automobila u službene svrhe (locco vožnja).

Članak 87.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza međumjesnim javnim prijevozom u visini cijene mjesečnog pokaza, na temelju Potvrde o cijeni putne karte javnog prijevoznika.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza mjesnim javnim prijevozom u visini 50% od cijene mjesečnog pokaza, na temelju Potvrde o cijeni putne karte javnog prijevoznika.

Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, naknada se utvrđuje u visini troškova mjesnog i međumjesnoga javnoga prijevoza kako je navedeno u stavku 2. i 3. ovoga članka Pravilnika.

Ako na određenom području odnosno udaljenosti nema organiziranog prijevoza, naknada troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se u visini cijene kako je navedeno u stavku 2. i 3. ovoga članka koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz.

Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla samo za one dane kada rade, te im se naknada ne isplaćuje za dane korištenja prava na bolovanje, plaćenog ili neplaćenog dopusta, godišnjeg odmora i za druge dane kada nisu u obvezi dolaska na posao.

Ako je Radnik radio dio mjeseca onda mu se isplaćuje naknada troškova prijevoza razmjerno radnim danima.

Radnik mora Vrtiću dostaviti Potvrdu o cijeni putne karte javnog prijevoznika.

Radnik je dužan na zahtjev Vrtića, a u svrhu utvrđivanja troškova prijevoza, dokazati mjesto stvarnog stanovanja (prebivališta ili boravišta) na adresi koju je prijavio Vrtiću.

Naknada za troškove prijevoza na posao i s posla isplaćuje se jednom mjesečno, u pravilu sa isplatom plaće u tekućem mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 88.

Radnik ima pravo na jednokratnu potporu u slučaju: nastanka teške invalidnosti, u iznosu 2 prosječne mjesečne plaće, a u iznosu od 1 prosječne mjesečne plaće u slučaju:

smrti člana uže obitelji: bračnog druga ili djeteta,
nastanka teške invalidnosti djeci i supružniku radnika
radi nabave medicinskih pomagala i pokriće participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu.

Pod teškom invalidnošću iz prethodnog stavka ovog članka podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije koje prelazi 70%.

Uža obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika u iznosu 3 prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u prethodna tri mjeseca
- i troškove pogreba što podrazumijeva stvarne troškove pogreba, ali najviše do iznosa dvije prosječne mjesečne plaće.

Djeca odnosno Zakonski staratelji djece radnika koji je izgubio život na radu, isplatiti će se jednokratna pomoć i to:

Za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne isplaćene neto plaće ukupno u RH u prethodnoj godini.

Za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70% prosječno isplaćene neto plaće ukupno u RH u prethodnoj godini,

Za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 90% prosječno isplaćene neto plaće ukupno u RH u prethodnoj godini.

Članak 89.

Radnici imaju pravo na naknadu za topli obrok. Mjesečni iznos naknade za topli obrok utvrđuje se u visini sredstava koja su planirana financijski planom ustanove.

Članak 90.

Pod pojmom „neoporezivog iznosa“ u ovom Pravilniku podrazumijeva se neoporezivi iznos utvrđen Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pod pojmom „prosječna mjesečna plaća“ u ovom Pravilniku podrazumijeva se prosječna plaća isplaćena radniku u RH u prethodna tri mjeseca.

Članak 91.

Radnici svake godine imaju pravo na sistematski pregled (najviše 50% radnika od ukupnog broja radnika), u visini sredstava koja su planirana financijskim planom ustanove. Sistematski pregledi obuhvaćaju zdravstvene preglede po cijenama zdravstvenih usluga koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe.

Ravnatelj vrtića određuje popis radnika iz stavka 1. ovoga članka, koji se upućuju na sistematski pregled.

Članak 92.

Radnici imaju pravo na službenu, radnu i zaštitnu odjeću i obuću, na temelju Zakona o zaštiti na radu, odnosno na temelju knjige Procjene rizika u Vrtiću, u visini sredstava koja su planirana financijskim planom ustanove.

Ravnatelj vrtića vodi evidenciju o radnicima koji koriste radnu i zaštitnu odjeću i obuću, te određuje popis radnika, kojima će se kroz godinu nabaviti radna i zaštitna odjeća i obuća.

Članak 93.

Računovodstvo Vrtića dužno je radniku najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili druge novčane naknade dostaviti obračun iz kojeg je razvidno kako su utvrđeni iznosi plaće, naknade plaće ili druge novčane naknade.

Članak 94.

Ako Vrtić na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili drugu novčanu naknadu ili ih ne isplati u cijelosti, računovodstvo Vrtića je dužno do kraja mjeseca u kojem su dospjele rečene novčane isplate, dostaviti 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 je na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

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

IX. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 95.

Radniku Vrčića radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.

Ugovor o radu prestaje samo u slučajevima i na način propisan zakonom.

Kod prestanka ugovora o radu prema zakonu ravnatelj pisano ili elektronski izvješćuje radnika o danu prestanka ugovora.

Kada Vrčić otkazuje ugovor o radu, prijedlog o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu upućen od ravnatelja upravnom vijeću mora biti u pisanom obliku s obrazloženjem.

Radnikov zahtjev da mu se u Vrčiću otkáže ugovor o radu neće se razmatrati, jer radnik može otkazati ugovor o radu, ne navodeći za to razlog.

Kod prestanka ugovora o radu ravnatelj treba radniku u roku do 15 dana od dana prestanka radnog odnosa vratiti njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

X. ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA

Članak 96.

O statusu radnika u Vrčiću odlučuju ravnatelj i upravno vijeće.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:

1. u slučaju smrti radnika isprave radnika predaje nekome od članova radnikove obitelji,
2. izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme,
3. izvješćuje radnika s navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu ili s radnikom dogovara nastavak rada,
4. uređuje vođenje evidencije o radnicima zaposlenim u Vrčiću,
5. upućuje radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova,
6. u slučajevima propisanim zakonom izvješćuje inspektora rada o utvrđivanju preraspodjele radnog vremena,
7. sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu,
8. izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa,
9. privremeno udaljuje s posla radnika protiv kojega je pokrenut i vodi se kazneni ili prekršajni postupak za neko od kaznenih ili prekršajnih djela propisanih člankom 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju,
10. izvješćuje pripravnika, odnosno radnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita ili dokvalifikacije,
11. izvješćuje radnike koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad, o trajnom prestanku radnog odnosa u Vrčiću,
12. osigurava dokaze o razlozima za izvanredni ili redoviti otkaz ugovora o radu,
13. predlaže upravnom vijeću donošenje odluke o izvanrednom ili redovitom otkazu ugovora o radu,
14. kod otkaza ugovora o radu provodi postupak savjetovanja s radničkim vijećem i osigurava dokaze o razlozima za otkaz ugovora o radu,
15. prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova,

16. dostavlja Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje podatke o radniku s kojim je sklopio ugovor o radu, kao i sve podatke do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa,
17. uređuje korištenje prava na roditeljne ili roditeljske vremenske potpore,
18. obavlja druge poslove za koje je ovlaštena propisima, statutom, ovim pravilnikom i drugim aktima Vrtića.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka upravno vijeće:

1. odlučuje prema prijedlogu ravnateljice o zasnivanju radnog odnosa te donošenju odluka o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu,
2. odlučuje prema prijedlogu ravnateljice o upućivanju na liječnički pregled radnika kojima je narušeno psihofizičko stanje u mjeri koja bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost,
3. daje prethodnu suglasnost na sklapanje sporazuma s radničkim vijećem,
4. odlučuje o zahtjevima radnika za ostvarivanje prava iz radnog odnosa,
5. obavlja druge poslove za koje je ovlašteno propisima, statutom i drugim aktima Vrtića.

XI. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 97.

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

Zahtjev koji je podnesen izvan roka iz stavka 1. ovoga članka Upravno vijeće će odbaciti.

Kada raspolaže svim relevantnim podatcima u svezi sa zahtjevom radnika, Upravno vijeće može o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 98.

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

Članak 99.

Ako ne postupi prema članku 96. ovoga Pravilnika, odlučujući o zahtjevu, Upravno vijeće može:

- zahtjev odbiti kao neosnovan,
- zahtjevu udovoljiti i osporavani akt izmijeniti ili poništiti,
- zahtjevu udovoljiti i osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti predmet na ponovno odlučivanje.

XII. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 100.

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.

Kada radniku pismeno nije dostavljeno na radno mjesto, treba mu pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu.

U slučaju odbijanja prijama pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese radnika dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Vrtića.

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

XIII. NADOKNADA ŠTETE

Članak 101.

Bez dopuštenja ravnatelja radnik Vrtića ne smije za sebe ili drugu osobu obavljati poslove sredstvima ili opremom Vrtića.

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

Članak 102.

Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovoran je za dio štete koji je prouzročio.

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 solidarno.

Članak 103.

Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta.

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 104.

Radnik je dužan nadoknaditi štetu u paušalnom iznosu od 70,00 eura u slučaju:

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

Ako se utvrdi da je nastala šteta veća od iznosa iz stavka 1. ovoga članka, zahtijevat će nadoknadu u visini stvarno nastale štete.

Članak 105.

Vrtić će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja nadoknade štete ako šteta nije učinjena namjerno, ako radnik do tada nije uzrokovao štetu, ako je poduzeo sve da se šteta otkloni ili bi se radnik zbog isplate nadoknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.

Članak 106.

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

Članak 107.

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

Ako radnik ne nadoknadi nastalu štetu dragovoljno, odnosno ne da suglasnost za nadoknadu štete uskratom isplate plaće ili dijela plaće ravnatelj treba protiv radnika pokrenuti postupak za prisilnu nadoknadu štete.

Članak 108.

Radnik ima pravo na nadoknadu štete od Vrtića ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Vrtić prouzroči štetu povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati.

Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Vrtić će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima, prema pravomoćnoj sudskoj odluci ili prema ovršnoj ispravi.

XIV. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO

Članak 109.

Ravnatelj je dužan odobriti neplaćeni dopust i mogućnost povratka na ugovorene poslove svakom radniku Vrtića koji je upućen na rad u diplomatsko-konzularno predstavništvo Republike Hrvatske ili radniku koji je bračni drug osobe upućene u diplomatsko-konzularno predstavništvo Republike Hrvatske.

Vrijeme neplaćenog dopusta ravnatelj treba urediti sporazumno odnosno prema radnikovom pisano obrazloženom zahtjevu.

Članak 110.

Radniku iz članka 108. ovoga Pravilnika za vrijeme neplaćenog dopusta, odnosno rada u inozemstvu prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Članak 111.

Nakon prestanka rada u inozemstvu, odnosno isteka roka iz zakona, odluke ili ugovora o radu u inozemstvu, radnik iz članka 108. ovoga Pravilnika dužan je pravodobno se vratiti na rad u Vrtić.

XV. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 112.

Vrtić će u okviru mogućnosti osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

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

Ako u Vrtiću djeluju dva ili više sindikata, sindikati se trebaju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku iz stavka 2. ovoga članka, a o postignutom sporazumu dužni su pisano izvijestiti ravnatelja.

Članak 113.

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

Članak 114.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i ravnatelja uz prethodnu suglasnost upravnog vijeća.

Kada je radničko vijeće utemeljeno suprotno zakonu ili je kod provođenja izbora za radničko vijeće bilo teškog kršenja odredaba zakona koje je utjecalo na rezultate izbora, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak za poništenje izbora.

Ako radničko vijeće ili član radničkog vijeća prekrši obveze koje ima prema zakonu odnosno drugom propisu, ugovoru ili sporazumu, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak raspuštanja radničkog vijeća ili isključenja pojedinog člana radničkog vijeća.

Članak 115.

Skup radnika čine svi radnici Vrtića.

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 redovito obavljanje djelatnosti Vrtića.

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

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

Kod postupanja prema stavcima 3. i 4. ovoga članka ravnatelj je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 116.

Ovaj pravilnik može se mijenjati ili dopunjavati pod uvjetima pod kojima je donesen.

Članak 117.


Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu KLASA:112-01/20-01/01 URBROJ: 2182/1-12/5-5 od 24.08.2020. i izmjene i dopune istog KLASA:601-07/22-02/1 UR.BROJ: 2182-5-1/22-21 od 08 .travnja 2022.. godine.

Članak 118.


Ovaj pravilnik se donosi uz prethodnu suglasnost osnivača Dječjeg vrtića Spužvica Tisno od
dana _____ UR BROJ _____, KLASA _____;
Ovaj pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića Spužvica Tisno dana _____ a
stupa na snagu osam dana od objave na oglasnoj ploči vrtića..

KLASA: 601-01/24-02/14
URBROJ: 2182-5-1-01-24-09
Tisno, 27.11.2024. godine

Upravno vijeće
Dječjeg vrtića Spužvica Tisno



Predsjednik
Nikša Pirjak



Dostaviti:

1. Oglasna ploča Vrtića,
2. Ravnateljici,
3. Arhiva.