DJEČJI VRTIĆ «ZEKO»
Kneževi Vinogradi, Glavna 84/a.
E-mail: dvzekoknvin@gmail.com

PRAVILNIK O RADU

Kneževi Vinogradi, 2022.

Na temelju članka 40. i 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, članka 56. Statuta Dječjeg vrtića „Zeko“ Kneževi Vinogradi i temeljem Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) Upravno vijeće na 1. Sjednici VII saziva održanoj 11. siječnja 2023. godine uz prethodnu suglasnost Općinskog vijeća Općine Kneževi Vinogradi, KLASA: 601-01/22-02-04 URBROJ: 2158-23-01/1-22-03 od 28. prosinca 2022. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnik o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik), Dječji vrtić “Zeko“ (u daljnjem tekstu: Poslodavac), uređuje izbor radnika i zasnivanje radnog odnosa, organizaciju i uvjete rada, sklapanje i raskidanje Ugovora o radu, prava i obveze poslodavca i radnika, plaće i novčane nadoknade radnika, prestanak radnog odnosa te druga pitanja u svezi s radom.

Izrazi koji se koriste u ovom Ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na ženski i muški rod.

Članak 2.

Odredbe ovog pravilnika odnose se na radnike koji su sklopili Ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom.

Članak 3.

Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno, a prema uputama ravnatelja ili drugih ovlaštenih osoba kod poslodavca.

Poslodavac je dužan poštovati i izvršavati ugovorene obveze, sve dok radnik izvršava svoje obveze i dok svojim ponašanjem ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca, odnosno dok se ne izmjene uvjeti koji su postojali u trenutku sklapanja Ugovora o radu.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Radnici se primaju na rad u predškolsku ustanovu na temelju natječaja, sukladno Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.

Iznimno radni se odnos može zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

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

Članak 5.

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu, u pravilu na neodređeno vrijeme.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osobe s kojim radnik dolazi u kontakt pri izvršenju ugovorenih obveza.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika za obavljanje određenih poslova, poslodavac će uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove takvog pregleda snosi poslodavac.

Ugovor o radu može se, iznimno, sklopiti na određeno vrijeme, kada za to postoji stvaran i važan razlog, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika;
- privremenom povećanju opsega poslova;
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba;
- ostvarenju određenog programa ograničenog trajanja;
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne duže od 60 dana;
- poslovima za koje se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, 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;
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Prigodom sklapanja Ugovora o radu radnik je dužan ravnatelju priopćiti osobne podatke koji su u svezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Poslodavac ne smije kod sklapanja Ugovora o radu tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Ocjenu o potrebi sklapanja Ugovora o radu donosi ravnatelj.

Članak 6.

Poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva za neprekidno razdoblje duže od tri godine u slučaju zamjene jednog ili više privremeno nenazočnih radnika do njihova povratka na rad.

Članak 7.

Radni odnos u Dječjem vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja sukladno zakonskim propisima.

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.

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

U slučaju kada je zbog obavljanja poslova kolji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu,o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

Članak 8.

U prijavi Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i natječaju navode se podatci:

- o nazivu i sjedištu Vrtića
- o nazivu ili vrsti posla za koji će se sklopiti ugovor o radu
- o uvjetima koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati
- o ispravama koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz toč. 3.
- o roku u kojemu osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj, koji ne može biti kraći od osam dana.

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.

Izbor između kandidata prijavljenih na natječaj za odgojitelja obavlja Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

S izabranim kandidatom ravnatelj sklapa ugovor o radu u skladu s člankom 6. ovog pravilnika.

Članak 10.

Nakon isteka natječajnog roka provodi se postupak izbora prijavljenih kandidata.

Prije izbora odgojitelja mogu se provjeriti odgojiteljeve stručne i radne sposobnosti.

Prethodno provjeravanje sposobnosti provodi se testiranjem, određivanjem kandidatima da obave neki posao, razgovor s kandidatima i sl.

Članak 11.

Prethodno provjeravanje odgojnih sposobnosti obavlja ravnatelj ili radnik odnosno komisija, koju za to ovlasti ravnatelj.

Radnik ili komisija, iz stavka 1. ovog članka, dostavlja ravnatelju pisano mišljenje o sposobnosti kandidata.

Članak 12.

Sudionike natječaja za izbor odgojitelja koji nisu izabrani, poslodavac izvještava u roku od 8 dana od dana izbora.

Probni rad

Članak 13.

Prigodom sklapanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se Ugovorom o radu, s tim da on ne može:

-trajati dulje od 6 mjeseci za odgojitelje

-trajati dulje od 3 mjeseca za ostale radnike

Trajanje probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu, a može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 14.

Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba, odnosno komisija koju ravnatelj za to ovlasti.

Članak 15.

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

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida uz otkazni rok od 8 dana, računajući od dana isteka probnog rada.

Pripravnici

Članak 16.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

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

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži stručna sprema od srednje do visoke.

Članak 17.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- do tri mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema,
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži viša stručna sprema,
- do dvanaest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema.

Članak 18.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program pripravničkog stažiranja

Članak 19.

Pripravnik polaže stručni ispit, ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom, na prvom sljedećem roku.

Ako ni tada ne položi, poslodavac mu može redovito otkazati.

Članak 20.

Na pripravnike – odgojitelje i stručne suradnike u predškolskim ustanovama primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i propisi doneseni na temelju zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.

Članak 21.

Ako su stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeni zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određene struke ili radnog mjesta, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje i bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad). Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku. Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad može trajati najduže onoliko koliko traje pripravnički staž.

III. RADNO ISKUSTVO

Članak 22.

Puno radno vrijeme, uključujući i dnevni odmor, iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Radno vrijeme odgojitelja i odgojno obrazovnih radnika u neposrednom odgojno – obrazovnom radu s djecom određuje se sukladno Državno pedagoškom standardu predškolskog odgoja i obrazovanja, odnosno odluci ministra nadležnog za obrazovanje.

Odluku o tjednom i dnevnom radnom vremenu donosi ravnatelj.

U slučaju utvrđene potrebe korisnika usluga za ostvarivanje programa subotom, za potreban broj radnika mora se odrediti drukčiji tjedni raspored radnog vremena.

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno. Trajanje dnevnog radnog vremena određuje se na način da se zadovolje potrebe djece za ostvarivanje programa predškolskog odgoja.

Članak 23.

Poslodavac može sklopiti sa radnikom Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

Članak 24.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u sve radne dane tijekom tjedna ili samo u neke dane u tjednu, o čemu odlučuje ravnatelj.

Članak 25.

Radnici koji rade s nepunim radnim vremenom imaju ista prava glede tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta, kao i radnici koji rade s punim radnim vremenom.

Članak 26.

S odgojiteljima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno radno vrijeme s nepunim radnim vremenom, u slučaju potrebe povećanja opsega radnog vremena, sklopit će se aneks ugovora ili novi ugovor o radu bez prethodnog objavljivanja javnog natječaja.

Članak 27.

Poslodavac će uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijeke potrebe.

Članak 28.

Radnik u tjednu može raditi najduže 50 sati, uključujući i prekovremeni rad.

Članak 29.

O prekovremenom radu odlučuje ravnatelj.

O rasporedu ili promjeni radnog vremena ravnatelj će obavijestiti radnika najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučajevima hitnog prekovremenog rada.

IV. ODMORI I DOPUSTI

Članak 30.

Svi radnici u predškolskoj ustanovi koji rade najmanje šest sati dnevno imaju svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta. Stanka se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj. Kad radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

Članak 31.

Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno, između dva uzastopna radna dana.

Članak 32.

Dani tjednog odmora radnika u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora osigurat će se tijekom slijedećeg tjedna korištenje tjednog odmora. Dan tjednog odmora iz stavka 2. određuje ravnatelj.

Članak 33.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana u svakoj kalendarskoj godini.

Kao dani godišnjeg odmora ne računaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom te razdoblja privremene nesposobnosti radnika za rad.

Kao dani godišnjeg odmora obračunavaju se samo radni dani.

Članak 34.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na broj dana iz prethodnog stavka ovog članka dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim mjerilima kako slijedi:

a) prema uvjetima rada

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada 1 dan

b) prema složenosti poslova

- poslovi VSS 4 dana

- poslovi VŠS 3 dana
- poslovi SSS,VKV,KV 2 dana
- ostali poslovi 1 dan

c) prema dužini radnog staža
- od 5 do 15 godina 2 dana
- od 15 do 25 godina 4 dana
- od 25 do 35 godina 5 dana
- preko 35 godina 6 dana

d) prema posebnim socijalnim uvjetima
- majci za svako dijete do 12 godina života 1 dan
- samohranom roditelju 2 dana
- roditelju djeteta sa poteškoćama u razvoju 2 dana
- roditelju djeteta sa urođenim invaliditetom 2 dana

e) prema doprinosu na radu:
- ako je uspješan 2 dana

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je na radu.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela, ako se s ravnateljem drukčije ne dogovori, u pravilu tijekom srpnja i kolovoza te u periodima kada je u Vrtiću smanjen broj djece.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku obavijest o korištenju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke poslodavca.

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

Radnik može jedan dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje tri dana ranije.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 83. Zakona o radu radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Raspored godišnjeg odmora donosi ravnatelj.

Članak 35.

Prigodom utvrđivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

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

Ako se radnik nalazi na bolovanju, porodiljnom dopustu, plaćenom ili neplaćenom dopustu i sl. obavijest iz stavka 1 .ovog članka dostavlja mu se na kućnu adresu.

Članak 36.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine u ukupnom trajanju od 7 radnih dana godišnje u slijedećim slučajevima:
- sklapanje braka 5 radnih dana

- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, unuka 5 radnih dana
- selidba u istom mjestu 1 radni dan
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te supružnikovih roditelja 1 dan
- selidba na udaljenost veću od 50/km. 2 radna dana
- dobrovoljno davanje krvi 1 dan
- polaganje stručnog ispita 7 radnih dana
- sudjelovanju na seminarima, sindikalno usavršavanje i dr. 2 radna dana
- velike elementarne nepogode 5 radnih dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. Ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Radnici-dobrovoljni davaoci krvi ostvaruju pravo na jedan plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi.

Članak 37.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova poslodavca.

Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.

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

Za trajanja neplaćenog dopusta ugovor o radu privremeno prestaje, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

S prvim danom neplaćenog dopusta radnika 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 izvijestiti o gubitku prava rada u Vrtiću.

Članak 38.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) i to:
- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi ili fakultetu,
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina
- 7 dana radi gradnje, popravaka ili adaptacije kuće ili stana
- 7 dana radi njege člana uže obitelji
- 7 dana radi liječenja na vlastiti trošak.

Ukupno trajanje odobrenog dopusta bez naknade plaće (neplaćeni dopust) utvrđeno je člankom 37. ovog Pravilnika.

V. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 39.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenata složenosti poslova radnog mjesta na koje je
radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećane za 0,5% za svaku navršenu godinu
radnog staža.

Koeficijent pripravnika umanjuje se za 15 %.

Na utvrđivanje i obračun plaća, naknada i drugih prihoda radnika dječjih vrtića, primjenjuju se propisi kojima se uređuju plaće, naknade i drugi prihodi javnih službenika i namještenika zaposlenih u osnovnom školstvu, ako su ti propisi povoljniji za radnike.

Članak 40.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća se isplaćuje u novcu.

Plaća se isplaćuje u razdobljima koja ne smiju biti duža od mjesec dana.

Ako kolektivnim ugovorom ili Ugovorom o radu nije drugačije određeno, plaća se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u narednom mjesecu.

Članak 41.

Za radna mjesta u Vrtiću utvrđuju se sljedeći koeficijenti:

RB	Naziv radnog mjesta	Stručna sprema	Koeficijent
1.	Ravnatelj	VŠS, VSS	1,873
2.	Stručni suradnik, odgojitelj- izvrsni savjetnik	VSS	1,867
3.	Stručni suradnik, odgojitelj- savjetnik	VSS	1,713
4.	Stručni suradnik, odgojitelj- mentor	VSS	1,572
5.	Stručni suradnik, odgojitelj	VSS	1,406
6.	Odgojitelj	VŠS	1,310
7.	Zdravstveni voditelj	VŠS	1,310
8.	Računovodstveni referent	SSS	1,186
9.	Pomoćni radnik za njegu, skrb i pratnju	SSS	1,065
10.	Kuharica, domar	SSS	1,00
11.	Spremačica	OŠ	0,854

Radniku koji nema položeni stručni ispit i koji nema odgovarajuću vrstu obrazovanja koeficijent složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen utvrđen st. 1. ovog članka umanjuje se za 10%.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine, poslodavac je dužan radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

Poslodavac koji na dan dospjelosti ne isplati plaću, naknadu plaće i otpremninu ili ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnima, radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz stavka 2. ovog članka su vjerodostojne isprave.

Članak 42.

Radnik ima pravo na povećanu plaću za prekovremeni rad, noćni rad, za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom u visini određenoj Zakonom.

Osnovna plaća radnika povećava se:

- za prekovremeni rad 50 %
- za rad subotom 25 %

- za rad nedjeljom 35 %
- za rad noću 40 %
- dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sat 10 %
- smjenski rad 10%

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom radnik ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50 %.

Dodaci na plaću iz ovog članka međusobno se ne isključuju. Osnovna plaća odgojno – obrazovnih radnika povećava se za sate ostvarene u posebnim uvjetima rada, i to za:

- za rad sa spojenim grupama duže od 10 dana 5 %
- za rad s djecom s lakšim razvojnim i zdravstvenim teškoćama i rad s identificiranom darovitom djecom uz dokumentaciju 5 %
- odgojiteljima koji rade u odgojnim grupama s većim brojem djece od onog propisanog Državnim pedagoškim standardom i to za mjesec u kojem stvarno rade s povećanim brojem djece, što se računa po stvarnoj polaznosti djece za svaki mjesec 5 %.

Članak 43.

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

Članak 44.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće kada ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom ili pravilnikom predškolske ustanove.

Članak 45.

Nadoknada plaće iz članka 42. ovog pravilnika isplaćuje se radniku u vrijeme kada se isplaćuje plaća.

Izuzetno od stavka 1. ovog članka nadoknada plaće za korištenje godišnjeg odmora može se isplatiti radniku unaprijed, prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 46.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla prema stvarnim troškovima prijevoza sredstava javnog prijevoza bez obveze prilaganja karte.

Radnik ima pravo na dnevne troškove prijevoza i troškove noćenja za službeni put u zemlji u visini propisanoj za korisnike sredstava Državnog proračuna.

Radnik ima pravo na puni iznos dnevnice kada je na službenom putu proveo od 12 do 24 sata, a pravo na pola dnevnice kada je na službenom putu proveo od 8 do 12 sati.

Radnik ne može istovremeno ostvariti pravo na dnevnicu i terenski dodatak.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa prema poreznim propisima.

Članak 47.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Isplata prava iz stavka 1. ovoga članka izvršiti će se u cijelosti jednokratno najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora, ukoliko se u općinskom proračunu za to osiguraju sredstva.

Radnik ima pravo na prigodnu godišnju nagradu za blagdane.

Godišnja nagrada iz stavka 3. ovog članka može se isplatiti tijekom godine u više dijelova, a najkasnije do 31. prosinca tekuće godine, ukoliko se u općinskom proračunu za to osiguraju sredstva.

Ukupan iznos regresa i godišnje nagrade za blagdane ne može biti veći od iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 48.

Jubilarna naknada čini umnožak najniže osnovice za obračun doprinosa i koeficijenta. Isplaćuje se radniku tijekom godine u kojoj je stekao, odnosno stječe pravo na isplatu:

- 5 godina u visini 1,00 osnovice
- 10 godina u visini 1,25 osnovice
- 15 godina u visini 1,50 osnovice
- 20 godina u visini 1,75 osnovice
- 25 godina u visini 2,00osnovice
- 30 godina u visini 2,50 osnovice
- 35 godina u visini 3,00 osnovice
- 40 godina u visini 4,00 osnovice

Članak 49.

Radnik kojemu prestaje radni odnos radi odlaska u mirovinu, ima pravo na otpremninu u iznosu od tri (3) prosječne plaće u Republici Hrvatskoj isplaćene u posljednja 3 mjeseca prije odlaska radnika u mirovinu.

Radnik kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanog ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini 60 posto njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

Otpremnine iz stavaka 1. i 2. ovog članka isplaćuju se najkasnije 30 dana nakon prestanka radnog odnosa.

Članak 50.

U povodu dana Sv. Nikole svakom djetetu radnika do 15 godina starosti i koji je navršio 15 godina u tekućoj godini, isplatit će se poklon u visini maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak, ukoliko se u općinskom proračunu za to osiguraju sredstva.

Članak 51.

Djelatnik i njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti djelatnika, obitelji pripada 3 prosječne neto plaće i troškovi pogreba
- smrt supružnika, djeteta i roditelja u skrbi u iznosu 1 prosječne neto plaće

VI. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 52.

Radni odnos prestaje prestankom Ugovora o radu.

Ugovor o radu prestaje samo u slučajevima određenim zakonom.

Članak 53.

Postupak koji prethodi prestanku Ugovora o radu provodi i odluke koje imaju za posljedicu prestanak ugovora o radu donosi, u ime poslodavca, ravnatelj osim u slučajevima kada je Zakonom drugačije određeno.

U svezi sa stavkom 1. ovog članka ravnatelj:

- sklapa sa radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu
- izvješćuje radnika o isteku vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme.
- donosi odluku o prestanku ugovora o radu kad radnik navrši 65 godina života i 40 godina staža osiguranja.
- donosi odluku o prestanku ugovora o radu kad prestane potreba za radom radnika zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga
- donosi odluku o prestanku ugovora o radu kada radnik ugovorene poslove ne može izvršavati zbog trajnih osobina ili sposobnosti
- izdaje pisano upozorenje radniku kad uvidi da radnik krši obveze iz radnog odnosa
- donosi odluku o prestanku ugovora o radu u slučaju radnikovog ponovnog kršenja obveze iz radnog odnosa
- donosi program zbrinjavanja viška radnika
- donosi odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu
- osigurava dokaze o postojanju opravdanih razloga za otkaz ugovora o radu
- izvršava i prati izvršavanje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu u trajanju otkaznih rokova
- izdaje radniku na njegov zahtjev nakon prestanka radnog odnosa potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa

VII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 54.

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

Ravnatelj ne može izvršiti osporavani akt prije nego što odluči o zahtjevu za ostvarivanje prava osim ako bi odgoda izvršenja nanijela poslodavcu štetu koja se naknadno ne bi mogla popraviti.

U slučaju otkaza ugovora bez otkaznog roka ravnatelj može izvršiti odluku o otkazu ugovora danom donošenja.

Članak 55.

Ako ravnatelj utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka iz članka 52. stavak 1. ovog pravilnika, zahtjev radnika će odbaciti.

Članak 56.

Ukoliko ne postupi prema članku 53. ovog pravilnika, odlučujući o zahtjevu ravnatelj može:

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

VIII. NADOKNADA ŠTETE

Članak 57.

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

Članak 58.

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

Ako štetu prouzroči više radnika, a ne može se za svakog radnika utvrditi dio štete koju je prouzročio, svi radnici odgovaraju za štetu i dužni su je nadoknaditi u jednakim iznosima.

Članak 59.

Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari.

Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovog članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari koja će se utvrditi vještačenjem.

Članak 60.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a tu je štetu nadoknadio poslodavac, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos isplaćen trećoj osobi.

Članak 61.

Poslodavac će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja nadoknade štete ako bi se radnik zbog isplate nadoknade našao u teškoj socijalnoj i materijalnoj situaciji.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu prouzročio kaznenim djelom s umišljajem.

Članak 62.

Postupak u svezi s utvrđenim i naplatom štete vodi ravnatelj.

Članak 63.

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

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

Nastalu štetu iz stavka 1. ovog članka radnik mora dokazati.

Nastalu štetu iz stavka 1. ovog članka poslodavac će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima.

IX. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 64.

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanji radna sposobnost zbog godina starosti, općeg zdravstvenog stanja, povrede na poslu, invaliditeta i profesionalne bolesti, a do stjecanja prava na punu mirovinu nedostaje mu 5 godina mirovinskog staža ili 5 godina života, osigurat će mu se uz predočenje liječničke dokumentacije, povoljniji uvjeti rada (lakši posao, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i slično) bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Članak 65.

Radnik kojem do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje pet godina staža ili pet godina života, do ostvarivanja uvjeta za starosnu mirovinu zadržava, najmanje, plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti, uz uredno i savjesno obavljanje poslova i rezultate rada primjerene njegovoj dobi.

Članak 66.

Nakon što prestane obavljati poslove ravnatelja, radniku se osigurava rad na radnom mjestu njegove stručne spreme, odnosno u odgojno – obrazovnom procesu puno radno vrijeme.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 67.

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

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

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

Članak 68.

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

Članak 69.

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

X. SINDIKAT I SINDIKALNO UDRUŽIVANJE

Članak 70.

Radnici imaju pravo, bez bilo kakve razlike utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo Statutom ili pravilima tog sindikata.

Članak 71.

Sindikat samostalno odlučuje o načinu njihova zastupanja kod poslodavca.

Sindikati koji imaju članove zaposlene kod određenog poslodavca mogu imenovati i izabrati jednog sindikalnog predstavnika, odnosno povjerenika koji će ih zastupati kod tog poslodavca.

Sindikalni predstavnik, odnosno sindikalni povjerenik ima pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarivanje prava iz stavka 3. ovog članka, te pristup podacima važnim za ostvarenje tog prava.

Sindikalni predstavnik, odnosno sindikalni povjerenik mora pravo iz stavka 3. ovog članka ostvariti na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja poslodavca.

Sindikat mora obavijestiti poslodavca o imenovanju sindikalnog predstavnika odnosno sindikalnog povjerenika.

Zaštita sindikalnih povjerenika

Članak 72.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i 6 mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:

- otkazati Ugovor o radu
- rasporediti na drugo radno mjesto
- ili na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike

Ako se sindikat u roku od 8 dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnost, smatra se da je s odlukom poslodavca suglasan.

Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti sudska odluka.

Članak 73.

Za sve što nije navedeno u ovom Pravilniku, direktno se primjenjuje Zakon o radu i Zakon o državnim i javnim službenicima i namještenicima.

XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 74.

Autentično tumačenje ovog Pravilnika daje Upravno vijeće.

Članak 75.

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

Članak 76.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA
Marija Vuković

_____

KLASA: 601-02/23-02/01-01
URBROJ : 2100/06-02-01//23-01

U Kneževim Vinogradima, 11.01.2023. g.