



Na temelju odredbe članaka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine”, broj: 93/14), 127/17, 98/19, 151/22), članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine”, broj: 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22) i članka 65. Statuta Dječjeg vrtića Medulin (KLASA: 011-01/22-01/4; URBROJ: 2163-27-54-22-03-01 od 28. studenoga 2022.g.), a nakon prethodnog savjetovanja s radničkim vijećem (sindikalnim povjerenikom koji je preuzeo ovlast radničkog vijeća), Upravno vijeće Dječjeg vrtića Medulin na 22. sjednici održanoj dana 30. lipnja 2023. godine donosi

PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA MEDULIN

I. OPĆE ODREDE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u dalnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i Dječjeg vrtića Medulin (u dalnjem tekstu: Vrtić), uvjeti rada, plaće, naknade plaća, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika i druga pitanja u svezi s radom Vrtića.

U ime Vrtića, odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa donosi ravnatelj.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene u Vrtiću.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju i na fizičke osobe koje su kao članovi Upravnog vijeća ili u drugom svojstvu sukladno odredbama posebnog zakona pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštene voditi poslove u Vrtiću, a koje su sa Vrtićem sklopile ugovor o radu za obavljanje određenih poslova, osim onih odredbi kojima se uređuju pitanja radnog vremena, stanke, dnevnog i tjednog odmora te prestanka ugovora o radu, u slučaju da su ova pitanja na drugčiji način uređena ugovorom o radu sklopljenim između tih osoba i Vrtića.

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

Članak 3.

Odredbe ovog Pravilnika ne primjenjuju se kada je ugovorom o radu i drugim aktima koji je Vrtić sklopio ili kojemu je pristupio, neko pravo radnika iz radnog odnosa određeno povoljnije od prava iz ovog Pravilnika.

Materijalne pogodnosti koje su radnicima Vrtića osigurane aktima koji je Vrtić sklopio ili kojima je pristupio, Vrtić će isplaćivati kada od potpisnika tih ugovora zaprimi potrebna financijska sredstva.



Članak 4.

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

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 5.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ocjenu o potrebi sklapanja ugovora o radu donosi ravnatelj u skladu s Godišnjim planom i programom rada Vrtića.

Ugovor o radu sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Ugovor o radu iz stavka 4. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno odsutnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili drugim propisom.

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

Istekom roka od tri godine iz stavka 5. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Vrtić s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa u Vrtiću do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se u pisanim oblicima.

Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanim oblicima ne utječe na postojanje i valjanost ugovora.



Ugovor o radu odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

- strankama, osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada,
- nazivu, naravi ili vrsti radnog mjesta na koje se radnik zapošljava,
- datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
- da li se sklapa ugovor na neodređeno ili određeno vrijeme te o datumu prestanka odnosno očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- pravu na godišnji odmor te načinu određivanja trajanja godišnjeg odmora,
- načinu određivanja plaće, dodacima te ostalim primicima,
- otkaznom roku,
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,
- ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu i o broju ugovorenih sati,
- dužinu i način korištenja stanke od 30 minuta tijekom radnog dana,
- pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
- uvjetima i trajanju probnog rada ako je isti ugovoren.

Članak 7.

Prije sklapanja ugovora o radu, Vrtić je dužan upoznati radnika sa odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Vrtića kojima se uređuju prava i obveze radnika.

Upoznavanje radnika iz stavka 1. ovog članka vrši se na način da se svi opći akti Vrtića objave na oglasnoj ploči i mrežnim stranicama Vrtića.

Članak 8.

Vrtić ima pravo provjere radnih sposobnosti radnika i kandidata prijavljenih na natječaj te odlučuje u kojim će se oblicima provjeravanje provoditi (psihološki testovi, pisani radovi, razgovori i dr.).

U skladu sa stavkom 1. ovog članka, ravnatelj je ovlašten odrediti osobu odnosno komisiju koja će obaviti provjeru, ovisno o radnom mjestu i potrebama radnog mjesta za koje se radnik prijavio.

Članak 9.

Vrtić je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli u Vrtiću sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme objavom na oglasnoj ploči i mrežnim stranicama Vrtića.

Vrtić će radnicima koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme omogućiti usavršavanje, osposobljavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno.



III. PROBNI RAD

Članak 10.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je radnik tijekom trajanja probnog rada bio privremeno odsutan zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja rodiljnih i roditeljskih prava te korištenja prava na plaćeni dopust.

U slučaju produljenja trajanja probnog rada iz stavka 3. ovog članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno trajanju odsutnosti s rada na probnom roku tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, Vrtić s radnikom pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne može ponovno ugovoriti probni rad.

Probni rad pojedinih radnika uređen je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Vrtića.

Za vrijeme probnog rada Vrtić može obaviti procjenu rada radnika tijekom proteklog mjeseca odnosno proteklih mjeseci i ocijeniti njegov rad pozitivnom ili negativnom ocjenom.

Ukoliko rad radnika bude ocijenjen negativnom ocjenom, Vrtić je ovlašten radniku radni odnos otkazati i to bez ikakvih dodatnih obavještenja ili obrazloženja.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 11.

Ako odluku o otkazu ugovora o radu Vrtić ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnoga rada, smarat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

Članak 12.

Otkazni rok u slučaju otkaza zbog nezadovoljavanja na probnom radu iznosi sedam dana, a počinje teći danom dostave odluke o otkazu ugovora o radu.

IV. ODGOJNO - OBRAZOVNI RADNICI I OSTALI RADNICI

Članak 13.

U Vrtiću na poslovima njege, odgoja i obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci rade sljedeći odgojno-obrazovni radnici: odgojitelji, voditelj podružnica i stručni suradnici prema Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu.

Osim odgojno-obrazovnih radnika iz stavka 1. ovoga članka, u vrtiću rade i druge osobe koje obavljaju administrativno - tehničke i pomoćne poslove (u daljnjem tekstu: ostali radnici).



Odgajno-obrazovni radnici u Vrtiću moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja i utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka.

Odgovarajuću vrstu obrazovanja odgajno-obrazovnih radnika te razinu i vrstu obrazovanja ostalih radnika u Vrtiću pravilnikom propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

V. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U VRTIĆU

Članak 14.

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

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

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

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

Ako osoba u radnom odnosu u Vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, Vrtić će otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a nakon isteka tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skriviljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju Vrtić, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.

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

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



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

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

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

Natječaj

Članak 15.

Radni odnos u Vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.

Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.

Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglašnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglašnim pločama Vrtića, a rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana
- do punog radnog vremena s radnikom koji u Vrtiću ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u Vrtiću ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova
- radnik koji u drugom dječjem vrtiću ima zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko ima opravdani razlog, koji utvrđuju upravna vijeća dječjih vrtića.

Članak 16.

Natječaj iz prethodnog članka treba sadržavati:

- naziv i sjedište Vrtića
- naziv radnog za koje se natječaj objavljuje s naznakom broja izvršitelja
- uvjete koje kandidat treba ispunjavati
- isprave kojima dokazuje ispunjenost uvjeta
- vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu (neodređeno/određeno)
- tjedno radno vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu (puno/nepuno radno vrijeme)
- rok u kojem kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj



- odredbu o ravnopravnosti spolova (M/Ž)
- naputak kandidatima koji se pozivaju na pravo prednosti pri zapošljavanju prema posebnim propisima i u skladu s tim propisima
- poveznicu na internetsku stranicu ministarstva na kojoj su navedeni dokazi potrebni za ostvarivanje prava prednosti pri zapošljavanju sukladno posebnom propisu
- naznaku da kandidati prijavom na natječaj daju privolu za obradu osobnih podataka navedenih u dostavljenim ispravama za potrebe provedbe natječajnog postupka
- naputak o održavanju testiranja i intervjeta za kandidate
- naznaku načina dostave prijave na natječaj i isprava traženih natječajem
- napomenu da se nepravodobne i nepotpune prijave neće razmatrati
- napomenu da Vrtić zadržava pravo eventualnog poništenja natječaja.

Članak 17.

Odluku o izboru svih radnika na temelju natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

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

Članak 18.

Ako se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete Zakona, može se izabrati osoba koja ne ispunjava te uvjete.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci.

S osobom iz stavka 1. ovog članka sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune radnog mesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci.

Članak 19.

O izboru kandidata po natječaju kandidati se obavještavaju putem mrežnih stranica Vrtića.

VI. PRIPRAVNICI

Članak 20.

Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj odnosno stručni suradnik u Vrtiću, zasniva radni odnos kao pripravnik.

Pripravnikom se smatra odgojitelj i stručni suradnik koji nema navršenih 12 mjeseci radnog staža u struci i položen stručni ispit.

Pripravnički staž traje godinu dana.

Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.



Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnicički staž prestaje radni odnos u Vrtiću.

Rok iz stavka 3. ovoga članka u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja rodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje rodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, a kada pripravnik nije mogao pristupiti polaganju ispita zbog izvanrednih okolnosti koje su uzrokovale odgodu propisanog roka za polaganje ispita, do prvog roka određenog za polaganje stručnog ispita.

Odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva može obaviti pripravnicički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa sklapanjem ugovora o stručnom sposobljavanju.

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

Osoba koja je završila učiteljski studij - specijalistički diplomske stručne studije ili integrirani preddiplomski i diplomski studij ili četverogodišnji diplomske stručne studije primarnog obrazovanja, uz uvjet da je u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa u Vrtiću stekla kvalifikaciju odgojitelja temeljem priznavanja stečenih ishoda učenja na studiju za učitelja i razlike programa za prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju učitelja u svrhu stjecanja kvalifikacije odgojitelja a koja nije položila stručni ispit za učitelja, dužna je položiti stručni ispit za odgojitelja u roku od godinu dana od stjecanja kvalifikacije za odgojitelja sukladno odredbama Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Pripravnik volonter u Vrtiću je odgojitelj i stručni suradnik koji, na temelju sklopljenog ugovora ili sporazuma s vrtićem, ostvaruje program pripravnicičkog staža.

Način i uvjete polaganja stručnog ispita kao i program pripravnicičkog staža propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

VII. STAŽIRANJE PRIPRAVNIKA

Članak 21.

Stažiranje pripravnika, i pripravnika volontera (u daljem tekstu - pripravnika) ostvaruje se na temelju programa koji predlaže povjerenstvo za stažiranje, a donosi ga Odgojiteljsko vijeće.

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

Evidenciju o ostvarivanju programa pripravnicičkog staža u pravilu vodi mentor.

Članak 22.

Povjerenstvo za stažiranje čine:

- ravnatelj Vrtića u svojstvu predsjednika
- mentor pripravnika



- stručni suradnik Vrtića.

Povjerenstvo imenuje ravnatelj Vrtića.

Sadržaj i način rada povjerenstva propisuje se Poslovnikom o radu povjerenstva za stažiranje. Poslovnik donosi ministarstvo nadležno za obrazovanje.

Članak 23.

Ako Vrtić nema odgojitelja ili stručnog suradnika u zvanju mentora, ravnatelj može imenovati za mentora odgojitelja odnosno stručnog suradnika istog ili višeg stupnja stručne spreme od pripravnika, s položenim stručnim ispitom ili onog koji nema obvezu polagati stručni ispit, a uživa ugled vrsnog odgojitelja odnosno stručnog suradnika.

Ako mentora nije moguće imenovati u vrtiću u kojem pripravnik stažira, mentor se bira iz drugog vrtića.

Članak 24.

Program pripravničkog staža počinje se ostvarivati danom početka radnog odnosa, ostvarivanjem ugovornog odnosa, odnosno danom početka volontiranja.

Cjeloviti program stažiranja Vrtić je obvezan donijeti najkasnije 15 dana od zasnivanja radnog odnosa pripravnika.

Članak 25.

Nakon početka rada pripravnika, uključujući volontiranje, Vrtić je obvezan:

1. imenovati povjerenstvo za stažiranje,
2. prijaviti stažiranje ministarstvu nadležnom za predškolski odgoj (na tiskanici PO - 1) najkasnije 15 dana od početka rada (volontiranja) pripravnika,
3. izraditi program pripravničkog staža i predložiti ga Odgojiteljskom vijeću na usvajanje,
4. provoditi planiranje, programiranje, pripremanje i ostvarivanje programa njege, odgoja i naobrazbe te praćenje, procjenjivanje i evaluiranje ostvarenja programa,
5. voditi pedagošku dokumentaciju.

Članak 26.

Pripravnik je obvezan djelatno sudjelovati u svim oblicima stručnog usavršavanja, posebice onima koji su namijenjeni pripravnicima.

Program stažiranja pripravnika-stručnih suradnika osim navedenoga obuhvaća i posebne poslove iz godišnjeg programa rada stručnih suradnika.

Članak 27.

Pripravnici obvezni su biti prisutni radu mentora - najmanje 30 sati tijekom stažiranja, a mentor je obvezan biti prisutan radu pripravnika - najmanje 10 sati.



Pripravnici volonteri obvezni su biti prisutni radu mentora - najmanje 60 sati tijekom stažiranja.

Pripravnici stručni suradnici surađuju s mentorom na poslovima iz mentorova djelokruga - najmanje 30 sati tijekom stažiranja.

Članak 28.

Povjerenstvo za stažiranje bit će prisutno na aktivnostima pripravnika odgojitelja i stručnog suradnika najmanje dva puta.

Povjerenstvo u pravilu radi u punom sastavu.

Članak 29.

Ako pripravnik tijekom pripravničkog staža prijeđe u drugi vrtić, stažiranje se nastavlja u vrtiću u koji je prešao.

Vrtić u kojem je ostvaren dio pripravničkog staža obvezan je o promjeni odmah izvjestiti Ministarstvo nadležno za obrazovanje i sastaviti izvješće o ostvarenom dosadašnjem stažu (tiskanica - PO-2).

Jedan primjerak izvješća šalje se zajedno s drugom dokumentacijom u vrtić gdje pripravnik nastavlja stažiranje ili mu se predaje osobno zbog daljnje uporabe.

Jedan se primjerak izvješća zajedno s drugim dokumentima dostavlja Ministarstvu nadležnom za obrazovanje u vrijeme prijavljivanja pripravnika za polaganje stručnog ispita.

Članak 30.

Tijekom ostvarivanja programa stažiranja i polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na koeficijent za obračun plaće, koji je primjereno njegovoj stručnoj spremi i stečenom radnom stažu i on iznosi 80% od iznosa plaće osobe sa istom stručnom spremom i položenim stručnim ispitom.

Obračun plaće iz prethodnog stavka ovog članka primjenjuje se do uspješno položenog stručnog ispita.

Članak 31.

Pripravnik koji nije uspješno završio pripravnički staž mora biti obaviješten o razlozima neuspjeha.

U opravdanim slučajevima iz članka 20. stavka 6. ovog Pravilnika pripravničko se stažiranje prekida, a nastavlja se kad navedeni razlozi prestanu o čemu Vrtić pravodobno obavještava Ministarstvo nadležno za obrazovanje.



VIII. RADNO VRIJEME

Raspored radnog vremena

Članak 32.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spremjan (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama ravnatelja na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi ravnatelj.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja.

Radno vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu ravnatelja smatra se radnim vremenom.

Radno vrijeme odgojitelja i stručnih suradnika u Vrtiću određeno je Godišnjim planom i programom, a ostalih radnika rasporedom radnog vremena koji donosi ravnatelj.

Puno radno vrijeme

Članak 33.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 34.

Nepuno radno vrijeme je svako radno vrijeme koje je kraće od punog radnog vremena iz članka 33. ovog Pravilnika.

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

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Vrtić o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem odnosno poslodavcima.

Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu, ravnatelj može raspoređiti u petodnevni radni tjedan ili u određene dane u tjednu.

Članak 35.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana.

Radno vrijeme u načelu se određuje Odlukom ravnatelja za administrativno osoblje, a za ostale radnike određuje se prema potrebama i specifičnostima poslova i radnih zadataka.

Ravnatelj ima pravo na preraspodjelu radnog vremena.



Preraspodjela radnog vremena

Članak 36.

Vrtić je dužan izvijestiti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena, najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada i u izvanrednim okolnostima.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodjeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Vrtić je dužan utvrditi plan preraspodjelenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodjeljeno radno vrijeme te takav plan prethodno dostaviti inspektoru rada.

Preraspodjeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Prekovremen rad

Članak 37.

Na zahtjev Vrtića radnik je dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i drugim slučajevima prijeke potrebe.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

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

IX. ODMORI I DOPUSTI

Stanka i dnevni odmor

Članak 38.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 39.

Radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je prijeko potrebno da radi nedjeljom, koristit će slobodan dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.



Godišnji odmor

Članak 40.

U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, s tim da se trajanje godišnjeg odmora dužeg od 4 tjedna za svakog pojedinog radnika utvrđuje prema kriterijima iz članka 41. ovog Pravilnika.

Blagdani i neradni dani ne uračunavaju se u vrijeme trajanja godišnjeg odmora, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju utvrđuje nadležni liječnik.

Članak 41.

Godišnji odmor traje 4 tjedna što iznosi 20 radnih dana, budući da se u godišnji odmor ubraja pet radnih dana tjedno te se tim danima dodaju dani utvrđeni prema slijedećim kriterijima:

a. prema radnom stažu radnika	
do navršenih 5 godina radnog staža	2 radna dana
od navršenih 5 do navršenih 10 godina radnog staža	4 radna dana
od navršenih 10 do navršenih 15 godina radnog staža	6 radnih dana
od navršenih 15 do navršenih 20 godina radnog staža	8 radnih dana
od navršenih 20 do navršenih 25 godina radnog staža	10 radnih dana
preko navršenih 25 godina radnog staža	12 radnih dana

b. prema uvjetima rada	
zaposlenicima koji neposredno rade s djecom	5 radnih dana
stručnim suradnicima	3 radna dana
zaposlenici koji rade sa strankama, i to: ravnatelj, tajnik, administrativno-računovodstveni radnik, voditelj podružnica	3 radna dana
zaposlenici koji rade u kuhinji, praoni, peglaoni, na prijevozu, u ložionici, servirke u objektima koji nemaju perilicu za suđe	2 radna dana
ostalim spremaćicama i servirkama u objektima koji imaju perilice za suđe	1 radni dan

c. prema socijalnom i zdravstvenom statusu	
samohranom roditelju djeteta do navršenih 10 godina starosti	2 radna dana
invalidu rada	2 radna dana
roditelju djeteta s teškoćama u razvoju na temelju rješenja nalaza i mišljenja, odnosno rješenja nadležnog tijela HZZO-a ili HZMO-a, dok je dijete kod roditelja na brizi i staranju	4 radna dana
radniku koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji	2 radna dana



branitelju

2 radna dana

Maksimalan broj dana godišnjeg odmora koje radnik može steći u kalendarskoj godini iznosi 30 dana.

Članak 42.

Radnik koji se prvi put zapošjava ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

Članak 43.

Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora, određenog na način propisan ovim Pravilnikom za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- da u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos zbog neispunjena šestomjesečnog roka, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ukoliko mu prestaje radni odnos u toj kalendarskoj godini.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1.ovog članka, najmanje polovica jednog dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan.

Iznimno od stavka 1. točke 2. ovog članka, radnik kojem radni odnos prestaje zbog odlaska u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za kalendarsku godinu u kojoj odlazi u mirovinu prema kriterijima iz članka 41. ovog Pravilnika, a uz uvjet propisan člankom 42. ovog Pravilnika.

Članak 44.

Prilikom prestanka ugovora o radu Vrtić je obvezan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, a naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 45.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 46.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dijelovima, s time da tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor mora iskoristiti najmanje dva tjedna godišnjeg odmora u neprekinutom trajanju ukoliko se radnik i Vrtić drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.



Članak 47.

Radnici koriste godišnji odmor prema rasporedu korištenja godišnjih odmora, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Raspored korištenja godišnjih odmora iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj.

Ravnatelj je dužan o rasporedu i trajanju godišnjih odmora obavijestiti radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Raspored korištenja godišnjih odmora ravnatelj treba donijeti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Radnik može jedan dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje 3 dana ranije, osim ako posebno opravdani razlozi od strane Vrtića to onemogućuju.

Članak 48.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u tekućoj kalendarskoj godini u trajanju duljem od dva tjedna, radnik može koristiti u istoj godini nakon prestanka razloga spriječenosti ili neiskorišteni dio godišnjeg odmora prenijeti i koristiti u sljedećoj godini najkasnije do 30. lipnja.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njegove djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Vrtić nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

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

O korištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka ili nekorištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 3. ovoga članka odlučuje ravnatelj.

Članak 49.

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

Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, obavijest iz stavka 1. ovog članka dostavlja mu se putem elektroničke pošte ili na adresu prebivališta odnosno boravišta.

Članak 50.

Zbog osobito opravdanih objektivnih ili osobnih razloga radnik može izostati s posla bez naknade plaće (neplaćeni dopust), u slučajevima:

- neodgovivih osobnih poslova,
- privatnih putovanja,
- njegove člana uže obitelji,
- pružanje osobne skrbi,



- popravka kuće ili stana,
- liječenja o vlastitom trošku,
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak,
- u drugim opravdanim slučajevima.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

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 radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosima miruju.

S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje sa mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Tijekom korištenja prava na neplaćeni dopust po osnovi pružanja osobne skrbi, Vrtić ne odjavljuje radnika iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, ravnatelj ga treba pismeno izvjestiti o gubitku prava rada u Vrtiću.

Članak 51.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do najviše 7 radnih dana u slučaju:

zaključenja braka/životnog partnerstva	5 radnih dana
zaključenja braka/životnog partnerstva djeteta	3 radna dana
rođenje/posvojenja djeteta	5 radnih dana
rođenje unuka	2 radna dana
smrti člana uže obitelji (supružnik, dijete, posvojenik, roditelj, posvojitelj, unuk, brat ili sestra)	5 radnih dana
smrti člana šire obitelji (djed, baka, braće i sestara supružnika i roditelji supružnika)	2 radna dana
selidbe	2 radna dana
teže bolesti člana uže obitelji	3 radna dana
nastupanja na kulturnim ili športskim priredbama	2 radna dana
obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada	2 radna dana
darivanja krvi - za svako darivanje	1 radni dan
obavljanja neodgodivih poslova	1 radni dan
odaziva na poziv sudskih i upravnih tijela	1 radni dan
pripremu i polaganje stručnog ispita (uključujući i dan polaganja)	5 radnih dana



pripreme i obrane diplomskih radnji	2 radna dana
potrebe školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na radnom mjestu sa VŠS/VSS na koje radnika upućuje Vrtić	5 radnih dana
potrebe školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na radnom mjestu sa SSS na koje radnika upućuje Vrtić	3 radna dana

Na pisani zahtjev radnika, dopust iz stavka 1. ovog članka odobrava ravnatelj.

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Pravo na plaćeni dopust u slučaju smrti člana uže obitelji radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

Pravo na plaćeni dopust po osnovi darivanja krvi radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

Po osnovi svakog darivanja krvi radnik koristi plaćeni dopust na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan.

Pod darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno radniku.

O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ukoliko je to moguće, obavijestiti Vrtić minimalno tri dana unaprijed.

Članak 52.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanih bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

Članak 53.

Na zaštitu majčinstva, porodni dopust i ostala prava roditelja, odnosno posvojitelja, primjenjuju se odredbe Zakona o radu i ostalih pozitivnih propisa.

Članak 54.

Na zaštitu radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad te njihova prava, primjenjuju se odredbe Zakona o radu i ostalih pozitivnih propisa.



Članak 55.

Na sva materijalna prava radnika (plaće, naknade plaće, otpremnine i dr.), primjenjuju se odredbe Zakona o radu i ostalih pozitivnih propisa Republike Hrvatske.

X. PLAĆA RADNIKA

Članak 56.

Plaća obuhvaća osnovnu plaću i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja Vrtić izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu i ovog Pravilnika ili drugog propisa isplaćuje radniku za obavljeni rad.

Osnovna bruto-plaća radnika utvrđuje se umnoškom koeficijenta radnog mesta i osnovice u skladu s aktom Vrtića i ugovorom kojim je isti reguliran.

Visina plaće radnika regulirana je ugovorom o radu i Pravilnikom o plaćama u Dječjem vrtiću Medulin.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 57.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada zaposlenik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se Vrtić i radnik drukčije ne dogovore
- danom dostave obavijesti Vrtiću o pravomoćnosti rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
- sporazumom radnika i Vrtića
- otkazom
- upisom brisanja Vrtića iz sudskog registra
- odlukom nadležnog suda.

Članak 58.

Sporazum radnika i Vrtića o prestanku ugovora o radu mora biti sklopljen u pisanim oblicima.



Prestanak radnog odnosa odgojitelja i stručnih suradnika

Članak 59.

Odgojitelji, stručni suradnici i ostali radnici, kojima se tijekom radnog staža u Vrtiću naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost, upućuju se na lječnički pregled.

Odluku o upućivanju na lječnički pregled donosi Upravno vijeće, na prijedlog ravnatelja.

Odgojitelju, stručnom suradniku i ostalim radnicima koji odbiju izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka, prestaje radni odnos u Vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada potvrdi da je radna sposobnost odgojitelja ili stručnog suradnika bitno narušena, Upravno vijeće donosi odluku kojom se odgojitelj ili stručni suradnik oslobađa rada s djecom te ga, ako postoji mogućnost, raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima, sukladno Zakonu o radu.

Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada potvrdi da je radna sposobnost radnika bitno narušena, Upravno vijeće donosi odluku kojom se radnik oslobađa rada i ako postoji mogućnost, raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima, sukladno Zakonu o radu.

Odgojitelju, stručnom suradniku i ostalim radnicima, koji odbiju raspored sukladno stavcima 4. i 5. ovoga članka, prestaje radni odnos u Vrtiću otkazom ugovora o radu, uz suglasnost radničkog vijeća.

Članak 60.

Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos:

- ako Upravno vijeće, na prijedlog ravnatelja i uz suglasnost radničkog vijeća, utvrdi da odgojitelj ili stručni suradnik ne ostvaruju odgojno-obrazovni program sukladno zakonu i propisu donesenom na temelju zakona,
- ako ne položi stručni ispit u propisanom roku,
- u drugim slučajevima utvrđenima Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju i Zakonom o radu.

Članak 61.

Ugovor o radu mogu otkazati obje ugovorne strane.

Otkaz ugovora o radu može biti redoviti i izvanredni.

Članak 62.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoren otakzni rok, ne navodeći razloge za otkaz.

U slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu, radnik je obvezan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.



Članak 63.

Vrtić može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok u slijedećim slučajevima:

- radi prestanka potrebe 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 skriviljenim ponašanjem radnika)
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 64.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa zbog kojih Vrtić može otkazati ugovor o radu, smatraju se naročito ove povrede obveza iz radnog odnosa:

- neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje obveza iz radnog odnosa,
- diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- nezakonito raspolaganje sredstvima Vrtića,
- nesvrshodno i neodgovorno korištenje imovine Vrtića,
- povreda propisa o zaštiti na radu, o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari,
- zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- odavanje poslovne, službene ili druge tajne koju je radnik saznao na radu ili u svezi s radom,
- zloupotreba prava korištenja bolovanja,
- povreda propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i životne okoline,
- povreda propisa o obrani i zaštiti,
- ometanje drugog radnika u radu,
- nezakonito otuđenje imovine Vrtića,
- neovlaštena posluga sredstvima koja su dana radnicima za izvršavanje njihovih poslova,
- dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva ili uzimanje alkohola odnosno drugog omamljujućeg sredstva tijekom radnog vremena,
- izazivanje nereda ili tuče u prostorijama Vrtića,
- neopravdano izostajanje s posla
- izostanak s posla o kojem ravnatelj nije obaviješten u roku 24 sata bez opravdanog razloga,
- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla
- protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu Vrtića,
- kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi s radom,
- upotreba krivotvorenih isprava,



- neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili je nastupila materijalna ili druga šteta za Vrtić,
- nanošenje materijalne ili druge štete Vrtiću i drugom radniku vlastitim radnjama ili propuštanjem istih,
- nedopušten ulazak u poslovne prostorije Vrtića,
- obavljanje rada kojim se konkurira Vrtiću,
- organiziranje ili sudjelovanje u štrajku na način protivan zakonu, kolektivnom ugovoru ili Pravilniku,
- podnošenje netočnog obračuna troškova službenog putovanja,
- neovlašteno korištenje opreme (hardware) ili programa (software) Vrtića,
- nepristojno ponašanje radnika prema poslovnim partnerima, drugim radnicima u Vrtiću i ostalim strankama Vrtića
- iznošenje ili prenošenje netočnih podataka o radu Vrtića, čime se nanosi šteta ugledu, davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka u Vrtiću,
- odbijanje odgode odnosno prekida korištenja odmora koji je u slučaju prijeke potrebe zatražio ravnatelj Vrtića,
- neopravdano odbijanje izvršenja naređenog posla,
- onemogućavanje ovlaštenog radnika u provođenju inventure, revizije ili drugog oblika interne kontrole,
- netočno evidentiranje podataka o radu s namjerom pribavljanja sebi ili drugoj osobi imovinske koristi,
- samovoljno napuštanje rada.
-

Članak 65.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo u slučaju nemogućnosti Vrtića da radnika zaposli na drugim poslovima i radnim zadacima, odnosno ako Vrtić ne može obrazovati ili ospособiti radnika za rad na nekim drugim poslovima zbog objektivnih okolnosti.

Ukoliko Vrtić otkaže ugovor o radu zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 2.ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Vrtić je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga.

Pri odlučivanju o otkazu iz stavka 1. ovog članka, Vrtić je obvezan voditi računa o trajanju radnog odnosa, godinama života zaposlenika i obvezama uzdržavanja koje ga terete.



Članak 66.

Odredbe u svezi poslovno i osobno uvjetovanog otkaza, primjenjuju se na otkaz ugovora o radu koji je sklopljen na razdoblje duže od 6 mjeseci.

U slučaju otkaza ugovora o radu iz razloga poslovnog ili osobno uvjetovanog otkaza koji je sklopljen na razdoblje kraće od šest mjeseci, Vrtić je dužan otkazati radni odnos uz propisani ili ugovoreni otkazni rok.

Članak 67.

Na izvanredni otkaz ugovora o radu imaju pravo i Vrtić i radnik bez obveze poštivanja ugovornog ili propisanog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

U slučaju iz stavka 1. ovog članka, stranka koja želi otkazati ugovor o radu ima pravo zahtijevati od strane koja je kriva za otkaz, naknadu štete koja je nastala neizvršavanjem ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 68.

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

Članak 69.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, Vrtić 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 opravданo očekivati od Vrtića da to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Vrtić je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim u slučajevima u kojima postoje okolnosti zbog kojih nije opravданo očekivati od Vrtića da to učini.

Članak 70.

Otkaz mora biti u pisanim oblicima i mora biti obrazložen.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje, a otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza sukladno Zakonu o općem upravnom postupku.

Otkazni rok ne teče u slučajevima predviđenim Zakonom o radu.

Članak 71.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok iznosi najmanje:

- 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno manje od 1 godine



- mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno 1 godinu
- mjesec dana i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno 2 godine
- 2 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno 5 godina
- 2 mjeseca i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno 10 godina
- 3 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno 20 godina

Radniku koji je u Vrtiću proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina, otkazni rok iz prethodnog stavka ovoga članka povećava se za 2 tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skriviljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka Pravilnika.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Članak 72.

Radnik može na zahtjev Vrtića prestati raditi i prije isteka roka propisanog člankom 71. ovog Pravilnika ili ugovora o radu, ali mu je Vrtić obvezan isplatiti naknadu plaće i priznati sva prava kao da je radio za cijelo vrijeme otkaznog roka.

Članak 73.

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

Članak 74.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka, radnik ima pravo izostati s posla najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja i pravo na naknadu plaće za vrijeme provedeno izvan radnog mjesta.

Članak 75.

Na otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 76.

Radnik kojem Vrtić otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika te ukoliko radnik u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa u Vrtiću.



Članak 77.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesecne bruto plaće, koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Vrtiću.

Članak 78.

Radnik koji drži da mu je Vrtić povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Upravnog vijeća ostvarenje tog prava.

Ako Upravno vijeće u roku od petnaest dana od dana dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u dalnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim ako se radi o naknadni štete ili drugom novčanom potraživanju iz radnog odnosa.

Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih zakonom ili drugim propisom, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava radnika.

XII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 79.

Vrtić se obvezuje osigurati zaštitu života i sigurnosti radnika na radu, a osobito: održavati strojeve, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primjeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, spriječavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

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

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

Radnik je dužan odmah obavijestiti Vrtić o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

Članak 80.

Vrtić je dužan zaštiti radnike od izravne i neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima na osnovi rasne ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, vjere, političkog ili drugog uvjerenja,



nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orientacije.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovog članka.

Diskriminacijom u smislu ovog Pravilnika smatrat će se i propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama omogući:

- korištenje javno dostupnih resursa
- sudjelovanje u aktivnostima zaposlenih u Vrtiću
- pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjeran teret za Vrtić.

Članak 81.

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim iz osnova iz članka 80. stavka 1. ovog Pravilnika, kojim se osoba stavlja ili je bila stavljenja ili bi mogla biti stavljen u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja ili bi mogla staviti radnika u nepovoljniji položaj po osnovi iz članka 80. stavka 1. ovog Pravilnika, u odnosu na druge radnike u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Težim oblikom diskriminacije u smislu ovog Pravilnika smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz članka 80. stavka 1. ovog Pravilnika (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je činjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija), ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.

Poticanje na diskriminaciju, ako je počinjeno s namjerom, smatrat će se diskriminacijom u smislu ovog Pravilnika.

Članak 82.

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

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

Članak 83.

Za pravodobno ostvarivanje prava iz radnog odnosa radnik mora dostaviti tijelima Vrtića osobne podatke i isprave:

- koje se odnose na evidencije iz rada
- školovanju, osposobljavanju ili usavršavanju
- zdravstvenom stanju ili stupnju invalidnosti



- privremenoj nesposobnosti za rad najkasnije do zadnjeg dana u mjesecu za tekući mjesec
- u svezi sa zaštitom majčinstva
- za obračun poreza na dohodak i obračun osobnih odbitaka.

Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik. Svaki izmijenjeni podatak mora se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Članak 84.

Vrtić će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, samo radi ostvarivanja prava iz radnog odnosa odnosno u svezi s radnim odnosom, na osnovi prethodno pribavljenе suglasnosti radničkog vijeća.

Članak 85.

Vrtić će imenovati osobu, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljem tekstu: ovlaštena osoba).

Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika objavljaju se na oglasnoj ploči i web stranicama Vrtića, a uključuju: ime i prezime ovlaštene osobe, broj telefona te e-mail adresu.

Vrtić je dužan ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što podrazumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u sjedištu Vrtića tijekom cijelog ili u dijelu radnog dana, a ukoliko je to potrebno omogućiti će mu se i izlazak iz sjedišta Vrtića radi zaprimanja pritužbe.

Članak 86.

Vrtić je dužan zaštiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Dostojanstvo radnika štiti se i od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja od strane nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova iz članka 80. stavka 1. ovog Pravilnika.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 87.

Ovlaštena osoba dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.



Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Ovlaštena osoba, u vezi s pritužbom, dužna je provesti dokazni postupak radi utvrđivanja potpunog i istinitog činjeničnog stanja, u kojem cilju može saslušati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti sučeljavanje, očevid te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj pritužbe tvrdi da ga je diskriminirala, uznemiravala ili spolno uznemiravala te u slučaju njihovog sučeljavanja, kao i o svim drugim poduzetim radnjama, ovlaštena osoba obvezna je sastaviti zapisnik odnosno napraviti službenu zabilješku.

U zapisniku tj. službenoj zabilješci posebno će se navesti da je ovlaštena osoba sve prisutne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni te da ih je upozorila na posljedice odavanja istih.

Zapisnik odnosno službenu zabilješku potpisuju sve osobe koje su bile prisutne pri njegovom sastavljanju.

Članak 88.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će utvrditi postojanje diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja podnositelja pritužbe, odnosno odbiti pritužbu ukoliko utvrdi da takav oblik povrede dostojanstva na koje je radnik ukazao u pritužbi, ne postoji.

Ukoliko je utvrđena povreda dostojanstva radnika, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje potkrepljuju postojanje diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja i predložiti ravnatelju da u odnosu na osobu koja je počinila takve radnje doneše odgovarajuću odluku zbog povrede radne obveze iz članka 64. ovog Pravilnika.

Ovlaštena će osoba ravnatelju predložiti i poduzimanje drugih mjera radi sprečavanja nastavka uznemiravanja.

Članak 89.

Ravnatelj će na temelju prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja i diskriminacije i osobi koja je radnika diskriminirala, uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Ako Vrtić u roku iz članka 87. ovog Pravilnika, ne poduzme mjere za sprečavanje 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 dalnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Iznimno, ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Vrtić zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Vrtiću i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom



da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Vrtić u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 2. i 3. ovoga članka Pravilnika radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 4. ovoga članka.

XIII. POSLOVNA I PROFESIONALNA TAJNA

Članak 90.

Svi zaposleni u vrtiću dužni su čuvati kao poslovnu i profesionalnu tajnu sve informacije i podatke koje saznaju u tijeku obavljanja poslova i radnih zadataka, a koja su značajna za poslovanje, sukladno Statutu i drugima aktima Vrtića.

U slučaju nepridržavanja odredbi iz stavka 1. ovog članka radniku može prestati radni odnos, a ujedno će biti obvezan na naknadu nastale štete prema općim propisima obveznog prava.

XIV. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 91.

Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa mogu se dostaviti radniku neposredno na radno mjesto. Radnik sam označava nadnevak primitka pismena.

Ako radnik odbije primitak pismena, osoba koja je pokušala uručiti pismo zabilježiti će odbijanje primitka pismena.

Dostavu pismena koje Vrtić upućuje radniku, Vrtić može izvršiti u pisanom odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da Vrtić zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

Kada radniku pismo nije dostavljeno na način iz stavaka 1. i 3., radniku se pismo treba dostaviti poštom na njegovu adresu.

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

Kada je pismo istaknuto na oglasnoj ploči Vrtića, dostava se smatra izvršenom istekom osmog dana od dana objave pismena.

XV. NAKNADA ŠTETE

Članak 92.

Ukoliko radnik namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je istu nadoknaditi.



Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki odgovara za dio štete koji je uzrokovao, uz naznaku da ukoliko se ne može utvrditi dio štete koji je uzrokovao svaki pojedini radnik, svi su radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakom dijelovima.

Članak 93.

Ukoliko radnik pretpi štetu na radu ili u svezi s radom, Vrtić je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz prethodnog stavka ovog članka, odnosi se i na štetu koju je Vrtić uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XVI.RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 94.

Vrtić će, ako radnici odluče, utemeljiti radničko vijeće i osigurati potrebne uvjete za rad radničkog vijeća. Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i Vrtića.

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

Članak 95.

Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, njegova prava sukladno Zakonu o radu, preuzima sindikalni povjerenik.

Ako je Vrtić zatražio suglasnost radničkog vijeća ili sindikata za svoju odluku, njihova je dužnost, u roku osam dana od dostave zahtjeva Vrtića, očitovati se o davanju ili uskrati te suglasnosti, ako zakonom za pojedini slučaj nije drukčije određeno.

Ako u roku iz stavka 2. ovoga članka radničko vijeće ili sindikat ne dostavi Vrtiću svoje očitovanje o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da su suglasni s odlukom Vrtića.

Članak 96.

Radničko vijeće dužno je, uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, najmanje dva puta godišnje sazvati skup svih radnika radi sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Vrtića, te o radu radničkog vijeća.

Ako nije utemeljeno radničko vijeće, skup radnika iz stavka 1. ovoga članka dužan je sazvati ravnatelj, uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom.

Ne dirajući u pravo radničkog vijeća da saziva skup radnika, ravnatelj može, ako ocijeni da je to potrebno, sazvati skup radnika vodeći računa da se time ne ograniče zakonske ovlasti radničkog vijeća. Ravnatelj se o sazivanju tog skupa radnika mora savjetovati sa radničkim vijećem.



Skupovi radnika mogu se održati po podružnicama ili smjenama, ako je to povoljnije glede nesmetanog odvijanja programa rada Vrtića.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 97.

Na sve odnose između radnika i Vrtića, koji nisu uređeni ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i ostalih općih akata, kojim se uređuju prava i obveze radnika i poslodavca.

Članak 98.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu (KLASA: 035-03/15-01/4; URBROJ: 2168/02-54-03-15-03 od 8. travnja 2015. godine), te njegove izmjene i dopune (KLASA: 011-01/21-01/1; URBROJ: 2168/02-54-03-21-03-01 od 9. lipnja 2021. godine).

Članak 99.

Odredbe ovog Pravilnika mogu se mijenjati i dopunjavati na način i u skladu sa Zakonom o radu i drugim propisima koji uređuju materiju radnih odnosa.

Članak 100.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči i mrežnim stranicama Vrtića.

KLASA: 011-01/23-01/5

URBROJ: 2163-27-2-23-1

U Medulinu, 30. lipnja 2023. godine

PREDsjEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

Marina Jakša Jadreško



Na ovaj Pravilnik Radničko vijeće dalo je suglasnost (KLASA: 150-01/23-01/2, URBROJ: 2163-27-2-23-1), dana 30. lipnja 2023. godine.

Ovaj Pravilnik donesen je na 22. sjednici Upravnog vijeća 30. lipnja 2023. godine.

Objavljen je na oglasnoj ploči Vrtića sukladno Pravilniku o načinu objave Pravilnika o radu („Narodne novine“, broj: 146/14), dana 4. srpnja 2023. godine, a stupa na snagu 12. srpnja 2023. godine.

PREDSEDNIČICA UPRAVNOG
VIJEĆA

Marina Jakša Jadreško



RAVNATELJICA
Mirjana Duras Komparić