

Na temelju članka 26. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19), čl.41. st.2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97,107/07 , 94/13 , 98/19, 57/22) i članka 46. Statuta Upravno vijeće Dječjeg vrtića Vrtuljak je na sjednici održanoj 28.09.2022. godine donijelo

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Dječji vrtić Vrtuljak kao poslodavac u daljnjem tekstu: (Poslodavac) uređuje prava i obveze radnika i poslodavca, uvjeti rada, plaće, naknade plaća i druga pitanja u svezi s radnim odnosima.
- (2) Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

Članak 2.

- (1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.
- (2) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 3.

- (1) Radnik je obvezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štititi poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a poslodavac će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.
- (2) Poslodavac može kod zapošljavanja radnika u slučaju jednakog ispunjavanja općih i posebnih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa dati prednost spolu koji je podzastupljen.

Članak 4.

- (1) Pri stupanju radnika na rad ravnatelj će upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu.
- (2) Poslodavac će omogućiti radniku, bez ograničenja, uvid u odredbe ovog Ugovora i druge akte kojima su uređeni radni odnosi, zaštita, prava i obveze radnika.

Članak 5.

- (1) Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno, a prema uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj.
- (2) Poslodavac će poštovati i izvršavati ugovorne obveze sve dok radnik izvršava svoje obveze te dok svojim ponašanjem ne šteti poslovanju i ugledu Poslodavca, odnosno dok se ne izmijene uvjeti koji su postojali u trenutku sklapanja ugovora.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 6.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu je sklopljen kada se poslodavac i radnik suglase o bitnim sastojcima ugovora.
- (3) Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan ravnatelju priopćiti osobne podatke koji su u svezi sa zasnivanjem radnog odnosa.
- (4) Poslodavac ne smije kod sklapanja ugovora o radu tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Članak 7.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Pisani ugovor o radu mora sadržavati najmanje podatke o:
 - strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
 - mjestu rada radnika, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
 - nazivu, naravi ili vrsti radnog mjesta na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
 - danu početka rada
 - očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
 - trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, odnosno načinu određivanja trajanja godišnjeg odmora
 - otkaznim rokovima kojih se moraju pridržavati radnik i poslodavac, odnosno načinu određivanja otkaznih rokova
 - osnovnoj plaći, dodacima na plaću, pravu na naknadu plaće te razdobljima isplate primanja na koje radnik ima pravo
 - trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

U slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog akta, Kolektivnog ugovora ili drugih akata poslodavca, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 8.

- (1) Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- (2) Potvrda iz prvog stavka ovog članka mora sadržavati sve podatke navedene u članku 7. ovog Pravilnika.

Članak 9.

Ugovor o radu sklapa, odnosno pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, izdaje za poslodavca ravnatelj.

Članak 10.

- (1) Radni odnos u dječjem vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju javnog natječaja.
- (2) Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće uz prethodnu suglasnost Osnivača.
- (3) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnim pločama dječjeg vrtića, a rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Članak 11.

Natječaj iz članka 10. obavezno sadrži:

- naziv i sjedište poslodavca
- naziv radnog mjesta
- uvjete kojima zaposlenici trebaju udovoljiti za sklapanje ugovora o radu
- vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu
- rok u kojem kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj
- rok u kojem će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o izboru.

Članak 12.

Radni odnos u dječjem vrtiću ne može se zasnovati bez da osoba koja se zapošljava dostavi potvrdu o nekažnjavanju, sukladno članku 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 13.

- (1) Odluku o zasnivanju radnog odnosa donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja i uz prethodno pribavljenu suglasnost Osnivača.
- (2) Odluku o prestanku radnog odnosa donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Članak 14.

S izabranim kandidatom poslodavac sklapa ugovor o radu u skladu s člankom 6. ovog Ugovora.

Članak 15.

Sudionike natječaja koji nisu izabrani poslodavac o tome obavještava i vraća im natječajnu dokumentaciju (ako su u originalu) u roku od 8 dana od dana izbora.

Članak 16.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu svaki radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršenju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život i zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u doticaj.
- (2) U slučaju da radnik ne postupi u skladu s obavezom iz stavka 1. ovog članka Poslodavac mu može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.
- (3) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova poslodavac

može uputiti radnika na liječnički pregled, a obavezan je to učiniti ako je prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisano zakonom ili drugim propisom, a radnik nema važeću svjedodžbu o zdravstvenoj sposobnosti.

Trajanje ugovora o radu

Članak 17.

- (1) Ugovor o radu se, u pravilu, sklapa na neodređeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

Članak 18.

- (1) 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 do njegova povratka na rad;
 - privremenom povećanju opsega poslova;
 - privremenim poslovima za kojima postoji iznimna potreba;
 - ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (eksperimentalnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, i sl.);
 - ostvarivanju redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi u prostoru iznajmljenom za vrijeme kraće od tri godine;
 - 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
 - Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom ili ispunjenjem uvjeta utvrđenog u tom ugovoru, te je ravnatelj o istom dužan izvijestiti radnika usmeno ili pismeno.

Članak 19.

Poslodavac može s radnikom sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine u sljedećim slučajevima:

- radi zamjene privremenog nenazočnog radnika, do njegovog povratka na rad;
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja,
- ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.

Sklapanje ugovora o radu bez provedbe natječaja

Članak 20.

- (1) Poslodavac može sklopiti s radnikom ugovor o radu i bez natječaja u slučaju:
 - kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju javnog natječaja, ali ne duže od 60 dana,
 - kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana,
 - te u ostalim slučajevima predviđenima zakonom.
- (2) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni odnos se može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.
- (3) S osobom iz drugog stavka ovog članka sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci.
- (4) Iznimno od članka 13., u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj, ali najduže za razdoblje od 60 dana.

Probni rad

Članak 21.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu ugovara se probni rad.
- (2) Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s time da on može trajati najduže šest mjeseci.
- (3) Probni rad se određuje da bi se utvrdilo da li radnik ima stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.
- (4) Probni rad može trajati najviše:
 - do 3 mjeseca za poslove za koje se traži III. , IV. i V. stupanj stručne spreme,
 - do 6 mjeseci za poslove za koje se traži VI. i VII. stupanj stručne spreme.

Članak 22.

- (1) Probni rad radnika prati ravnatelj ili radnik, odnosno komisija, koje ravnatelj ovlasti za to.
- (2) Komisija ima tri člana, koji moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i radnik na probnom radu.
- (3) Na temelju pisanog izvješća komisije, ravnatelj najkasnije posljednjeg dana probnog rada izdaje radniku pisanu potvrdu o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.
- (4) Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor ostaje u potpunosti na snazi.

- (5) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida uz otkazni rok od osam dana, računajući od dana isteka probnog rada, otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen i u pisanom obliku.

III. PRIPRAVNICI

Članak 23.

Pripravnici kod poslodavca su odgojitelji i stručni suradnici koji se prvi put zapošljavaju kao odgojitelji i stručni suradnici, bez radnog iskustva u struci.

Članak 24.

- (1) Pripravnikom iz članka 25. smatra se i odgojitelj i stručni suradnik koji je, prije nego se zaposlio u dječjem vrtiću, na poslovima odgojitelja odnosno stručnog suradnika stekao manje od 12 mjeseci radnog iskustva u svojoj struci.
- (2) Za vrijeme pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na 85% plaće poslova radnog mjesta najniže složenosti njegove stručne spreme.

Članak 25.

- (1) Pripravnički staž traje godinu dana.
- (2) Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik je dužan, u roku od godine dana, položiti stručni ispit.
- (3) Pripravniku koji ne položi ispit u roku navedenom u drugom stavku ovog članka prestaje radni odnos kod poslodavca.
- (4) Rok iz drugog stavka ovog članka ne teče za vrijeme rodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta i privremene nesposobnosti za rad.
- (5) Pripravnik (osoba na stručnom osposobljavanju) bez radnog iskustva može obaviti pripravnički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa.
- (6) Ugovor o stručnom osposobljavanju mora se sklopiti u pisanom obliku.

Članak 26.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita poslodavac će primjenjivati odredbe Pravilnika o načinu i uvjetima polaganja stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću i provedbene propise koje donosi Ministarstvo znanosti i obrazovanja.

Članak 27.

- (1) Poslodavac će u skladu sa svojim mogućnostima osigurati obavljanje pripravničkog staža i odgojiteljima bez radnog iskustva u statusu volontera.
- (2) Volonterski rad ne može trajati duže nego pripravnički rad.
- (3) S volonterom ravnatelj sklapa pisani ugovor o volonterskom radu.

IV. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 28.

- (1) Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 sati tjedno.
- (2) Puno radno vrijeme uključuje i stanku za odmor.
- (3) Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima pravo na stanku od 30 minuta dnevno, a koja stanka se računa u radno vrijeme.
- (4) Ako narav pojedinih poslova ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima to će se vrijeme preraspodijeliti u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja.
- (5) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

Nepuno radno vrijeme

Članak 29.

- (1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada narav i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad s punim radnim vremenom.
- (2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na skraćeno radno vrijeme.
- (3) Ako narav posla i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.
- (4) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (5) Ako ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Članak 30.

Dnevno radno vrijeme u pravilu je jednokratno. Trajanje dnevnog radnog vremena određuje se tako da se zadovolje potrebe djece za ostvarivanjem programa predškolskog odgoja i obrazovanja.

Članak 31.

- (1) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pravilu u 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.
- (2) U slučaju utvrđene potrebe djece za ostvarivanjem programa subotom, za potreban broj radnika mora se odrediti drugačiji tjedni raspored radnog vremena.
- (3) Dnevno radno vrijeme radnika koji rade u punom radnom vremenu je 8 sati.
- (4) Mjesečna evidencija radnog vremena radnika vodi se u skladu sa sadržajem propisanim zakonskim i podzakonskim aktima.
- (5) Radno vrijeme radnika određuje se sukladno odredbama Državnog pedagoškog standarda predškolskog odgoja i obrazovanja i ostalih primjenjivih propisa.
- (6) Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se godišnjim planom i programom rada poslodavca.

- (7) Svakom radniku ravnatelj izdaje rješenje o godišnjem zaduženju i strukturi radnog vremena te prati ostvarivanje utvrđenih obveza radnika tijekom pedagoške godine.

Članak 32.

- (1) Radnik je dužan započeti rad u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- (2) Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor, osim ukoliko za to ima opravdani razlog, što ocjenjuje ravnatelj.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 33.

- (1) Ako unutarne ustrojstvo odnosno godišnji plan i program rada zahtijeva, radno vrijeme se može preraspodijeliti, tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog kraće od punog radnog vremena.
- (2) Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu s prethodnim stavkom ne smije biti, u razdoblju trajanja preraspodjele, prosječno duže od punog radnog vremena.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (4) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.
- (5) Iznimno, preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati, pod uvjetom da radnik poslodavcu dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (6) Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj.

Prekovremeni rad

Članak 34.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla te u drugim slučajevima prijeke potrebe, poslodavac može uvesti prekovremeni rad, sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 35.

- (1) U slučaju uvođenja prekovremenog rada, radnik je dužan raditi dulje od punog radnog vremena, i to do 10 sati tjedno. O prekovremenom radu odlučuje ravnatelj.
- (2) Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem obavijestiti radnika najkasnije jedan dan prije dana u kojem bi trebalo prekovremeno raditi.
- (3) Iznimno od trećeg stavka ovog članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio poslodavcu znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika, i u drugim izvanrednim okolnostima, radnik je obavezan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka usmenog zahtjeva, koji je poslodavac dužan pisano potvrditi u roku od 7

dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

- (4) 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.
- (5) Prekovremeni rad ne može se odrediti:
 - maloljetnom radniku
 - roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju.
- (6) Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu, osim u slučaju više sile.
- (7) Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se ravnatelju.

V. GODIŠNJI ODMOR

Članak 36.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana u svakoj kalendarskoj godini.
- (2) Maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima ga, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.
- (3) Radnik koji je na bolovanju, roditeljskom dopustu dulje od 6 mjeseci ostvaruje pravo na puni godišnji odmor za prošlu godinu u tekućoj godini.
- (4) Iznimno od odredbe članka 78. Zakona o radu, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.
- (5) Iznos naknade za neiskorišteni godišnji odmor određuje se u visini plaće na koju bi radnik imao pravo da je radio. Ako se naknada određuje za dio neiskorištenog godišnjeg odmora, izračunava se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 37.

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

Članak 38.

- (1) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani utvrđeni Zakonom.
- (2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 39.

- (1) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana:
- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije stekao pravo na puni godišnji odmor, jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog staža,
 - ako mu radni odnos prestaje prije nego navrší 6 mjeseci neprekidnog rada,
 - ako mu radni odnos prestaje prije 1. srpnja.

Članak 40.

Trajanje godišnjeg odmora radnika utvrđuje se na način da se godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava za zbroj dana prema sljedećim kriterijima:

a) prema dužini radnog staža:

- | | |
|------------------------------------|---------------|
| - od 5 do 10 godina radnog staža | 1 radni dan |
| - od 10 do 15 godina radnog staža | 2 radna dana |
| - od 15 do 20 godina radnog staža | 3 radna dana |
| - od 20 do 25 godina radnog staža | 4 radna dana |
| - od 25 do 30 godina radnog staža | 5 radnih dana |
| - od 30 i više godina radnog staža | 7 radnih dana |

b) prema složenosti poslova:

- | | |
|---|--------------|
| - poslovi za čije je obavljanje propisana visoka stručna sprema | 4 radna dana |
| - poslovi za čije je obavljanje propisana najmanje viša stručna sprema | 3 radna dana |
| - poslovi za čije je obavljanje propisana najmanje srednja stručna sprema | 2 radna dana |
| - poslovi za čije je obavljanje propisana niža stručna sprema | 1 radni dan |

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- | | |
|--|--------------|
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom | 2 radna dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po | 1 radni dan |
| - samohranom roditelju ili skrbniku malodobnog djeteta | 3 radna dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju, bez obzira na ostalu djecu (uz predložene mišljenja ili rješenja Jedinog tijela vještačenja o postojanju teškoće u razvoju djeteta ili rješenja HZZO-a za dopust roditelja radi njege djeteta) | 3 radna dana |
| - radniku s invaliditetom | 2 radna dana |

d) s obzirom na uvjete rada:

- | | |
|---|--------------|
| - poslovi čije je obavljanje vezano uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, švelja-pralja, kuharica, domar-ložac domar-vozač) | 3 radna dana |
| - poslovi odgojitelja koji rade na više programa ili u više objekata dodatno | 1 radni dan |

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti kraće od 20 radnih dana, niti može iznositi više od 30 radnih dana, osim u slučajevima drugog stavka članka 39. ovog Pravilnika.

Članak 41.

- (1) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Plan korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, vodeći računa o pisanoj želji svakog radnika upućenoj najkasnije do 15. svibnja i o potrebama organizacije rada.
- (3) Plan korištenja godišnjeg odmora donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (4) Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora ravnatelj donosi, za svakog radnika posebno, rješenje kojim utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema svakom od kriterija iz članka 39. ovog Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.
- (5) Rješenje iz prethodnog stavka ovog članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 42.

- (1) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dijelovima.
- (2) Ako se godišnji odmor koristi u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju se ostvaruje pravo na godišnji odmor.
- (3) Drugi dio godišnjeg odmora mora se iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Članak 43.

- (1) S obzirom na prirodu djelatnosti dječjeg vrtića i potrebe organizacije rada, godišnji odmor se u pravilu koristi u srpnju ili kolovozu.
- (2) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po svojoj želji pod uvjetom da o tome obavijesti ravnatelja najmanje tri dana prije korištenja istog, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.
- (3) Godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, radnik može prenijeti i iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini pod uvjetima iz članka 84. Zakona o radu.
- (4) Neiskorišteni/razmjerni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (5) Godišnji odmor/dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti, te korištenje prava na roditeljski i posvojiteljski dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30.6. sljedeće kalendarske godine. Ako godišnji odmor /dio godišnjeg odmora koji nije mogao biti korišten ili ga poslodavac nije omogućio do 30.6. sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Plaćeni dopust

Članak 44.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) ukupno najviše 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka radnika 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrti supružnika, roditelja, očuha, maćehe, posvojitelja, djeteta, posvojenika i unuka 5 radnih dana
- smrti brata, sestre, djeda, bake radnika ili smrti roditelja supružnika 2 radna dana
- smrti brata, sestre, djeda, bake supružnika i drugih članova uže obitelji radnika sukladno čl. 86. st. 3. Zakona o radu 1 radni dan
- selidbe u istom mjestu stanovanja 1 radni dan
- selidbe u različito mjesto stanovanja 2 radna dana
- teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja 3 radna dana
- elementarna nepogoda koja je izravno ugrozila živote odnosno bitno ugrozila imovinu radnika i njegove uže obitelji 3 radna dana
- ugrozila imovinu radnika i njegove uže obitelji 3 radna dana
- za dobrovoljne darivatelje krvi, za svako darivanje 1 radni dan
- polaganje državnog stručnog ispita prvi put do 7 radnih dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju
- za sindikalne aktivnosti i dr. 2 radna dana.

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u prvom stavku ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom godine iskoristio prema drugim osnovama.

Članak 45.

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

Članak 46.

(1) Za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja za vlastite potrebe radniku se za pripremanje i polaganje ispita može odobriti godišnje do 7 radnih dana plaćenog dopusta.

(2) Radnik za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja na koje je upućen od strane poslodavca ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 2 radna dana
- za završni rad 5 radnih dana.

Članak 47.

Plaćeni dopust odobrava ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Članak 48.

Radnik može plaćeni dopust koristiti isključivo u vrijeme nastupa i trajanja okolnosti na temelju kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Članak 49.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 50.

Radniku se može, na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ako to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca, u sljedećim slučajevima:

- njege člana uže obitelji,
- školovanja, osposobljavanja i usavršavanja kada ga nije uputio poslodavac i nije zaključio ugovor o daljnjem školovanju,
- gradnje, popravaka ili adaptacije kuće ili stana,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno umjetničkim i sportskim priredbama.

Članak 51.

Neplaćeni dopust do 30 dana u jednoj kalendarskoj godini odobrava ravnatelj.

Članak 52.

Neplaćeni dopust može se odobriti i u trajanju duljem od 30 dana, a najduže 12 mjeseci kada okolnosti to omogućavaju.

Članak 53.

Odluku o neplaćenom dopustu iz članka 52. donosi Upravno vijeće.

Članak 54.

Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta sva prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 55.

- (1) Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada, pristup mjestu rada te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za siguran rad te provoditi ostale propisane mjere zaštite.
- (2) Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje djece te ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.
- (3) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.
- (4) Radnik ima pravo svake 2 godine na sistematski pregled na trošak poslodavca.
- (5) Sistematski pregled iz prethodnog stavka sastoji se od sljedećih zdravstvenih pregleda:
 - a) za žene:
 - Laboratorijska dijagnostika: SE, KKS, GUK, trigliceridi, bilirubin, kreatinin, Fe, kolesterol, HDL – kolesterol, LDL – kolesterol, AST, ALT, GGT, urati
 - Urin – kompletna pretraga
 - UZV abdomena: jetre, žučnog i mokraćnog mjehura, žučnih vodova, gušterače, slezene, bubrega
 - EKG s očitanjem
 - UZV dojki za žene do 40 godina / UZV dojki ili mamografija za žene iznad 40 godina
 - Pregled ginekologa: transvaginalna sonografija (TVS), PAPA test
 - Internistički pregled i završno mišljenje
 - b) za muškarce:
 - Laboratorijska dijagnostika: SE, KKS, GUK, trigliceridi, bilirubin, kreatinin, Fe, kolesterol, HDL – kolesterol, LDL – kolesterol, AST, ALT, GGT, urati
 - Urin – kompletna pretraga
 - UZV abdomena: jetre, žučnog i mokraćnog mjehura, žučnih vodova, gušterače, slezene, bubrega
 - EKG s očitanjem
 - za muškarce iznad 40 godina: - UZV prostate
 - Specifični prostatični antigen (PSA)
 - Internistički pregled i završno mišljenje.
- (6) Poslodavac, osim navedenih, u sistematski pregled može uključiti dodatne zdravstvene preglede, uz preduvjet da godišnjim financijskim planom ima osigurana sredstva za podmirenje troškova usluga njihova obavljanja.

Članak 56.

- (1) Poslodavac će, u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama osobne podatke radnika važne za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom (ime i prezime, OIB, adresa, itd.).
- (2) Podatke iz prvog stavka ovog članka, kao i sve promjene podataka, radnik mora pravodobno dostaviti ravnatelju.
- (3) Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta, za koje poslodavac nije odgovoran.

Članak 57.

Ravnatelj će posebno ovlastiti osobu koja je ovlaštena podatke o radnicima prikupljati, koristiti, obrađivati i dostavljati trećima, uz prethodnu suglasnost sindikata odnosno radničkog vijeća.

Članak 58.

- (1) Poslodavac se obvezuje štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, na način da će osigurati uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- (2) U cilju zaštite dostojanstva radnika poslodavac će osobito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Članak 59.

- (1) Poslodavac će imenovati osobu koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.
- (2) Osoba iz prvog stavka ovog članka dužna je, što je moguće prije, ispitati navode radnika koji je podnio pritužbu.
- (3) U postupku rješavanja pritužbi imenovana osoba može, ako to procijeni potrebnim, zatražiti izjašnjavanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba.
- (4) Imenovana osoba ovlaštena je ispitati pažljivo svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih sudionika.
- (5) Osvim radnjama koje je provela, ovlaštena osoba obvezna je voditi zabilješke.
- (6) Radnik koji je podnio pritužbu, kao i radnik od kojeg se uzima izjava povodom pritužbe, može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik, predstavnik radničkog vijeća ili odvjetnik.

Članak 60.

Imenovana osoba obvezna je po primitku pritužbe izvijestiti poslodavca o podnijetoj pritužbi i predložiti potrebne radnje radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

Članak 61.

- (1) Poslodavac se obvezuje u svim slučajevima podnijeti pritužbe za uznemiravanje osigurati takve uvjete rada da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.
- (2) Poslodavac će, ovisno o okolnostima slučaja, poduzeti odgovarajuće radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika (drugačiji raspored radnog vremena, promjena mjesta rada, ponuda ugovora o radu za privremeno obavljanje poslove i sl.).

Članak 62.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu radne obveze zbog čega će poslodavac, u odnosu na radnike za koje se utvrdi da su tako postupali prema radniku koji je podnio pritužbu, ali i u svim drugim slučajevima za koje se nesporno utvrdi takvo ponašanje, poduzeti zakonom propisane mjere.

Članak 63.

- (1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad ako smatra da su poduzete mjere neprimjerene dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.
- (2) Ako je pritužba podnijeta u odnosu na radnika koji je ovlašten primati pritužbe, za taj slučaj poslodavac će imenovati odmah po primitku pritužbe drugu osobu koja će biti ovlaštena postupati u tom slučaju prema odredbama ovog Ugovora o zaštiti dostojanstva radnika.
- (3) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca ravnatelja u roku od osam dana od dana prekida rada.
- (4) Za vrijeme prekida rada prema odredbama ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 64.

Svi podaci prikupljeni u postupku rješavanja pritužbe radnika predstavljaju tajnu te se istima rukuje na način i po postupku utvrđenom za čuvanje i dostavu podataka.

VII. PLAĆE I NAKNADE

Članak 65.

Radnik ima pravo na osnovnu plaću za puno radno vrijeme, normalni učinak i normalne uvjete rada, a može ostvariti pravo na dodatke na plaću pod određenim uvjetima.

Osnovna plaća i dodaci na plaću

Članak 66.

Osnovnu bruto plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 67.

- (1) Za odobreni broj radnika kojima se plaća osigurava iz sredstava proračuna Grada Zaprešića osnovica za obračun plaće utvrđuje se u bruto iznosu od 6.300,00 kuna mjesečno, odnosno 836,15 EUR bruto (fiksni tečaj konverzije 1 EUR = 7,53450 HRK).
- (2) Plaća radnika u dječjem vrtiću iz ovog Pravilnika a ne smije zaostajati za plaćom radnika u osnovnom obrazovanju, sukladno članku 51. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 68.

- (1) Koeficijenti složenosti poslova pojedinog radnog mjesta utvrđuju se na način kako slijedi:

R.br.	Radno mjesto	Stručna sprema	Koeficijent
1.	Ravnatelj	VSS	2,10
2.	Ravnatelj	VŠS	2,00
3.	Pedagog	VSS	1,55
4.	Psiholog	VSS	1,55
5.	Logoped	VSS	1,55
6.	Defektolog	VSS	1,55
7.	Medicinska sestra	VSS	1,55
8.	Odgojitelj	VSS	1,55
9.	Tajnik	VSS	1,55
10.	Voditelj računovodstva	VSS	1,55
11.	Referent za financijske i računovodstvene poslove	VSS	1,46
12.	Medicinska sestra	VŠS	1,35
13.	Odgojitelj	VŠS	1,35
14.	Tajnik	VŠS	1,35
15.	Voditelj računovodstva	VŠS	1,35
16.	Referent za financijske i računovodstvene poslove	VŠS	1,30
17.	Voditelj računovodstva	SSS	1,18
18.	Glavna kuharica	SSS	1,18
19.	Odgojitelj	SSS	1,18
20.	Administrativno-računovodstveni radnik	SSS	1,16
21.	Administrativno-računovodstveni radnik - ekonom	SSS	1,16
22.	Domar - ložač	SSS	1,16

23.	Kuharica	SSS	1,05
24.	Domar - vozač	SSS	1,05
25.	Švelja - pralja	SSS	1,05
26.	Švelja – pralja	NSS, OŠ	0,86
27.	Pomoćna kuharica	NSS, OŠ	0,86
28.	Spremačica	OŠ	0,86

- (2) Za vrijeme trajanja pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na 85% plaće poslova radnog mjesta najniže složenosti njegove stručne spreme.

Članak 69.

- (1) Osnovna plaća radnika iz članka 66. ovog Pravilnika uvećat će se:

- ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to za navršenih:
 - od 10 do 20 godina za 3%
 - od 20 do 35 godina za 5%
 - od 35 i više godina za 7%
- ravnatelju i stručnim radnicima sa stečenim zvanjem mentora ili savjetnika:
 - za zvanje mentora 10%
 - za zvanje savjetnika 20%
- ravnatelju, sukladno broju odgojno-obrazovnih skupina dječjeg vrtića:
 - ako dječjih vrtić ima 6 do 12 skupina 5%
 - ako dječji vrtić ima 13 do 20 skupina 10%
 - ako dječji vrtić ima više od 20 skupina 15%
- odgojitelju koji obavlja poslove voditelja odgojno – obrazovnih skupina:
 - od 2 do 5 skupina za 5%
 - od 6 do 10 skupina za 10%
 - više od 10 skupina za 15%
- medicinskoj sestri - zdravstvenoj voditeljici, ako radi s više od 20 odgojno-obrazovnih skupina, odnosno s više od 400 djece 10%
- odgojitelju koji vodi verificirane posebne programe (rano učenje stranog jezika, sportski, likovni, glazbeni, dramsko scenski, vjerski i dr.) 10%
- odgojitelju koji u skupini ima djecu s težim teškoćama u razvoju (temeljem rješenja nadležnog tijela) ako dijete s težom teškoćom nema pomoćnika 15%
- radniku koji obavlja poslove vezane uz zaštitu na radu i/ili zaštitu od požara 10%

➤ voditelju računovodstva (SSS) i odgojitelju (SSS) zatečenom na radu 18.12.1997. 15%.

(2) Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za prekovremeni rad	50%
- za noćni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	35%
- za rad u blagdane i neradne dane utvrđene zakonom	50%
- za smjenski rad	10%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata	10%

(3) Rad u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično preko tjedna ili mjeseca u :

- prijednevnom (I. smjena od 6,00 do 14,00 sati),
- poslijepodnevnom (II. smjena od 14,00 do 22,00 sati) ili
- noćnom (III. smjena od 22,00 sata do 06 sati) dijelu dana.

Smjenski rad je rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu, odnosno dva tjedna u mjesecu obavlja rad u drugoj smjeni.

Pri određivanju u kojoj smjeni radnik radi, ako ne radi točno u okviru smjena ili u radu prelazi iz vremena prijednevnog u poslijepodnevnu smjenu, smjena će se odrediti prema onoj smjeni u kojoj je radnik proveo pretežiti dio radnog vremena.

Kada se ustanovi da je radnik radio u drugoj smjeni i pri tome ostvario pravo na povećanje plaće za smjenski rad, radniku će se uvećati osnovna plaća za 10% na svih osam radnih sati, a ne samo na sate odrađene u drugoj smjeni.

(4) Dodaci iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

(5) Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane. Prilikom korištenja slobodnih radnih dana na ime prekovremenih sati primjenjivat će se način obračuna kao kod plaćanja tih sati, odnosno za 1 sat prekovremenog rada dobivaju se prava kao za 1 sat i 30 minuta redovnog rada.

Članak 70.

(1) Radniku se može isplatiti stimulativni dodatak u visini do 10% njegove osnovne plaće.

(2) Odluku o isplati stimulativnog dodatka iz prethodnog stavka ovog članka donosi ravnatelj, ako za tu svrhu postoje raspoloživa financijska sredstva, temeljem akta upravnog vijeća dječjeg vrtića - Pravilnika o stimulativnom dodatku, kojim su razrađeni kriteriji za isplatu stimulativnog dodatka i točno određeni postoci uvećanja osnovne plaće za svaki od definiranih kriterija.

(3) Stimulativni dodatak isplaćuje se iz vlastitih prihoda dječjeg vrtića, neposredno nakon izvršenog posla koji je razlog za isplatu stimulativnog dodatka.

Rokovi isplate plaće

Članak 71.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno i to najkasnije do 15. dana u mjesecu za protekli mjesec.

Radnik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.

Poslodavac će radniku, prigodom isplate, uručiti izračun plaće, naknade plaće i otpremnine.

Naknada plaće

Članak 72.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu
- za vrijeme bolovanja do 42 dana, u visini 90% njegove plaće isplaćene za prethodni mjesec, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju
- za vrijeme izrečenih mjera samoizolacije, zbog sumnje da boluje ili je bio u kontaktu s osobom oboljelom od bolesti COVID-19, u visini 90% njegove plaće isplaćene za prethodni mjesec, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju
- za vrijeme bolovanja zbog povrede na radu i profesionalne bolesti, 100% od njegove plaće isplaćene za prethodni mjesec, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju
- za dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu
- za trajanja plaćenog dopusta u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu
- za vrijeme obavljanja poslova sindikata ili radničkog vijeća u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada.

(2) Ako se naknada ne može utvrditi temeljem neke od odredbi iz prethodnog stavka ovog članka, kao visina plaće uzima se plaća koju bi radnik ostvario u mjesecu za koji se naknada obračunava.

Članak 73.

Ako dječji vrtić nema promoviranog mentora za uvođenje u rad pripravnika odgojitelja ili stručnog suradnika, ravnatelj može imenovati odgojitelja ili stručnog suradnika koji nema stečeno zvanje mentora. Imenovanom mentoru odgojitelju ili stručnom suradniku osnovna plaća uvećat će se za 5% za vrijeme uvođenja u rad pripravnika, neovisno o broju pripravnika

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 74.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene mjesečne karte mjesnog/međumjesnog javnog prijevoza za relaciju od mjesta stanovanja radnika do mjesta rada i obratno, utvrđene uvidom u javne cjenike ili u potvrdu prijevoznika. Pravo na naknadu troškova prijevoza ne ostvaruju radnici koji u mjesecu za

koji se naknada isplaćuje nisu radili ni jedan radni dan (zbog dugotrajnog bolovanja, korištenja prava na roditeljni ili roditeljski dopust, godišnjeg odmora i sl.).

- (1) Naknada troškova prijevoza iz prvog stavka ovoga članka radniku se isplaćuje unaprijed, zajedno s plaćom za prethodni mjesec.

Članak 75.

- (1) Radniku će se isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora, koji se isplaćuje u cijelosti jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora, u istom iznosu koji se s te osnove isplaćuje službenicima i namještenicima u upravi Grada Zaprešića.
- (2) Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (3) Invalid rada koji radi pola radnog vremena ima pravo na regres i ostala materijalna prava na način i u visini kao i radnici s punim radnim vremenom.

Članak 76.

- (1) Radniku se može isplatiti godišnja nagrada za božićne blagdane (božićnica) u istom iznosu koji se s te osnove isplaćuje službenicima i namještenicima u upravi Grada Zaprešića.
- (2) Božićnica će se radnicima isplatiti u mjesecu prosincu tekuće godine.
- (3) Pravo na isplatu ima radnik koji je u radnom odnosu na dan isplate božićnice.

Članak 77.

- (1) Povodom dana Sv. Nikole svakom djetetu radnika za svako dijete mlađe od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, najkasnije do 31. prosinca tekuće godine, u istom iznosu koji se s te osnove isplaćuje službenicima i namještenicima u upravi Grada Zaprešića, ali ne u iznosu manjem od neoporezivog iznosa koji je za tu svrhu propisan Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (2) Pravo na isplatu ima radnik koji je u radnom odnosu na dan isplate spomenutog iznosa.
- (3) Ako su oba roditelja zaposlenici vrtića, sredstva se isplaćuju roditelju preko kojeg je dijete zdravstveno osigurano.

Članak 78.

Radnik ima pravo na dar u naravi povodom Uskršnjih blagdana čija vrijednost ne prelazi iznos na koji se prema posebnim propisima ne plaća porez na dohodak. Pravo na isplatu ima radnik koji je u radnom odnosu na dan isplate spomenutog iznosa.

Članak 79.

- (1) Radnik ima pravo na novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane.
- (2) Naknada iz prvog stavka ovog članka isplaćuje se prilikom isplate plaće, u mjesecima

siječanj – svibanj i srpanj – studeni, u 1/10 godišnjeg iznosa koji se s te osnove isplaćuje službenicima i namještenicima u upravi Grada Zaprešića.

- (3) Naknadu iz drugog stavka ovog članka ne ostvaruju radnici koji u mjesecu u kojem se naknada isplaćuje ne rade ni jedan radni dan (zbog dugotrajnog bolovanja, korištenja prava na roditeljski ili roditeljski dopust, godišnjeg odmora i sl.).

Članak 80.

- (1) Radnik ima pravo na otpremninu u slučajevima i pod uvjetima utvrđenima zakonom.
- (2) Prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa.

Članak 81.

Dječji vrtić može jednom godišnje radnicima isplatiti nagradu za radne rezultate, sukladno usvojenim kriterijima za isplatu nagrade, u iznosu koji se s te osnove isplaćuje službenicima i namještenicima u upravi Grada Zaprešića, ako su za tu namjenu osigurana potrebna sredstva u godišnjem financijskom planu dječjeg vrtića.

Članak 82.

- (1) Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:
- smrti radnika neto iznos 5 (pet) osnovica za izračun plaća i troškove pogreba (osim grobnog mjesta), smrti člana uže obitelji neto iznos 1 (jedne) osnovice za izračun plaća.
- (2) Članovi uže obitelji su: supružnik, dijete, roditelj, posvojenik i posvojitelj.
- (3) U slučaju smrti radnika koji je život izgubio u obavljanju ili u povodu obavljanja službe, njegova obitelj ima pravo i na naknadu stvarnih troškova pogreba (osim grobnog mjesta), najviše do visine dvije osnovice za izračun plaće.

Članak 83.

- (1) Radnik ima pravo na pomoć jednom godišnje, po svakoj osnovi, u slučaju:
- nastanka teške invalidnosti radnika, radnikove djece i supružnika - neto iznos 1 (jedne) osnovice za izračun plaća;
 - bolovanja dužeg od 90 dana - neto iznos 1 (jedne) osnovice za izračun plaća;
 - nastanka teške invalidnosti na radu radnika - neto iznos 3 (tri) osnovice za izračun plaća
 - za uklanjanje posljedica elementarne nepogode u visini stvarnih troškova nastale štete, a najviše do neto iznosa 1 (jedne) osnovice za izračun plaća
- (2) Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja pomagala i lijekovi su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke za službenika i namještenika, dijete ili supružnika nužni i nenadomjestivi drugim odgovarajućim lijekom i pomagalom, odobrenim od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, službeniku i

namješteniku nadoknađuje se trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice jednom godišnje.

Jubilarna nagrada

Članak 84.

- (1) Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za višegodišnji neprekidni rad (prekid ne dulji od osam dana) u visini neoporezivog iznosa koji je za tu svrhu propisan Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (2) Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni radni staž proveden u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Zaprešić, odnosno pravni prednik bez obzira na promjenu ustanove.

Članak 85.

Radniku se jubilarna nagrada iz prethodnog članka isplaćuje na temelju Odluke ravnatelja, tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu, a najranije na dan stjecanja prava na isplatu.

Službeno putovanje i dnevnice

Članak 86.

- (1) Za službeno putovanje u zemlji radniku pripada dnevica u visini neoporezivog iznosa za te namjene određenog propisima o porezu na dohodak, naknada troškova prijevoza u visini stvarnih izdataka i naknada troškova noćenja u visini stvarnih izdataka do uključivo hotela s tri zvjezdice, a iz opravdanih razloga s 4 zvjezdice uz odobrenje ravnatelja.
- (2) Naknada troškova i dnevica za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način kako je to regulirano za tijela državne vlasti.

Članak 87.

Osobi imenovanoj za ravnatelja dječjeg vrtića, koja je prije imenovanja imala ugovor o radu na neodređeno vrijeme za poslove odgojitelja ili stručnog suradnika u dječjem vrtiću nakon isteka mandata omogućit će se povratak na radno mjesto za koje je imala sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 88.

U slučaju prestanka radnog odnosa (redoviti i izvanredni otkaz) te otkaznog roka primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu.

Posebne odredbe o prestanku radnog odnosa radnika

Članak 89.

- (1) Odgojno-obrazovni radnici te ostali radnici kojima se tijekom radnog staža naruši psihofizičko zdravlje do te mjere da bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost, upućuju se na liječnički pregled.
- (2) Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.
- (3) Odgojno-obrazovnim radnicima te ostalim radnicima koji odbiju izvršiti odluku iz prethodnog stavka prestaje radni odnos izvanrednim otkazom ugovora o radu.
- (4) Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada potvrdi da je radna sposobnost odgojno-obrazovnog radnika ili ostalih radnika bitno narušena, otkazat će mu se ugovor o radu i istodobno, ako postoji mogućnost, predložiti sklapanje ugovora pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora), i to za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, a koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (5) Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos i u slučaju:
 - ako poslodavac utvrdi da ne ostvaruje odgojno-obrazovni program sukladno zakonu i propisu donesenom na temelju zakona,
 - ako ne položi stručni ispit u propisanom roku.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA I NAKNADA ŠTETE

Članak 90.

Na odgovornost za naknadu štete te druga prava i obaveze koja nisu regulirana ovim Ugovorom, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe Zakona o radu i drugih primjenjivih zakona.

XI. SINDIKAT I RADNIČKO VIJEĆE

Članak 91.

- (1) Poslodavac će, ako radnici odluče utemeljiti radničko vijeće, osigurati potrebne uvjete za rad radničkog vijeća.
- (2) Poblži uvjeti za rad radničkog vijeća uredit će se sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca.

Članak 92.

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

Članak 93.

Radnici imaju pravo organizirati se u sindikat radi zaštite svojih prava i interesa kod poslodavca u skladu s odredbama Zakona o radu.

Članak 94.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati uvjete za provedbu prava iz područja sindikalnog organiziranja.

Članak 95.

- (1) Sindikat kod poslodavca djeluje u skladu sa zakonom i odredbama ovog Pravilnika. Sindikat može izabrati sindikalne predstavnike odnosno povjerenike, koji će ih zastupati kod poslodavca i brinuti se za zaštitu interesa radnika.
- (2) Sindikalnom predstavniku ili povjereniku dopušten je pristup kod poslodavca u svim važnim pitanjima od interesa za radnike.
- (3) Sindikalni predstavnik ili povjerenik prati izvršenje svih odredaba ovog Pravilnika.

Članak 96.

- (1) U cilju promicanja sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika, sindikalni povjerenik, odnosno njegov zamjenik kada ga zamjenjuje, imaju pravo na ukupan sindikalni rad u toku radnog vremena od po 3 sata po članu sindikata godišnje.
- (2) Za vrijeme sindikalnog rada sindikalni povjerenik, odnosno njegov zamjenik kada ga zamjenjuje, ima pravo na naknadu plaće kao da rade u redovnom radnom vremenu.

Članak 97.

Poslodavac se obvezuje bez naknade troškova sindikatu osigurati sljedeće:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,
- stručne, tehničke i administrativne poslove,
- obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine, a prema popisu članstva,
- obustavu sindikalnih kredita,
- pravo na uporabu telekomunikacijskih i ostalih tehnoloških dostignuća iz djelokruga rada poslodavca (telefon, telefaks, fotokopirni aparat, PC i sl.) za ostvarenje osnovnih zadataka sindikata iz ovog Pravilnika,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu sindikalnog tiska,
- održavanje sindikalnih sastanaka tijekom radnog vremena, vodeći računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja ustanove
- slobodu sindikalnog rada.

Članak 98.

- (1) Sindikat je dužan odluku o izboru odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti ravnatelju Vrtića.
- (2) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti bez suglasnosti sindikata kojeg je sindikalni povjerenik član, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu, premjestiti ga na nepovoljnije mjesto rada, premjestiti ga u sklopu iste ili druge ustanove, niti ga na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dosadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale zaposlenike.

Članak 99.

- (1) Poslodavac je dužan sindikatu osigurati informacije o prijedlozima odluka koje će razmatrati odgovarajući organ upravljanja, a koje su od značaja za ekonomski i socijalni položaj radnika.
- (2) Sindikatu se dostavljaju pozivi s materijalima za sjednice Upravnog vijeća i omogućuje se sudjelovanje sindikalnog povjerenika na sjednicama Upravnog vijeća na kojima se odlučuje o pravima zaposlenih.

Članak 100.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i dati mu sve raspoložive informacije važne za ekonomski i socijalni položaj radnika.

Članak 101.

- (1) Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih aktivnosti te službenog puta u svezi sindikalne aktivnosti smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.
- (2) Prijavu o ozljedi na radu iz prvog stavka ovog članka ovjerava poslodavac ili osoba koju on na to ovlasti.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 102.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Članak 103.

Pravilnik se objavljuje na svim oglasnim pločama Poslodavca, izložen na vidljivom mjestu, tako da je dostupan na uvid svim radnicima. Pravilnik se može objaviti na internim mrežnim stranicama poslodavca, a na zahtjev radnika dostavom elektroničkom poštom.

Članak 104.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu KLASA:011-01/21-01/05, URBROJ: 238-33-74/4-21-1 od 18.03.2021. godine.

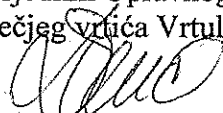
Članak 105.

Pravilnik o radu stupa na snagu dan nakon objave na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića.

KLASA: 011-02/22-01/04
URBROJ: 238-33-74/04-22-1
Zaprešić, 28.09.2022.



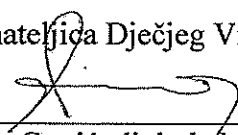
Predsjednik Upravnog vijeća
Dječjeg vrtića Vrtuljak:


Dražen Lacić

Ovaj Pravilnik o radu je objavljen na oglasnoj ploči Vrtića dana 29.09.2022. godine,
a stupio je na snagu 30.09.2022. godine.



Ravnateljica Dječjeg Vrtića


Zora Gogić, dipl. def

Pravilnik je dostavljen sindikalnom povjereniku dana 29.09.2022. godine



SINDIKALNI POVJERENIK


Katarina Hrstina