

Na temelju članka 31. Statuta Dječjeg vrtića „Katarina Frankopan“ Krk i članka 125. Zakona o radu (Narodne novine, 149/09.) Upravno vijeće nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, na sjednici održanoj 11. lipnja 2010. donijelo je

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

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

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.

Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se u slučajevima kada je zakonom, podzakonskim aktom, sporazumom sklopljenim između sindikata i Vrtića, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom položaj radnika Vrtića uređen povoljnije od položaja iz ovoga Pravilnika.

Članak 4.

- (1) Prilikom 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 i Vrtića.

Članak 5.

- (1) Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno te prema uputama ili radnim nalogima ravnatelja.
- (2) Prava i obveze radnika i Vrtića iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika u Vrtiću.

II. IZBOR RADNIKA I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

a) Sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

O potrebi zapošljavanja novih radnika u Vrtiću zaključuje ravnatelj.

Članak 7.

(1) Izbor i trajno zapošljavanje ili zapošljavanje dulje od 90 dana svih radnika provodi se putem natječaja.

Natječaj se objavljuje u dnevnom tisku.

(2) Kod objavljivanja natječaja Vrtić će na propisanom obrascu prijavu potrebe za radnikom dostaviti i Hrvatskom zavodu za zapošljavanje.

Članak 8.

(1) Natječaj iz članka 7. sadrži:

1. puni naziv i sjedište Vrtića
2. naziv ili vrstu rada za koji će se sklopiti ugovor o radu
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 kojemu osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj.

(2) Pored podataka iz stavka 1. ovoga članka u natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

Članak 9.

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. ovoga Pravilnika ravnatelj sklapa ugovor o radu.

(2) Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim uglavcima ugovora.

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

(2) Ugovor o radu sklopljen između Vrtića i radnika mora sadržavati uglavke:

1. o strankama te njihovu prebivalištu odnosno sjedištu
2. o mjestu odnosno mjestima rada radnika

3. o nazivu, naravi ili vrsti rada, odnosno popisu ili opisu poslova na kojima se radnik zapošljava
 4. o danu početka rada
 5. o očekivanom trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme
 6. o trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
 7. o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Vrtić
 8. o utvrđivanju plaće i drugim isplatama
 9. o trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
- (3) 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.

Članak 13.

- (1) 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.
- (2) Pisana potvrda iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 12. ovoga Pravilnika.

Članak 14.

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 15.

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

Članak 16.

Ravnatelj će bez natječaja neposredno s radnikom sklopiti ugovor o radu:

- **na određeno vrijeme kada obavljanje poslova ne trpi odgodu do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali jednokratno ne dulje od 90 kalendarskih dana**
- **kada potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 90 kalendarskih dana.**

Članak 17.

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

a. Rad na određeno vrijeme

Članak 18.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.
- (2) Ravnatelj može zaključiti 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 podrazumijeva se:
 - zamjena privremeno nenazočnog radnika

- privremeno povećanje opsega posla
- privremeno zapošljavanje do zapošljavanja radnika s potrebnim uvjetima
- drugi razlozi utvrđeni propisom ili godišnjim planom i programom rada Vrtića.

Članak 19.

- (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 20.

- (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 ili pisano.

b. Provjera radnikovih sposobnosti

Članak 21.

- (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 provodi se testiranjem, određivanjem osobi da obavi neki posao, razgovorom, upućivanjem osobe na liječnički pregled i sl.

Članak 22.

- (1) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 21. ovoga Pravilnika obavlja ravnatelj odnosno povjerenstvo ili radnik Vrtića kojega ravnatelj za to opunomoći.
- (2) Povjerenstvo odnosno radnik iz stavka 1. ovoga članka dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.
- (3) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.
- (4) Prije zasnivanja radnog odnosa, prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti, Vrtić će radnika uputiti na liječnički pregled.

c. Probni rad

Članak 23.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Trajanje probnog rada određeno je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Vrtića.

Članak 24.

Probni rad radnika prati ravnatelj ili povjerenstvo, koje za to imenuje ravnatelj.

Članak 25.

- (1) Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.
- (2) Najkasnije zadnjeg dana probnog rada radniku se izdaje pisana potvrda o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada. Navodi u potvrdi moraju biti obrazloženi.
- (3) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, redovito mu se otkazuje ugovor o radu uz otkazni rok od sedam dana računajući od dana isteka probnog rada.

I. PRIPRAVNICI

Članak 26.

- (1) Pripravnici u Vrtiću su osobe koje se prvi put zapošljavaju na poslovima odgojitelja ili stručnog suradnika uz uvjet stažiranja, odnosno polaganja stručnog ispita.
- (2) Prava i obveze Vrtića i odgojitelja i stručnih suradnika pripravnika iz stavka 1. ovoga članka uređuju se ugovorom o radu.

Članak 27.

- Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno ili određeno vrijeme.

Članak 28.

- (1) Pripravnički staž traje godinu dana.
- (2) Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik koji je u Vrtiću zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme dulje od dvije godine, dužan je položiti stručni ispit u roku godine dana.
- (3) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku iz stavka 2. ovoga članka, ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

Članak 29.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita iz članka 28. ovoga Pravilnika primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga Zakona.

Članak 30.

- (1) Vrtić može u skladu s godišnjim planom i programom rada radi pripremanja za polaganje stručnog ispita primiti odgojitelja ili stručnog suradnika na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 28. stavka 1. ovoga Pravilnika.
- (3) S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad ravnatelj je dužan sklopiti ugovor u pisanom obliku.

II. RADNO VRIJEME

Članak 31.

Puno radno vrijeme radnika u Vrtiću iznosi 40 sati tjedno.

Članak 32.

- (1) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana.
- (2) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

Članak 33.

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

Članak 34.

- (1) Početak i završetak dnevnog radnog vremena odnosno raspored radnog vremena, utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom u skladu s godišnjim planom i programom rada uz obvezu savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom.

Članak 35.

- (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) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom obvezno će se sklopiti sa radnikom koji je stekao pravo rada sa skraćenim radnim vremenom.
- (3) 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.
- (4) 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 36.

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

Članak 37.

- (1) 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.

Članak 38.

- (1) Ravnatelj odnosno od njega ovlaštena osoba je dužna o prekovremenom radu izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.

- (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 nenazočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 39.

- (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, može se radno vrijeme 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 40.

Plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme i odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj uz obvezu savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom.

III. ODMORI I DOPUSTI

Članak 41.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju 30 minuta.
- (2) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj, aktom iz članka 34. ovoga Pravilnika.

Članak 42.

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

Članak 43.

- (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 44.

U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Članak 45.

(1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na 18 radnih dana godišnjeg odmora dodaju dani kako slijedi:

- | | | |
|---|----------------------------|------------------------------|
| a) složenost poslova radnog mjesta | VSS, VŠS, VKV,
SSS, NSS | 4 radna dana
3 radna dana |
| b) za svakih navršenih 5 godina radnog staža | | 3 radna dana |
| c) invalidu II i III kategorije | | 2 radna dana |
| d) samohranom roditelju kod kojeg živi dijete mlađe od 10 godina starosti | | 2 radna dana |
| e) roditelju djeteta mlađem od 7 godina | | 1 radni dan |

- (2) U godišnji odmor može se uračunati najviše 30 radnih dana.
- (3) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani, neradni dani propisani zakonom, subota i vrijeme privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od strane ovlaštenog liječnika primarne zdravstvene zaštite.

Članak 46.

- (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 izvješćuje ravnatelj.
- (4) O planu godišnjih odmora ravnatelj se treba savjetovati sa sindikalnim povjerenikom a raspored korištenja godišnjih odmora treba donijeti do 30. lipnja tekuće godine.
- (5) Radnik može jedan dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje tri dana ranije.

Članak 47.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u tekućoj kalendarskoj godini u trajanju duljem od 14 dana 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) 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.
- (3) O korištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka ili neiskorištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

Članak 48.

- (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 49.

- (1) Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na dopust uz nadoknadu plaće do sedam radnih dana za važne osobne potrebe i to za :

- sklapanje braka	5 radnih dana
- sklapanje braka djeteta	1 radni dan
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- porodaj člana uže obitelji	1 radni dan
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, unuka	5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda, bake, te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	2 radna dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	2 radna dana
- nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama	1 radni dan
- elementarne nepogode	5 radnih dana
- polaganje stručnog ispita (prvi puta)	3 radna dana
- dobrovoljno davanje krvi	1 radni dan
- odaziv na poziv sudskih i upravnih tijela	1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti	2 radna dana

- (2) Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije tri dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta.
- (3) O pisanom zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka odlučuje ravnatelj.

Članak 50.

Plaćeni dopust u trajanju od 7 dana je godišnji maksimum koji pripada radniku, bez obzira da li se zbilo više događaja koji daju pravo zaposleniku na korištenje tog dopusta.

Članak 51.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust do 30 dana tijekom kalendarske godine u slučaju:
 - stručnog školovanja i stručnog osposobljavanja za potrebe poslodavca
 - obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za potrebe sindikata
- (2) Broj dana plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka, na pisani zahtjev radnika određuje ravnatelj.

Članak 52.

- (1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.
- (3) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, 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 radniku se zaključuje radna knjižica i odjavljuje ga se s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o gubitku prava rada u Vrtiću.

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 53.

- (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 osposobljavati 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 54.

- (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 55.

- (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 56.

- (1) Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Vrtića odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa :
 - podatke i isprave koje se odnose na evidencije iz rada
 - podatke i isprave koje se odnose na ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, o školovanju, osposobljavanju ili usavršavanju
 - podatke i isprave o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti
 - podatke i isprave u svezi sa zaštitom majčinstva
 - podatke i isprave za obračun poreza na dohodak i obračun osobnih odbitaka

- ostale podatke i isprave važne za ostvarivanje određenog prava s osnova rada

- (2) Podatke iz stavka 1. ovog članka radnik mora dostaviti ravnatelju ili za to ovlaštenom radniku.
- (3) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.
- (4) Tijela Vrtića ne smiju bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u Vrtiću.

Članak 57.

- (1) Osobni podaci radnika mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.
- (2) Osobne podatke smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Vrtića kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.
- (3) O prikupljanju, određivanju, upotrebi i dostavljanju osobnih podataka o radnicima i imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom upotrebom tih podataka ravnatelj može odlučiti samo uz suglasnost sindikalnog povjerenika.

Članak 58.

- (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 59.

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

Članak 60.

O obvezi poštovanja dostojanstva radnika i zabrani uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ravnatelj je dužan upozoriti radnike.

Članak 61.

- (1) Ravnatelj je dužan imenovati nekoga 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 o skrivljenom ponašanju.

- (3) Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta skrivljenog ponašanja, 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 62.

- (1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba odmah podnijeti pritužbu ravnatelju.
- (2) U skladu s pritužbom radnika ravnatelj je dužan najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- (3) Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Vrtića prema članku 58. i 59. ovoga Pravilnika, ravnatelj je ovlašten u zavisnosti od težine povrede obveze iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito ili izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 63.

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

Članak 64.

- (1) Ako ravnatelj u roku iz članka 62. stavak 2 ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u roku od osam dana od dana prekida rada zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- (2) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će ravnatelj zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu ravnatelju i ima pravo prekinuti rad pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tom obavijestio ravnatelja u roku od osam dana od dana prekida rada.

V. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 65.

- (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 66.

- (1) Pod izravnom diskriminacijom iz članka 65. stavka 2. ovoga Pravilnika podrazumijeva 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 65. stavka 2. ovoga Pravilnika podrazumijeva 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.

Članak 67.

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

Članak 68.

- (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.

VI. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NAKNADE

POLOŽAJI I ZVANJA U PREDŠKOLSKIM USTANOVAMA I RAZVRSTAVANJU U PLATNE RAZREDE

Položaji u predškolskim ustanovama jesu:

- a) u I. vrsti zvanja:
-ravnatelj predškolske ustanove
- b) u II. vrsti zvanja:
-ravnatelj predškolske ustanove

Članak 69.

Ovisno o stručnoj spremi, radna mjesta utvrđuju se kao:

- | | |
|-------------------------|---|
| -radna mjesta I.vrste | - za koja je opći uvjet VSS prema |
| -radna mjesta II.vrste | - za koja je opći uvjet VŠS prema |
| -radna mjesta III.vrste | - za koja je opći uvjet SSS prema |
| -radna mjesta IV.vrste | - za koja je opći uvjet NSS ili osnovna škola |

Članak 70.

POLOŽAJ I. VRSTE RAVNATELJ

Pravo na postotno povećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova imaju ravnatelji ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja, te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to:

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

Ravnatelj predškolske ustanove preko 600 djece:

- do 19 godina radnog staža		2,14
- od 20 do 29 godina radnog staža	- za 4 %	2,23
- od 30 do 34 godine radnog staža	- za 8 %	2,31
- od 35 i više godina radnog staža	- za 10 %	2,35

Ravnatelj predškolske ustanove do 600 djece :

- do 19 godina radnog staža		1,98
- od 20 do 29 godina radnog staža	- za 4 %	2,06
- od 30 do 34 godine radnog staža	- za 8 %	2,14
- od 35 i više godina radnog staža	- za 10 %	2,18

Ravnatelj predškolske ustanove do 250 djece:

- do 19 godina radnog staža		1,82
- od 20 do 29 godina radnog staža	- za 4%	1,89
- od 30 do 34 godine radnog staža	- za 8%	1,97
- od 35 i više godina radnog staža	- za 10%	2,00

RADNA MJESTA I. VRSTE -VSS

PSIHOLOG – PEDAGOG – DEFEKTOLOG

Pedagog, psiholog, defektolog – SAVJETNIK

- od 1 do 9 godina radnog staža	1,49
- od 10 do 19 godina radnog staža	1,52

Pravo na postotno povećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova imaju pedagog, psiholog, defektolog, ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja, te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to:

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

- od 20 do 29 godina radnog staža	1,55
+ 4%*	1,61
- od 30 do 34 godine radnog staža	1,58
+ 8% *	1,71
- od 35 godine i više radnog staža	1,58
+10%*	1,74

Pedagog, psiholog, defektolog - MENTOR

- od 1 do 9 godina radnog staža	1,39
- od 10 do 19 godina radnog staža	1,42

Pravo na postotno povećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova imaju pedagog, psiholog, defektolog, ovisno o ukupnom broju godina radnog staža, ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja, te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to :

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

- od 20 do 29 godina radnog staža	1,44
+ 4% *	1,50
- od 30 do 34 godine radnog staža	1,47
+ 8 % *	1,59
- od 35 godine i više radnog staža	1,47
+ 10 % *	1,62

Pedagog, psiholog, defektolog

Sa položenim stručnim ispitom

- od 1 do 9 godina radnog staža	1,29
- od 10 do 19 godina radnog staža	1,31

Pravo na postotno povećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova imaju pedagog, psiholog, defektolog, ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja, te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to :

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

- od 20 do 29 godina radnog staža	1,34
+ 4 % *	1,39
- od 30 do 34 godine radnog staža	1,36
+ 8 % *	1,47
- od 35 godine i više radnog staža	1,36
+ 10 % *	1,50

Pedagog, psiholog, defektolog – POČETNIK
- do položenog stručnog ispita

1,06

STRUČNI SURADNIK - VŠS

Viša medicinska sestra – zdravstveni voditelj (Glavna sestra)

- od 1 do 9 godina radnog staža 1,20

- od 10 do 19 godina radnog staža 1,22

Pravo na postotno povećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova ima viša medicinska sestra ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja, te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to:

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

- od 20 do 29 godina radnog staža 1,24

+ 4 % * 1,29

- od 30 do 34 godine radnog staža 1,26

+ 8 % * 1,36

- od 35 godine i više radnog staža 1,26

+ 10 % * 1,39

Viša medicinska sestra – POČETNIK
do položenog stručnog ispita

0,93

ODGOJITELJ – RADNO MJESTO I. VRSTA -VŠS

Odgojitelj - SAVJETNIK -VŠS

- od 1 do 9 godina radnog staža 1,31

- od 10 do 19 godina radnog staža 1,33

Pravo na postotno povećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova imaju odgojitelji ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to :

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

- od 20 do 29 godina radnog staža	1,36
+4%*	1,41
od 30 do 34 godine radnog staža	1,38
+8%*	1,49
- od 35 godine i više radnog staža	1,38
+10%*	1,52

Odgojitelj – MENTOR -VŠS

- od 1 do 9 godina radnog staža	1,26
- od 10 do 19 godina radnog staža	1,28

Pravo na postotno povećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova imaju odgojitelji ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja, te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to:

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

- od 20 do 29 godina radnog staža	1,31
+ 4%*	1,36
- od 30 do 34 godine radnog staža	1,33
+ 8%*	1,44
- od 35 godine i više radnog staža	1,33
+10%*	1,46

Odgojitelj s položenim stručnim ispitom

- od 1 do 9 godina radnog staža	1,20
- od 10 do 19 godina radnog staža	1,22

Pravo na postotno povećanja vrijednosti koeficijenata složenosti poslova imaju odgojitelji ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja, te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to:

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

- od 20 do 29 godina radnog staža	1,24
+ 4%*	1,29
- od 30 do 34 godine radnog staža	1,26
+ 8%*	1,36
- od 35 godine i više radnog staža	1,26
+10%	1,39

Odgojitelj – POČETNIK
- do položenog stručnog ispita

0,93

RADNA MJESTA II VRSTE - SSS

Odgojitelj – SAVJETNIK

- od 1 do 9 godina radnog staža

1,24

- od 10 do 19 godina radnog staža

1,26

Pravo na postotno povećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova imaju odgojitelji ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja, te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to:

- od 20 o 29 godina radnog staža – za 4%
- od 30 do 34 godine radnog staža – za 8%
- od 35 i više godina radnog staža – za 10%

- od 20 do 29 godina radnog staža

1,28

+4%*

1,33

- od 30 do 34 godine radnog staža

1,31

+8%*

1,41

- od 35 godine i više radnog staža

1,31

+10%*

1,44

Odgojitelj – MENTOR

- od 1 do 9 godina radnog staža

1,18

- od 10 do 19 godina radnog staža

1,21

Pravo na postotno povećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova imaju odgojitelji ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to:

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

- od 20 do 29 godina radnog staža

1,23

+4%*

1,28

- od 30 do 34 godine radnog staža

1,25

+8%*

1,35

- od 35 godine i više radnog staža

1,25

+10%*

1,38

Odgojitelj

- od 1 do 9 godina radnog staža	1,13
- od 10 do 19 godina radnog staža	1,15

Pravo na postotno povećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova imaju odgojitelji ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to:

- od 20 do 29 godina radnog staža – za 4%	
- od 30 do 34 godine radnog staža – za 8%	
- od 35 i više godina radnog staža – za 10%	
- od 20 do 29 godina radnog staža	1,18
+4%*	1,23
- od 30 do 34 godine radnog staža	1,20
+8%*	1,30
- od 35 godine i više radnog staža	1,20
+10%*	1,32

RADNA MJESTA III VRSTE - SSS

Suradnik u predškolskom odgoju

- od 1 do 9 godina radnog staža	1,00
- od 10 do 19 godina radnog staža	1,02

Pravo na postotno povećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova imaju suradnici u predškolskom odgoju ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja, te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to:

- od 20 do 29 godina radnog staža – za 4%	
- od 30 do 34 godine radnog staža – za 8%	
- od 35 i više godina radnog staža – za 10%	
- od 20 do 29 godina radnog staža	1,04
+4%*	1,08
- od 30 do 34 godine radnog staža	1,06
+8%*	1,14
- od 35 godine i više radnog staža	1,06
+10%*	1,17

OSOBE NA RADNOM MJESTU ODGOJNO OBRAZOVNIH DJELATNIKA BEZ ZAKONOM ODREĐENE STRUČNE SPREME iz čl.26.(5) Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi

Pravo na postotno povećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova imaju osobe na radnom mjestu odgojno obrazovnih djelatnika bez zakonom određene stručne spreme

ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenom u sustavu odgoja i obrazovanja te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to:

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

- do 19 godina radnog staža	0,82
- od 20 do 29 godine radnog staža – za 4%	0,85
- od 30 do 34 godine radnog staža – za 8%	0,89
- od 35 i više godina radnog staža – za 10%	0,90

RADNA MJESTA I.VRSTE – VSS

Voditelj računovodstva

Pravo na postotno povećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova imaju voditelji računovodstva ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja, te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to:

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

- do 19 godina radnog staža	1,27
- od 20 do 29 godine radnog staža – za 4%	1,32
- od 30 do 34 godine radnog staža – za 8%	1,37
- od 35 i više godina radnog staža – za 10%	1,40

Tajnik

Pravo na postotno povećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova imaju tajnici ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja, te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to:

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

- do 19 godina radnog staža	1,25
- od 20 do 29 godina radnog staža – za 4%	1,30
- od 30 do 34 godine radnog staža – za 8%	1,35
- od 35 i više godina radnog staža – za 10%	1,38

RADNA MJESTA II. VRSTE – VŠS

Tajnik, voditelj računovodstva

Pravo na postotno povećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova imaju tajnici i voditelji računovodstva ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja, te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to:

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

- do 19 godina radnog staža	1,12
- od 20 do 29 godina radnog staža – za 4%	1,16
- od 30 do 34 godine radnog staža – za 8%	1,21
- od 35 i više godina radnog staža – za 10%	1,23

RADNA MJESTA III. VRSTE – KV, SSS, VKV

Administrativno računovodstveni radnik

Pravo na postotno povećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova imaju administrativno računovodstveni radnici ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja, te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to:

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

- do 19 godina radnog staža	0,85
- od 20 do 29 godina radnog staža – za 4%	0,88
- od 30 do 34 godine radnog staža – za 8%	0,92
- od 35 i više godina radnog staža – za 10%	0,94

Voditelj kuhinje – Voditelj postrojenja za loženje

Pravo na postotno povećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova imaju voditelji kuhinje i voditelji postrojenja za loženje ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja, te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to:

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

- do 19 godina radnog staža	0,85
- od 20 do 29 godina radnog staža – za 4%	0,88
- od 30 do 34 godine radnog staža – za 8%	0,92
- od 35 i više godina radnog staža – za 10%	0,94

Domar – vozač, domar, kuhar

Pravo na postotno povećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova imaju domari – vozači, domari, kuhari ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja, te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to:

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

- do 19 godina radnog staža	0,80
- od 20 do 29 godina radnog staža – za 4%	0,83
- od 30 do 34 godine radnog staža – za 8%	0,86
- od 35 i više godina radnog staža – za 10%	0,88

RADNA MJESTA IV VRSTE – PKV, NSS

Pomoćna radnica, spremačica

Pravo na postotno povećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova imaju pomoćne radnice i spremačice ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja, te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to:

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

- do 19 godina radnog staža	0,62
- od 20 do 29 godina radnog staža – za 4%	0,64
- od 30 do 34 godine radnog staža – za 8%	0,67
- od 35 i više godina radnog staža – za 10%	0,68

Članak 71.

Osnovna bruto plaća radnika predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta koji se onda uvećava za 0,5 % po godini staža.

Članak 72.

Osnovicu za obračun mjesečne plaće utvrđuje osnivač sukladno odredbama Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi.

Članak 73.

Rješenje o plaći donosi ravnatelj.

Članak 74.

Radniku koji radi s nepunim radnim vremenom, plaća se određuje u skladu s člankom 70. ovog Pravilnika razmjerno opsegu vremena na koje je zasnovan radni odnos.

DODACI NA OSNOVNU PLAĆU

Članak 75.

Radniku koji obnaša poslove voditelja osnovna plaća se uvećava za :

- jedna odgojna skupina 5%
- dvije i više odgojnih skupina 10%

Članak 76.

Za obavljanje poslova mentora – uvođenje odgojitelja početnika u samostalni rad, radnik ima pravo na uvećanje osnovne plaće za 5% za vrijeme trajanja mentorstva.

Članak 77.

Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće za:

-rad noću	35%
-rad nedjeljom	35%
-rad subotom	25%
-rad u dane blagdana i neradne dane	50%
-dvokratni rad	10%
-prekovremeni rad	50%

Članak 78.

Plaća se radniku isplaćuje jedanput mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

NAKNADE PLAĆE

Članak 79.

(1) Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenim zakonom, drugim propisom ne radi, ima pravo na naknadu plaće:

- za vrijeme godišnjeg odmora u visini plaće kao da je radio
- za vrijeme bolovanja do 42 dana u visini plaće 90% njegove plaće iz prethodnog mjeseca, a nakon 42 dana prema propisima zdravstvenog osiguranja
- za vrijeme bolovanja zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti u visini 100% njegove plaće iz prethodnog mjeseca
- za dane blagdana i neradne dane određene zakonom u visini plaće kao da je radio
- za trajanja plaćenog dopusta u visini plaće kao da je radio
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika u visini plaće kao da je radio

- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika u visini plaće kao da je radio

(2) Kada radnik nije radio u mjesecu koji prethodi mjesecu isplate plaće, kao visina plaće uzima se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u tom mjesecu.

Članak 80.

Naknada plaće isplaćuje se radniku u vrijeme kada se isplaćuje plaća.

NOVČANE NAKNADE

Članak 81.

(1) Radnik ima pravo na novčane naknade:

1. Naknadu troškova prijevoza na posao i s posla (odlazak na sjednice Odgojiteljskog vijeća, seminare, stručne radionice, zdravstvene preglede), kako međumjesnog tako i mjesnog (cipelarina).

2. Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

3. Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupni rad u Vrtiću, odnosno njegovim pravnim prethodnicima u iznosu koji po poreznim propisima nije oporeziv (Pravilnik o porezu na dohodak) i to za navršених 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina.

Radnici koji su ostvarili pravo na jubilarnu nagradu za ukupni radni staž, ne mogu u roku od godinu dana od dana ostvarenja tog prava jubilarnu nagradu primiti i za radni staž ostvaren u Vrtiću.

Jubilarna nagrada isplaćuje se u roku od mjesec dana od dana kada je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

4. Radnik ima pravo na dnevnicu i troškove prijevoza za službeni put u zemlji u iznosu koji po poreznim propisima nije oporeziv (Pravilnik o porezu na dohodak). Troškovi noćenja se priznaju u punom iznosu prema priloženom računu, u pravilu hotela B kategorije.

Radnik ima pravo na puni iznos dnevnice ako je na službenom putu proveo od 12 do 24 sata.

Radnik ima pravo na pola dnevnice ako je na službenom putu proveo od 8 do 12 sati.

5. Radnik ima pravo na potporu u slučaju smrti, kao i smrti supružnika, djeteta i roditelja u iznosu koji po poreznim propisima nije oporeziv (Pravilnik o porezu na dohodak).

6. Dijete radnika mlađe od 15 godina ima pravo na dar u prigodi Sv.Nikole u visini neoporezivog iznosa.

7. Radnik ima pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u iznosu od 30% od cijene benzina „super“ po prijeđenom kilometru kada obavlja poslove za poslodavca.

8. Radniku se može za božićne blagdane isplatiti naknada u jednakom iznosu koji po poreznim propisima nije oporeziv.

9. Radnik ima pravo na pomoć u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana u visini koji po poreznim propisima nije oporeziv, jednom godišnje, uvjet samo šifra bolesti AO (ne mogu komplikacije u trudnoći).

10. Radnik ima pravo na pomoć u slučaju nastanka teške invalidnosti radnika (godišnje), djeteta ili supružnika (može ostvariti jednom u životu) u iznosu koji po poreznim propisima nije oporeziv.

11. Radniku se može darovati dar u naravi godišnje u visini neoporezivog iznosa.

Članak 82.

- (1) Radniku se može isplatiti jednokratni dodatak na plaću (regres za godišnji odmor) u iznosu utvrđenom odlukom osnivača.
- (2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ostvaruje pravo na isplatu regresa razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 83.

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

Članak 84.

- (1) 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, uručiti radniku obračun iznosa koji mu je Vrtić bio dužan isplatiti.
- (1) Računovodstvo Vrtića će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati ju na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.
- (2) Pisanu suglasnost iz stavka 2. ovoga članka sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu Vrtića.

VII. ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 85.

- (1) O statusu radnika u Vrtiću odlučuju ravnatelj i upravno vijeće.
- (2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:
 1. u slučaju smrti radnika zaključuje radnu knjižicu i predaje ju 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 uz suglasnost upravnog vijeća dogovara nastavak rada**
 4. uređuje vođenje evidencije o radnicima zaposlenim u Vrtiću

5. upućuje radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova
 6. imenuje osobu koja će osim njega biti ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podatci radnika, obrađuju, koriste i dostavljaju trećima zakonito
 7. u slučajevima propisanim zakonom izvješćuje inspektora rada o uvođenju prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena
 8. zaključuje radniku radnu knjižicu danom dostave pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad
 9. sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu
 10. izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa
 11. privremeno udaljuje s posla radnika protiv kojega je pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela propisanih člankom 25. Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi
 12. izvješćuje pripravnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita
 13. izvješćuje radnike koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad, o gubitku daljeg prava rada u Vrtiću
 14. kod otkaza ugovora o radu provodi postupak savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom 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. radniku u roku do osam dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Vrtiću
 17. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Vrtića.
- (3) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka upravno vijeće:
1. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o izboru i zasnivanju radnog odnosa (preko 90 dana) te donošenju odluka o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu
 2. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o upućivanju na liječnički pregled odgojitelja i stručnih suradnika kojima je narušeno psihofizičko stanje u mjeri koja bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost
 3. odlučuje o zahtjevima radnika za zaštitu prava iz radnog odnosa
 4. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Vrtića.

VIII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

NAČINI PRESTANKA UGOVORA O RADU

Članak 86.

- (1) Radniku Vrtića radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.
- (2) Radniku Vrtića ugovor o radu prestaje:

-smrću radnika

-istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme

- kada radnik navrši 65 godina i 15 godina mirovinskog staža ako se Vrtić i radnik drukčije ne dogovore
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad
- sporazumom radnika i Vrtića
- otkazom
- odlukom nadležnog suda

a) sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 87.

- (1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Vrtić.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:
 - podatke o strankama i njihovim prebivalištima,odnosno sjedištu
 - datum prestanka ugovora o radu

b) otkaz ugovora o radu

Članak 88.

Ugovor o radu mogu otkazati Vrtić i radnik.

c) redoviti otkaz od strane Vrtića

Članak 89.

- (1) Vrtić može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdan razlog,u slučaju:
 - ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
 - ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
 - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
 - ako pripravnik ne položi stručni ispit u propisanom roku.

Članak 90.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Vrtić ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Vrtić ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 91.

- (1) Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu,Vrtić mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- (2) 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.

Članak 92.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, ravnatelj je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

(2) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

2. Redoviti otkaz radnika

Članak 93.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći razlog za to. Otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

3. Izvanredni otkaz

Članak 94.

Vrtić i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 95.

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

Članak 96.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Vrtić je dužan omogućiti radniku iznošenje obrane.

4. Redoviti otkaz ugovora na određeno vrijeme

Članak 97.

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

OBLIK OBRAZLOŽENJE I DOSTAVA OTKAZA TE TIJEK OTKAZNOG ROKA

Članak 98.

(1) Otkaz mora imati pismeni oblik.

(2) Vrtić mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

(4) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

(5) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

OTKAZNI ROK

Članak 99.

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

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno manje od jedne godine
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno jednu godinu
- mjesec dana, i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno dvije godine
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno pet godina
- dva mjeseca, i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno deset godina
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno dvadeset godina

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je u Vrtiću proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Članak 100.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 101.

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

OTKAZ S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA

Članak 102.

(1) Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz primjenjuju se i na slučaj kada Vrtić otkazuje ugovor o radu i istovremeno radniku predlaže sklapanje novog ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

(2) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku 8 dana.

OTPREMNINA

Članak 103.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog

rada,osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika,ima pravo na otpremninu.

Članak 104.

U slučaju da radnik ima pravo na otpremninu,njezina visina se određuje u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu,za svaku navršenu godinu rada u Vrtiću.

Članak 105.

Ukupan iznos otpremnine iz članka 104. ovog Pravilnika ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

IX. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 106.

- (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 možebitno povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti upravnom vijeću zahtjev za zaštitu prava.
- (2) Ako raspolaže relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, upravno vijeće će o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 107.

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

Članak 108.

Ako ne postupi prema članku 107. 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.

X. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 109.

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

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

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 110.

- (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 nepažnjom prouzroči štetu Vrtiću, dužan je nastalu štetu nadoknaditi.

Članak 111.

- (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 112.

- (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 113.

- (1) Radnik je dužan nadoknaditi štetu u paušalnom iznosu od 500,00 kuna u slučaju:
 - neopravdanog izostanka s rada
 - nemarnog obavljanja poslova
 - prestanka rada prije isteka otkaznog roka kada ima obvezu raditi
 - nestručnog ili nepažljivog rukovanja sredstvima za rad
 - zakašnjavanja na posao, izlaska s posla za vrijeme rada ili napuštanja rada prije isteka radnog vremena
 - izazivanja tučnjave ili fizičkog napada na dijete, drugog radnika ili osobe koje borave u Vrtiću
 - ometanja jednog ili više radnika u obavljanju radnih obveza
 - kršenja odredaba kućnoga reda.
- (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 114.

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 115.

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 116.

- (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 117.

- (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 povredom njegovih prava iz radnog odnosa.
- (2) Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati.
- (3) Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Vrtić će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima, prema pravomoćnoj sudskoj odluci, odnosno prema ovršnoj ispravi.

XIII. SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 118.

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

Članak 119.

Za izvješćivanje sindikalnog povjerenika o podacima propisanim zakonom i savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlašten je ravnatelj.

Članak 120.

- (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 nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika dužan je sazvati ravnatelj.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 121.

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

Članak 122.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 26.02.1996. godine, te njegove izmjene i dopune od: .
12.03.1998., 30.09.1998., 17.03.1999., 11.10.2000., 12.09.2001., 11.12.2002., 29.01.2003.,
28.01.2004., 23.03.2005., 10.05.2005., 02.11.2005., 28.09.2006., 17.09.2009.

Članak 123.

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

Predsjednik Upravnog vijeća

Dragan Cindrić



Ovaj Pravilnik objavljen je 12.07. 2010. na oglasnoj ploči Vrtića

Ravnateljica
Irena Žic-Orlić

