

Temeđem odredbi Pravilnika o načinu objave pravilnika o radu (Narodne novine broj 146/14) i odredbama članka 26. i 27. Zakona o radu (NN broj 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22), članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN broj 10/97, 107/07, 94/13 i 57/22) te sukladno odredbi članka 58. Statuta Dječjeg vrtića „Pušlek“ Marija Bistrica, Upravno vijeće Dječjeg vrtića „Pušlek“ Marija Bistrica na svojoj 22. sjednici održanoj 01. veljače 2023. godine donosi

P R A V I L N I K O R A D U

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u dalnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva, te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod poslodavca (u dalnjem tekstu: Poslodavac – Vrtić).

Članak 2.

(1) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na sve radnike koji su s Vrtićem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom.
(2) Nitko u Vrtiću ne može početi s radom prije sklapanja ugovora o radu.

Članak 3.

(1) Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se u slučajevima kada su prava i obveze drukčije uređena ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca, Zakonom o radu ili drugim zakonom i propisom, a na radnike se primjenjuje najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu ili drugim Zakonom nije određeno drukčije.

Članak 4.

(1) Prigodom stupanja radnika na rad ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Vrtiću.
(2) Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i drugih akata kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika vrtića.

Članak 5.

(1) Radnik je dužan savjesno i odgovorno obavljati poslove radnog mesta za koje je sklopio ugovor o radu s Vrtićem, sukladno pravilima struke i uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj, usavršavati svoje znanje i vještine, štititi poslove i interes Vrtića i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada u Vrtiću, a Vrtić će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 6.

(1) O potrebi zapošljavanja novih radnika u Vrtiću odluku donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.
(2) Radni se odnos zasniva ugovorom o radu na temelju natječaja.
(3) Ugovor o radu sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme.

Članak 7.

(1) Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.
(2) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnim pločama dječjeg vrtića, a rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Članak 8.

(1) Natječaj iz članka 7. ovog Pravilnika sadrži:
1. puni naziv i sjedište Vrtića
2. naziv ili vrstu rada za koji će se sklopiti ugovor o radu i broj izvršitelja
3. uvjete koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati
4. isprave koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz točke 3.
5. rok u kojem osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj.

Članak 9.

(1) O izboru između kandidata prijavljenih na natječaj odlučuje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Članak 10.

(1) Kada su Zakonom ili drugim propisom za obavljanje pojedinih poslova utvrđeni posebni uvjeti, radni odnos može se zasnovati samo s osobom koja ispunjava te uvjete.

(2) Dokaze o ispunjenosti uvjeta iz stavka 1. ovoga članka osigurava radnik do izbora, do sklapanja ugovora o radu ili do dana početka rada.

Članak 11.

- (1) S osobom izabranom prema članku 9. ili članku 10. ovoga Pravilnika ravnatelj sklapa ugovor o radu.
- (2) Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj može od osobe koja traži zaposlenje tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovornih poslova.

Članak 12.

- (1) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena na kaznu zatvora (neovisno o tome je li izrečena uvjetna ili bezuvjetna kazna) za neko od kaznenih djela počinjenih s namjerom protiv života i tijela, protiv Republike Hrvatske, protiv pravosuđa, protiv javnog reda, protiv imovine, protiv službene dužnosti, protiv čovječnosti i ljudskog dostojanstva, protiv osobne slobode, protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, protiv braka, obitelji i djece, protiv zdravlja ljudi, protiv opće sigurnosti, krivotvoreњa, te bilo koje drugo kazneno djelo počinjeno na štetu djeteta ili korištenjem djeteta ili maloljetne osobe, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.
- (2) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u stavku 1. ovoga članka.
- (3) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od prekršajnih djela za nasilničko ponašanje, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.
- (4) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela navedenih u stavku 3. ovoga članka.
- (5) Ako osoba u radnom odnosu u dječjem vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, dječji vrtić kao poslodavac otkazat će ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a nakon isteka tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skriviljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju poslodavac, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.
- (6) Ako dječji vrtić kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u dječjem vrtiću pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, udaljiti 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 mjesecne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.
- (7) Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni, odnosno prekršajni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen odgovornosti, radniku će se vratiti obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljenja.
- (8) Osoba koja je pravomoćno osuđena, odnosno protiv koje je pokrenut kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od

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

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

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

Članak 13.

(1) Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovorenih poslova.

(2) Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Članak 14.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanim oblicima.

(2) Ugovor o radu sklopljen između Vrtića i radnika mora sadržavati slijedeće uglavke kao obavezni sadržaj:

1. ugovorne strane, njihov OIB te njihovu adresu, odnosno sjedište,
2. mjesto rada ili podatak o različitim mjestima rada ili na kojima bi se rad mogao obavljati,
3. naziv, narav ili vrstu radnog mjeseta na koje se radnik zapošjava ili kratak opis poslova,
4. datum sklapanja ugovora o radu i datum početka rada,
5. podatak sklapa li se ugovor na određeno ili neodređeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanje plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanje potvrde, o načinu određivanja trajanja tog odmora,
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te otkaznim rokovima, a ako se ti podaci ne mogu dati, o načinu određivanja otkaznih rokova,
8. brutoplaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate istih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
9. trajanje radnog dana ili tjedna u satima,
10. ugovara li se radni odnos na puno ili nepuno radno vrijeme,
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Članak 15.

(1) Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanim oblicima, ravnatelj je dužan radniku prije početka rada uručiti pisani potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

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

Članak 16.

(1) Ako Vrtić prije početka rada ne sklopi sa zaposlenikom ugovor o radu u pisanim oblicima ili mu ne izda pisani potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa zaposlenikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 17.

(1) Ravnatelj je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku do 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Članak 18.

(1) Osobe koje prema natječaju nisu izabrane, ravnatelj o neizboru izvješćuje i vraća im natječajnu dokumentaciju.

Članak 19.

(1) Iznimno, ravnatelj će bez natječaja neposredno s radnikom sklopiti ugovor o radu:

- 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,
- 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 u radu radnika koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova.

Članak 20.

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

Članak 21.

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

a. Rad na određeno vrijeme

Članak 22.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.
- (2) Ravnatelj može odlučiti o potrebi sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, obavljanjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (3) Pod objektivnim razlozima iz stavka 2. ovoga članka za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme razumijeva se:
- zamjena privremeno nenazočnog radnika
 - privremeno povećanje opsega posla
 - privremeno zapošljavanje do zapošljavanja radnika s potrebnim uvjetima
 - privremeni poslovi za koje postoji iznimna potreba
 - ostvarivanje 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)
 - poslovi koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne duže od 60 dana
 - ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete, 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, ali ne dulje od pet mjeseci.
 - drugi razlozi utvrđeni propisom ili godišnjim planom i programom rada Vrtića.
- (4) Ako ugovorom o radu nije definirano vrijeme na koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 23.

- (1) Poslodavac može sklapati ugovore o radu sukladno Zakonu.

Članak 24.

- (1) Ravnatelj je dužan radniku koji je zaposlen u Vrtiću na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je u Vrtiću zaposlen na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme kada se radi o obavljanju poslova s istim ili sličnim stručnim zvanjima i vještinama.
- (2) Radnike koji su u Vrtiću zaposleni na određeno vrijeme ravnatelj je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 25.

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

(2) O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj izvješćuje radnika usmeno i pisano.

b. Provjera radnikovih sposobnosti

Članak 26.

- (1) Prije izbora radnika, odnosno prije sklapanja ugovora o radu trebaju se provjeriti radne i druge (stručne, zdravstvene) sposobnosti osobe koja traži zaposlenje.
(2) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka može se provoditi testiranjem, određivanjem osobi da obavi neki posao, razgovorom, upućivanjem osobe na liječnički pregled i sl.

Članak 27.

- (1) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 26. ovoga Pravilnika obavlja ravnatelj odnosno povjerenstvo ili radnik Vrtića kojeg ravnatelj za to ovlasti.
(2) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.
(3) Nitko u Vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.

c. Probni rad

Članak 28.

- (1) Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.
(2) Ukoliko ugovorom o radu trajanje probnog rada nije drugačije određeno trajanje probnog rada je šest mjeseci.
(3) Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan više od deset dana tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od 6 mjeseci.

Članak 29.

- (1) Za vrijeme probnog rada Vrtić može obaviti procjenu rada radnika tijekom proteklog mjeseca odnosno proteklih mjeseci i ocijeniti njegov rad pozitivno ili negativno.
(2) Ukoliko rad radnika bude ocijenjen negativno, poslodavac je ovlašten radniku radni odnos otkazati i to bez ikakvih dodatnih obrazloženja.

Članak 30.

- (1) Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.

(2) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, redovito mu se otkazuje ugovor o radu uz otkazni rok od najmanje sedam dana.

III. PRIPRAVNICI

Članak 31.

(1) Odgajatelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošjava kao odgajatelj, odnosno stručni suradnik u dječjem vrtiću zasniva radni odnos kao pripravnik.

(2) Pripravnički staž traje godinu dana.

(3) Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.

(4) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos u dječjem vrtiću.

(5) Ako pripravnik za kojeg je propisana obveza polaganja stručnog ispita iz opravdanih razloga (bolest, teška situacija u obitelji i slično) ne položi stručni ispit u propisanome roku, Upravno vijeće Vrtića može odlučiti da se taj pripravnik i dalje zadrži u radnom odnosu u Vrtiću, ali najduže 6 mjeseci nakon što su prestali ti razlozi.

Članak 32.

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

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

Članak 33.

(1) Povjerenstvo za stažiranje čine:

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

(2) Povjerenstvo imenuje ravnatelj vrtića.

(3) Sadržaj i način rada povjerenstva, propisuje se poslovnikom o radu povjerenstva za stažiranje. Poslovnik donosi Ministarstvo znanosti i obrazovanja.

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

Članak 34.

(1) Ako Vrtić nema odgojitelja u zvanju mentora, ravnatelj može imenovati za mentora odgojitelja istog ili višeg stupnja stručne spreme od pripravnika, s položenim stručnim ispitom ili onog koji nema obvezu polagati stručni ispit, a uživa ugled vrsnog odgojitelja. Ako mentora nije moguće imenovati u Vrtiću u kojem pripravnik stažira, mentor se bira iz drugog Vrtića.

Članak 35.

(1) Program pripravničkog staža počinje se ostvarivati danom početka radnog odnosa, ostvarivanjem ugovornog odnosa, odnosno danom početka volontiranja. Cjeloviti program stažiranja Vrtić je obvezan donijeti najkasnije 15 dana od zasnivanja radnog odnosa pripravnika.

Članak 36.

(1) Nakon početka rada pripravnika, uključujući volontiranje, Vrtić je obvezan:

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

Članak 37.

(1) Pripravnik je dužan sudjelovati u svim dijelovima odgojno-obrazovnog rada:

- planiranje, programiranje, pripremanje i ostvarivanje programa njege, odgoja i obrazovanja te praćenje, procjenjivanje i evaluiranje ostvarenja programa
- vođenje pedagoške dokumentacije.

(2) Pripravnik je obvezan aktivno sudjelovati u svim oblicima stručnog usavršavanja, posebice onima koji su namijenjeni pripravnicima. Program stažiranja pripravnika-stručnih suradnika, osim navedenoga obuhvaća i posebne poslove iz godišnjeg programa rada stručnih suradnika.

Članak 38.

(1) Pripravnici (osim pripravnika volontera) obvezni su biti nazočni radu mentora najmanje 30 sati tijekom stažiranja, a mentor je obvezan biti nazočan na radu pripravnika najmanje 10 sati.

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

Članak 39.

(1) Povjerenstvo za stažiranje bit će nazočno aktivnostima pripravnika odgojitelja najmanje dva puta.

(2) Stručni će suradnik biti nazočan radu pripravnika najmanje dva puta.

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

Članak 40.

(1) Ako pripravnik tijekom pripravničkog staža prijeđe u drugi vrtić, stažiranje se nastavlja u vrtiću u koji je prešao. Vrtić u kojem je ostvaren dio pripravničkog staža obvezan je o promjeni odmah izvjestiti Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta i sastaviti izvješće o ostvarenom dosadašnjem stažu (tiskanica PO-2). Jedan primjerak izvješća šalje se, zajedno s drugom dokumentacijom u vrtić gdje se pripravnik zaposlio ili mu se predaje osobno zbog daljnje uporabe. Jedan se primjerak izvješća, zajedno s drugim dokumentima, dostavlja Ministarstvu znanosti, obrazovanja, i sporta u vrijeme prijavljivanja pripravnika za polaganje stručnog ispita.

Članak 41.

(1) Tijekom ostvarivanja programa stažiranja i polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na koeficijent za obračun plaće, koji je primjeren njegovoj stručnoj spremi i stečenom radnom stažu.

Članak 42.

(1) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u navedenom roku ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.
(2) U opravdanim slučajevima (dulje bolovanje, vojna obveza, rodiljni dopust i sl.) pripravničko se stažiranje prekida, a nastavlja se kad navedeni razlozi prestanu, o čemu Vrtić mora pravodobno izvjestiti Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta.

IV. RASPOREĐIVANJE RADNIKA

Članak 43.

(1) Radnik može biti raspoređen na druge poslove koji nisu u skladu s njegovom stručnom spremom, odnosno može mu prestati radni odnos zbog toga što nema potrebno znanje i sposobnosti i ne ostvaruje predviđene rezultate rada na svom radnom mjestu, samo kada se to utvrdi u odgovarajućem postupku uz prethodno pribavljeni mišljenje Sindikata.

Članak 44.

(1) Osoba imenovana za ravnatelja dječjeg vrtića, koja je prije imenovanja imala ugovor o radu na neodređeno vrijeme za poslove odgojitelja ili stručnog suradnika u dječjem vrtiću nakon isteka mandata omogućit će se povratak na radno mjesto za koje je imala sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
(2) Osoba imenovana za ravnatelja pravo iz stavka 1. ovog članka ostvaruje najduže do isteka dva uzastopna mandata.

Članak 45.

- (1) Radnik koji je proglašen viškom u Vrtiću i zbog toga mu se otkaže ugovor o radu ima pravo na otpremninu u iznosu najmanje pola prosječne mjesecne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada u djelatnosti predškolskog odgoja i obrazovanja.
- (2) Radniku koji je proglašen viškom, a nedostaje mu 5 godina života ili 5 godina radnog staža do ostvarenja uvjeta za mirovinu, ne može se otkazati ugovor o radu bez priznavanja prava na naknadu plaće i pripadajuće doprinose za sve vrijeme do ostvarivanja uvjeta za mirovinu, uz ostala Zakonom i ovim Pravilnikom utvrđena prava.

V. RADNO VRIJEME

Članak 46.

- (1) Puno radno vrijeme radnika u Vrtiću iznosi 40 sati tjedno.

Članak 47.

- (1) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana od ponедјелка do петка.
- (2) Radno vrijeme odgojno obrazovnih djelatnika u neposrednom radu s djecom iznosi tjedno 27,5 sati neposrednog rada s djecom.

Članak 48.

- (1) Raspored radnog vremena radnika koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege djeteta sa teškoćama u razvoju određuje se sporazumom između nadležnog organa Vrtića i radnika koji radi skraćeno radno vrijeme.

Članak 49.

- (1) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- (2) Radnik za trajanje radnog vremena može napustiti radni prostor Vrtića samo uz dopuštenje ravnatelja.

Članak 50.

- (1) Raspored radnog vremena, odnosno raspored radnih obveza radnika utvrđuje ravnatelj pismenim putem.
- (2) Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju neočekivanog izostanka radnika ili u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Članak 51.

- (1) Ravnatelj može sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punome radnom vremenu.
- (2) Ako radnik s kojim je sklopljen ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj treba s drugim poslodavcima dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.
- (3) Ravnatelj može radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, raspoređiti radne obveze u sve dane u tjednu ili samo u neke dane u tjednu.
- (4) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.
- (5) Ako ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Članak 52.

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

Članak 53.

- (1) Ravnatelj je dužan razmotriti zahtjev radnika koji radi puno radno vrijeme za promjenu i sklapanje ugovora o radu u nepunom radnom vremenu, kao i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za sklapanje ugovora o radu u punome radnom vremenu, ako u Vrtiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.
- (2) Promjeni ugovora o radu odgojitelja ili stručnog suradnika prema stavku 1. ovoga članka ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak ukoliko je postojeći ugovor o radu sklopljen na neodređeno.

Članak 54.

- (1) Ravnatelj može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijeke potrebe.
- (2) U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan raditi dulje od punoga radnog vremena najviše do osam sati tjedno.
- (3) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.
- (4) Ako prekovremeni rad određenoga radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika u Vrtiću prelazi 10 % ukupnoga radnog vremena u određenome mjesecu, o prekovremenom radu se mora obavijestiti inspektor rada.
- (5) Prekovremeni rad malodobnih radnika je zabranjen.
- (6) Trudnica, majka s djetetom do tri godine i samohrani roditelj s djetetom do šest godina može raditi prekovremeno samo uz pisani i vlastoručno potpisani izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad.

Članak 55.

- (1) Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika u skladu s člankom 65. stavkom 1. Zakona o radu.
- (2) Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu štetu, zamjene nenazaočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

Članak 56.

- (1) 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.
- (2) Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 1. ovoga članka ne može tijekom godine biti prosječno dulje od ugovorenog radnog vremena.
- (3) Preraspoređeno puno radno vrijeme radnika ne smije biti veće od 48 sati tjedno.
- (4) Radniku koji radi nepuno radno vrijeme u Vrtiću i kod drugoga poslodavca, radno se vrijeme može preraspodijeliti samo uz njegov pristanak.
- (5) Radno vrijeme trudnice, majke s djetetom do tri godine starosti, samohranog roditelja s djetetom do šest godina starosti te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu može se prerasporediti samo uz pisani pristanak tih radnika.

Članak 57.

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

Članak 58.

- (1) U Vrtiću se vodi evidencija o radnicima zaposlenim kod poslodavca, o radnom vremenu radnika, stvarnom broju sati rada radnika, broju prekovremenih sati radnika, broju dana plaćenog i neplaćenog dopusta, dana godišnjeg odmora, dana blagdana i neradnih dana, razdobljima privremene spriječenosti za rad, sukladno posebnom propisu.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Članak 59.

- (1) Svi radnici u Vrtiću imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.
- (2) Stanka se ubraja u radno vrijeme.
- (3) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.
- (4) Ako priroda posla ne omogućava stanku u toku rada, ona se obračunava van neposrednog rada s djecom.

Članak 60.

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

Članak 61.

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

Članak 62.

(1) Kada radnik ne može koristiti dnevni i tjedni odmor u trajanju kako je određeno ovim Pravilnikom i Zakonom o radu, poslodavac mora omogućiti radniku korištenje zamjenskog odmora odmah nakon razdoblja rada zbog kojeg je radnik koristio odmor u kraćem trajanju od predviđenog trajanja ovim utvrđenim Pravilnikom i Zakonom o radu.
(2) U slučaju prijeke potrebe ravnatelj Vrtića može zatražiti da radnik odgodi ili prekine korištenje odmora.

Članak 63.

(1) U svakoj kalendarskoj godini punoljetni radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, a maloljetni radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Članak 64.

(1) U odnosu na članak 63. ovoga Pravilnika, radnik ostvaruje dulji godišnji odmor na temelju dodatnog broja radnih dana, i to:

a)	prema dužini radnog staža:			
-	do 5 godina	1	dan	
-	od 5 do 10 godina	2	dana	
-	od 10 do 15 godina	3	dana	
-	od 15 do 20 godina	4	dana	
-	od 20 do 25 godina	5	dana	
-	od 25 do 30 godina	6	dana	
-	od 30 do 35 godina	7	dana	
-	više od 35 godina	8	dana	
b)	prema složenosti poslova:			
-	za obavljanje poslova za koje je potrebna VSS	4	dana	
-	za obavljanje poslova za koje je potrebna VŠS	3	dana	
-	za obavljanje poslova za koje je potrebna SSS VKV i KV	2	dana	

- za obavljanje poslova za koje je potrebna PK, NK	1	dana
c) prema doprinosu na radu po ocijeni ravnatelja do:	2	dana
d) Prema posebnim socijalnim uvjetima:		
- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnjim djetetom	2	dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete	1	dan
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina	2	dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju, bez obzira na ostalu djecu	3	dana

(2) Broj dana utvrđen prema kriterijima iz prethodnog stavka zajedno sa zakonskim minimumom ne smije biti dulji od 30 dana

(3) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se subota, nedjelja, blagdani, neradni dani propisani zakonom i vrijeme privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od strane ovlaštenog lječnika primarne zdravstvene zaštite.

(4) Najduže trajanje godišnjeg odmora po svim osnovama je 30 radnih dana.

Članak 65.

(1) Radnici koriste godišnji odmor prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.

(2) Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, ako se s ravnateljem drukčije ne dogovori.

(3) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi i o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora izvješće ravnatelj.

(4) O planu godišnjih odmora ravnatelj se treba savjetovati sa Sindikatom ukoliko on djeluje u Vrtiću, a raspored korištenja godišnjih odmora donijeti najkasnije do 15. lipnja tekuće godine.

(5) Radnik može dva puta po jedan dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome izvijesti ravnatelja najmanje dva dana ranije.

Članak 66.

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

Članak 67.

(1) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora određenog u članku 64. ovoga pravilnika za svaki mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjena šestomjesečnog roka iz članka 66. ovog Pravilnika nije stekao pravo na godišnji odmor
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 66. ovoga Pravilnika
- ako radni odnos prestane prije 01. srpnja.

(2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz prethodnog stavka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

(3) 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.

Članak 68.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u tekućoj kalendarskoj godini u trajanju duljem od dijela godišnjeg odmora koji se obavezno koristi u neprekinutom trajanju od 2 tjedna, radnik može koristiti u istoj godini nakon prestanka razloga spriječenosti ili neiskorišteni dio godišnjeg odmora prenijeti i koristiti u idućoj godini najkasnije do 30. lipnja.

(2) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgovarajućih službenih poslova, temeljem odluke ravnatelja.

(3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora. Troškovima se smatraju putni i drugi troškovi. Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

(4) 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.

Članak 69.

(1) Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 70.

(1) Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto.

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

Članak 71.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u svezi:

- sklapanja braka	5 dana
- rođenja djeteta	5 dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, unuka	5 dana
- smrt braće i sestara, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	1 dan
- selidbe na udaljenost veću od 50 km	2 dana
- elementarnih nepogoda	5 dana

- teške bolesti člana uže obitelji (supružnika, roditelja i djece u slučaju da im je nužno potrebna njega, što dokazuje potvrdom liječnika) 3 dana
 - na poziv sudskih ili drugih ovlaštenih organa 1 dan
 - za dobrovoljne davaoce krvi, za svako davanje 1 dan
 - za polaganje stručnog ispita prvi put do 5 dana
 - za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr. 2 dana
- (2) Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi slučaj iz stavka prvog ovog članka odobrava mu se dopust u utvrđenom trajanju.
- (3) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.
- (4) Ako okolnosti nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili bio na bolovanju.
- (5) Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima.
- (6) O pisanim zahtjevima radnika za korištenje plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka odlučuje ravnatelj.

Članak 72.

- (1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u slijedećim slučajevima:
- njege člana uže obitelji
 - izgradnje ili popravka kuće ili stana
 - liječenja na vlastiti trošak
 - obrazovanje, ospozobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na vlastiti trošak te u drugim opravdanim slučajevima.
- (2) Kada to okolnosti zahtijevaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju preko 30 dana.
- (3) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Vrtića.
- (4) Za trajanja neplaćenog dopusta ugovor o radu privremeno prestaje, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.
- (5) S prvim danom neplaćenog dopusta radnik se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, ravnatelj ga treba pisano izvjestiti o gubitku prava rada u Vrtiću.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 73.

- (1) Upravno vijeće i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i djece Vrtića.

(2) 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 ospozljavati radnike za rad na siguran način.

(3) Ravnatelj je dužan radnike redovno 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 74.

(1) U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik radnika za zaštitu na radu ima prava i obveze:

- biti izvješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe od radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika čiji je povjerenik,
- pozvati inspektora rada kada ocjeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati informacije relevantne za njegov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike na rad na siguran način.

Članak 75.

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

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

Članak 76.

(1) Poslodavac je dužan osigurati sredstva za sistematski zdravstveni pregled radnika prema financijskim mogućnostima.

Članak 77.

(1) Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanji njegova radna sposobnost zbog godina starosti, povrede na radu, invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti te drugih razloga, Vrtić, odnosno poslodavac dužni su osigurati povoljnije uvjete rada za tog radnika kao primjerice lakši posao, povoljnija norma, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i sl., bez smanjenja njegove plaće, prema realnim mogućnostima, koje procjenjuje ravnatelj u suradnji s predstavnikom Sindikata.

Članak 78.

(1) Radnik, kojem do stjecanja prava na mirovinu nedostaje 5 godina staža ili godina života, zadržava do odlaska u mirovinu najmanje plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi

mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti uz uredno i savjesno obavljanje poslova i rezultata rada primjerene njegovoj dobi.

Članak 79.

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

Članak 80.

- (1) Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Vrtića odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.
- (2) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Članak 81.

- (1) Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Vrtića kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.
- (2) O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju radnikovih osobnih podataka te imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka ravnatelj može odlučiti samo uz prethodnu suglasnost Sindikata.
- (3) Radnikovi osobni podaci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

Članak 82.

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

Članak 83.

- (1) Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 84.

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

Članak 85.

- (1) Ravnatelj je dužan imenovati jednog od radnika Vrtića koji će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu radnika.
- (2) Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužaba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (u daljem tekstu: ravnatelj) neposredno uoči da neki od radnika Vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povrede obveza iz radnog odnosa.
- (3) Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjestra, odnosno s mesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora Vrtića.
- (4) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 3. ovoga članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 86.

- (1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba podnijeti pritužbu ravnatelju.
- (2) U skladu s pritužbom radnika ravnatelj je dužan u roku do osam dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- (3) Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je ravnatelju istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.
- (4) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovom povredom obveza iz radnog odnosa.

Članak 87.

- (1) Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Vrtića prema članku 82. ovoga Pravilnika, ravnatelj treba u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 88.

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

Članak 89.

- (1) Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja za koje ne može očekivati da će mu ravnatelj zaštititi dostojanstvo, može prekinuti rad, ako je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome izvijestio Vrtić u roku do osam dana od dana prekida rada.

VIII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 90.

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

(2) 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.

Članak 91.

(1) Pod izravnom diskriminacijom iz članka 90. 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.

(2) Pod neizravnom diskriminacijom iz članka 90. stavka 2. ovoga pravilnika razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljuju 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 92.

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

Članak 93.

(1) Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije u Vrtiću, tijela Vrtića dužna su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.

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

IX. PLAĆE, NADOKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NADOKNADE

Članak 94.

(1) Osnovna bruto-plaća radnika utvrđuje se umnoškom koeficijenta radnog mjesa i osnovice.

(2) Popis koeficijenata složenosti radnih mjesa primjenjuju se sukladno važećim zakonskim propisima.

(3) Osnovicu za obračun plaće ne može biti niža od osnovice za izračun plaće za državne službenike i namještenike u sustavu školstva, temeljem članka 51. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 95.

- (1) Osnovna plaća radnika uvećava se za 0.5 posto za svaku godinu radnog staža.
- (2) Dodaci na osnovnu plaću primjenjuju se sukladno važećim zakonskim propisima u osnovnom školstvu.
- (3) Vrtić će radniku isplatiti plaću nakon obavljenog rada jedanput za prethodni mjesec najkasnije do 15-og dana u idućem mjesecu.

Članak 96.

- (1) Vrtić će isplatiti radniku nadoknadu plaće:
 - za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini plaće kao da je radnik radio ili u visini prosječne plaće iz prethodna 3 mjeseca
 - za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 42 dana 90 posto prosječne plaće isplaćene u prethodna 3 mjeseca, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju
 - za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti u iznosu 100 posto plaće koju bi radnik primio da je radio ili u visini prosječne plaće iz prethodna 3 mjeseca
 - za dane blagdana i neradne dane određene zakonom u iznosu plaće kao da je radnik radio ili u visini prosječne plaće za prethodna 3 mjeseca
 - za trajanja plaćenog dopusta u iznosu plaće koju bi radnik primio da je radio ili u visini prosječne plaće iz prethodna 3 mjeseca
 - za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez njegove krivnje u iznosu plaće koju bi radnik primio da je radio ili u visini prosječne plaće za prethodna 3 mjeseca
 - za potrebe sindikalne aktivnosti u iznosu plaće koju bi radnik primio da je radio ili u visini prosječne plaće za prethodna 3 mjeseca
 - zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika kao na primjer u slučaju nestanka pogonske energije, nedolaska djece u Vrtić i sl., u iznosu plaće koju bi radnik primio da je radio ili u visini prosječne plaće za prethodna 3 mjeseca
 - za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika u iznosu plaće koju bi radnik primio da je radio ili u visini prosječne plaće za prethodna 3 mjeseca
 - za neiskorišteni godišnji odmor u iznosu plaće koju bi radnik primio da je radio ili u visini prosječne plaće za prethodna 3 mjeseca.

(2) Kod izračuna naknade iz stavka 1. ovoga članka primjenjuje se pravo koje je povoljnije za radnika.

Članak 97.

(1) Nadoknada plaće iz članka 96. ovoga pravilnika isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaće prema članku 95. stavku 3. ovoga Pravilnika.

Članak 98.

(1) Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću	50%
---------------	-----

- za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom	50%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad nedjeljom	50%
- za rad subotom	25%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata	10%
- smjenski rad	10%

(2) Naknade iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 99.

(1) Kada radnik radi poslove odgovornijeg radnog mjesta u zamjeni, pripada mu plaća uvećana za odgovornost.

Članak 100.

(1) U slučaju zamjene privremeno odsutnog odgojno obrazovnog radnika, iznad dnevne satnice neposrednog rada s djecom, djelatniku koji zamjenjuje rad se regulira kao prekovremeni rad.

Članak 101.

(1) Odgojiteljima za obavljanje poslova mentora, koji nisu stekli položajno zvanje mentora, pripada pravo na uvećanje koeficijenta za vrijeme mentorstva

Članak 102.

(1) Za ostvarene natprosječne rezultate rada radniku će se isplatiti nagrada jedanput godišnje.
 (2) Mjerila vrednovanja rezultata rada i visinu nagrade utvrđuje ravnatelj.
 (3) Za natprosječne rezultate rada može biti nagrađeno najviše 10% radnika.

Članak 103.

(1) Vrtić će isplatiti radniku druge naknade, pomoći i ostala materijalna prava najmanje u visini propisanoj zakonom i Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 104.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji pripada mu puna naknada prijevoznih troškova i dnevica u neoporezivoj visini prema Pravilniku o porezu na dohodak te naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Članak 105.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni kupljene mjesecne odnosno pojedinačne karte.
- (3) Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova i mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza uz odgovarajući dokaz.
- (4) Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada zaposlenik koristi osobni automobil naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini određenoj odlukom nadležnog ministarstva
- (5) Naknada za troškove prijevoza iz stavka 2., 3. i 4. ovoga članka isplaćuje se u tekućem mjesecu za prethodni mjesec.
- (6) Ako radnik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi po prijeđenom kilometru u visini neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak.
- (7) Kada će radnik koristiti privatni automobil u službene svrhe određuje ravnatelj.

X. ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 106.

- (1) O statusu radnika u Vrtiću odlučuju ravnatelj i Upravno vijeće.
- (2) Djelokrug rada te prava i obveze ravnatelja i Upravnog vijeća propisana su Statutom.

Članak 107.

- (1) Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:
- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza, osobito nemarnog odnosa prema korisnicima usluga,
 - neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca,
 - nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
 - povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
 - odavanje poslovne tajne određene zakonom, propisom ili Pravilnikom,
 - zloupotrebe položaja ili prekoračenje ovlasti,
 - nanošenje znatnije štete,
 - nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje,
 - zloupotrebe korištenja bolovanja.
- (2) Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim člankom 116. Zakona o radu.

Članak 108.

- (1) Radniku Vrtića radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.
- (2) Radniku Vrtića ugovor o radu može prestati samo u slučajevima i na način propisanim zakonom i ovim Pravilnikom.

Članak 109.

- (1) 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 mirovinskog staža, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
4. dostavom obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka poslovne sposobnosti,
5. sporazumom radnika i poslodavca
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 110.

- (1) Sporazumno prestanak ugovora o radu mogu predložiti i radnik i poslodavac.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti sačinjen u pisanom obliku i sadržavati podatke o strankama i datum prestanka ugovora o radu.
- (3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju, za poslodavca - ravnatelj Vrtića i radnik.

Članak 111.

- (1) Ugovor o radu mogu otkazati i poslodavac i radnik.
- (2) Otkaz ugovora mora biti sačinjen u pisanom obliku.
- (3) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz, a radnik samo u slučaju kada je to uvjetovano zakonom i ovim pravilnikom.
- (4) U slučaju redovitog otkaza, trajanje otkaznog roka određeno je Zakonom o radu.
- (5) Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, te odsustvovati s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 112.

- (1) Nije li ugovorom o radu drukčije ugovoren, radnik i Vrtić mogu otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove u najmanjem trajanju određenom Zakonom o radu.
- (2) Poslodavac je dužan u roku od 8 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Članak 113.

(1) Otkaz ugovora o radu, redoviti, izvanredni te otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora može se izjaviti pod uvjetima i na način propisanim Zakonom o radu.

Članak 114.

(1) Poslodavac i radnik mogu izvanredno otkazati ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme bez poštivanja ugovorenog ili propisanog otkaznog roka iz opravdanih razloga zbog osobito teške povrede radnog odnosa ili zbog neke druge važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, ako nastavak radnog odnosa nije moguć.

(2) Postojanje opravdanog razloga za otkaz moraju dokazati i poslodavac i radnik.

(3) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za razlog na kojem se izvanredni otkaz temelji.

Članak 115.

(1) U slučaju da tijekom rada nastupi potreba rasporeda radnika na druge poslove koji nisu predviđeni ugovorom o radu ili se ukaže potreba promjene pojedinog uglavka ugovora o radu, poslodavac može radniku otkazati postojeći ugovor o radu uz istovremenu ponudu za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

(2) U slučajevima privremenog smanjenja posla na poslovima radnog mesta za koje je radnik sklopio ugovor o radu kao i privremene potrebe za radom radnika na drugim poslovima u okviru organizacije i sistematizacije radnih mesta, poslodavac može rasporediti radnika na te druge poslove u skladu sa stručnom spremom, znanjem i sposobnostima i bez ponude izmijene ugovora o radu, ali ne dulje od dva mjeseca u tijeku godine.

(3) Za vrijeme rasporeda iz prethodnog stavka ovoga članka radnik ostvaruje prava i plaću koja su za njega povoljnija.

(4) Radnik ima pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takve izmijene ugovora iako je prihvatio ponudu poslodavca pod uvjetima i na način predviđenim ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.

Članak 116.

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

XI. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 117.

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

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

Članak 118.

(1) Kada upravno vijeće utvrdi da je radnikov zahtjev za ostvarivanje prava nerazumljiv ili nepravodoban, zahtjev će odbaciti.

Članak 119.

(1) Ako ne postupi prema članku 118. 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 120.

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

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

(3) Kada je pismo istaknuto na oglasnoj ploči Vrtića, dostavljanje se smatra obavljenim istekom osmog dana od dana objave pismena.

XIII. NADOKNADA ŠTETE

Članak 121.

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

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

Članak 122.

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

Članak 123.

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

Članak 124.

- (1) Radnik je dužan nadoknaditi štetu u paušalnom iznosu od 65,00 eura u slučaju:
- neopravdanog izostanka s rada
 - da se zatekne u pušenju koje nije dozvoljeno u zgradbi ili dvorištu Vrtića
 - neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza, osobito nemarnog odnosa prema korisnicima usluga
 - korištenje višekratnih nedozvoljenih dnevnih pauza mimo zakonom određene dnevne stanke u trajanju od 30 minuta
 - prestanka rada prije isteka otkaznog roka kada ima obvezu raditi
 - nestručnog ili nepažljivog rukovanja sredstvima za rad
 - izazivanja tučnjave ili fizičkog napada na dijete, drugog radnika ili osobe koje borave u Vrtiću ili narušavanja ugleda drugog radnika
 - narušavanja ugleda Vrtića
 - ometanja jednog ili više radnika u obavljanju radnih obveza
- (2) Ako Vrtić utvrdi da je nastala šteta veća od iznosa iz stavka 1. ovoga članka, zahtijevat će nadoknadu u visini stvarno nastale štete.

Članak 125.

- (1) Vrtić će djelomično ili potpuno oslobođiti 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 126.

- (1) 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 127.

- (1) Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

(2) Ako radnik ne nadoknadi nastalu štetu dragovoljno, ravnatelj treba protiv radnika pokrenuti postupak za prisilnu nadoknadu štete.

Članak 128.

- (1) Radnik ima pravo na nadoknadu štete od Vrtića ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Vrtić prouzroči štetu povrјedom njegovih prava iz radnog odnosa.
- (2) Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati.
- (3) Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Vrtić će nadoknадити prema Zakonu o obveznim odnosima, prema pravomoćnoj sudskoj odluci, odnosno prema ovršnoj ispravi.

XIV. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO

Članak 129.

- (1) 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 od Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta izabran za rad u hrvatskoj nastavi u inozemstvu.
- (2) Vrijeme neplaćenog dopusta ravnatelj treba urediti sporazumno odnosno prema radnikovom pisano obrazloženom zahtjevu.

Članak 130.

- (1) Radniku iz članka 129.ovoga Pravilnika za vrijeme neplaćenog dopusta, odnosno rada u inozemstvu, prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Članak 131.

- (1) Nakon prestanka rada u inozemstvu, odnosno isteka roka iz zakona, odluke ili ugovora o radu u inozemstvu, radnik iz članka 129. ovoga Pravilnika dužan je pravodobno se vratiti na rad u Vrtić.
- (2) Ako se radnik ne javi pravodobno na rad u Vrtić, ravnatelj treba postupiti prema članku 106. stavku 2. točki 10. ovoga Pravilnika.

XV. SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 132.

- (1) Vrtić će u okviru mogućnosti i u dogovoru s osnivačem osigurati Sindikatu sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.
- (2) Ako u Vrtiću djeluju dva ili više sindikata, ravnatelj treba osigurati uvjete iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 133.

(1) Za izvješćivanje Sindikata o podacima propisanim zakonom i savjetovanje sa Sindikatom o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlašten je ravnatelj.

Članak 134.

(1) Pobliži uvjeti za rad Sindikata mogu se urediti sporazumom između Sindikata i ravnatelja uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.

(2) Ako je Sindikat utemeljen suprotno zakonu ili je kod provođenja izbora za sindikalnog povjerenika bilo teškog kršenja odredaba zakona koje je utjecalo na rezultate izbora, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak za poništenje izbora.

Članak 135.

(1) Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Vrtiću.

(2) Skup radnika saziva sindikalni povjerenik uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Vrtića.

(3) Ako u Vrtiću nema sindikalnog povjerenika, skup radnika dužan je sazvati ravnatelj.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 136.

(1) Na sve odnose između radnika i vrtića, koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe važećih Zakona i ostalih općih akata kojim se uređuju prava i obveze radnika i vrtića.

Članak 137

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Vrtića.

Članak 138.

(1) Odredbe ovog Pravilnika mogu se mijenjati i dopunjavati na način i u sladu sa Zakonom i drugim propisima koji uređuju materiju radnih odnosa.



Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči i službenoj web stranici dječjeg vrtića 07. veljače 2023. godine, a stupa na snagu 15. veljače 2023. godine.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu Dječjeg vrtića Pušlek Marija Bistrica KLASA: 003-05/21-01/01, 2113-02-02/21-1 od 08. srpnja 2021. godine.

KLASA: 011-02/23-02/02
URBROJ: 2113-02-02/23-1

Marija Bistrica, 01. veljače 2023.

RAVNATELJICA



