



Na temelju članka 41. stavak. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, NN 94/13,57/22 i 101/23) te članka 26. Zakona o radu (NN 93/14, NN 127/17, 98/19,151/22 i 64/23) i Kolektivnog ugovora za djelatnike u predškolskom odgoju i obrazovanju u Dječjem vrtiću, Upravno vijeće Dječjeg vrtića „Maslačak“ kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Vrtić), nakon prethodnog savjetovanja sa sindikatom na sjednici održanoj dana 17.12.2024. godini na svojoj 58. sjednici, donijelo je sljedeći:

PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA „MASLAČAK“

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

Odredbe ovog pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene u vrtiću.

Odredbe ovog pravilnika neposredno se primjenjuju i na fizičke osobe koji 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 s 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 drukčiji način uređena ugovorom o radu sklopljenim između tih osoba i vrtića.

Članak 3.

U slučaju da su prava i obveze koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drukčije uređena ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca, Zakonom o radu, ili drugim zakonom i propisom na radnike se primjenjuje najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom, nije određeno drukčije.

Članak 4.

Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta 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 vještinu, štiti poslove i interese vrtića i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada u vrtiću, a vrtić će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom sukladno važećem Kolektivnim ugovorom.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 5.

Radnici se primaju na rad u vrtić na temelju natječaja, sukladno zakonu. Osobe koje se primaju na rad moraju zadovoljavati odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97., 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 i 101/23) Pravilnika o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika, te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću [NN 133/97]

Odluku o objavi natječaja iz stavka 1. ovoga članka donosi Upravno vijeće. Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Vrtića

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

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

Pored podataka iz stavka 1. ovoga članka u natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola te pravo prednosti kandidata za zasnivanje radnog odnosa prema posebnim zakonima.

O zasnivanju radnog odnosa odlučuje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Iznimno, 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 predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,

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

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 24. ovoga 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 se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

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

Članak 6.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz Zakona o predškolskom odgoju za odgojitelja poslove odgojitelja može obavljati osoba koja je završila učiteljski studij, i to:

- specijalistički diplomski stručni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski studij
- ili četverogodišnji diplomski stručni studij primarnog obrazovanja, uz uvjet da u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa stekne kvalifikaciju odgojitelja temeljem

priznavanja stečenih ishoda učenja na studiju za učitelja i razlike programa za prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju učitelja u svrhu stjecanja kvalifikacije odgojitelja.

Ako osoba iz prethodnog stavka ne stekne kvalifikaciju odgojitelja u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa, prestaje joj radni odnos istekom roka za stjecanje odgovarajuće kvalifikacije za odgojitelja te se ne može više zaposliti u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja dok ne ispuni uvjete za rad na radnome mjestu odgojitelja.

Osobe koje prema natječaju nisu izabrane, obavještavaju se putem web stranice Vrtića o izboru kandidata.

Ako se na natječaj javila osoba koja traži prednost zapošljavanja prema Zakonu o pravima hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihovih obitelji, ravnatelj u roku do 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu treba izvijestiti tu osobu o rezultatima natječaja.

Za obavljanje poslova koji ne trpe odgađanje radnik se može primiti na rad bez objave natječaja, odnosno oglasa, ali najduže za razdoblje od 60 dana, sklapanjem ugovora o radu na određeno vrijeme.

Članak 7.

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu koji se, u pravilu, sklapa na neodređeno vrijeme. Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Prilikom zasnivanja radnog odnosa poslodavac može tražiti potvrdu utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova od medicine rada ili nadležnog liječnika opće prakse.

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

Članak 8.

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 1. 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 nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Iznimno od stavaka 2. i 4. 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 nenazočnog 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 kolektivnim ugovorom.

Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. 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 kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Razlog za sklapanje uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme mora se navesti u sklopljenom ugovoru o radu ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu.

Članak 9.

Osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih Zakonom, za svako radno mjesto utvrđuju se i posebni uvjeti Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu vrtića.

Članak 10.

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

U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan raditi dulje od punoga radnog vremena najviše do osam sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika.

Izuzetno, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu štetu, zamjene ne nazočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

Članak 11 .

Pri zasnivanju radnog odnosa vrši se provjera stručnih i radnih sposobnosti radnika kroz institut probnog rada koji može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koje se traži do III. stupnja stručne spreme,
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme,
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme,
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme ili više.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 12.

Otkaz zbog ne udovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanom obliku i obrazložen. Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se daje radnik zadovoljio na probnom radu.

Upravno vijeće predškolske ustanove imenovat će članove komisije za praćenje rada radnika i provjere njegovih stručnih i radnih sposobnosti za vrijeme pokusnog rada. Komisija za praćenje rada radnika u probnom radu broji 3 člana, od kojih jednog člana predlaže sindikat.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme iste vrste stručnog i radnog iskustva kao radnik čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

Članak 13.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad u zvanju za koje se školovao.

Način osposobljavanja pripravnika za samostalni rad mora biti propisan Pravilnikom o radu ili određen ugovorom o radu.

Radi osposobljavanja za samostalni rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad u drugu predškolsku ustanovu.

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži od IV. do VII. stupnja stručne spreme.

Odluku o potrebi zapošljavanju novog radnika-pripravnika donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Članak 14.

Pripravnički staž može trajati najviše:

- 12 mjeseci za poslove za koje se traži V, VI, VII stupanj stručne spreme
- 6 mjeseci za poslove za koji se traži IV stupanj stručne spreme

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u visini od 85% od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Članak 15.

Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja.

Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:

- pet radnih dana za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme
- sedam radnih dana za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme,
- deset radnih dana za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme

Članak 16.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvome pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana.

Ukoliko pripravnik ne položi pripravnički ispit ni nakon proteka godine dana od isteka pripravničkog staža poslodavac će mu otkazati ugovor o radu.

Polovicu drugog polaganja stručnog ispita snosi sam pripravnik.

Rok iz stavka 2. ovoga članka u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje roditeljnog, 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 pripravnički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa sklapanjem ugovora o stručnom osposobljavanju.

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

Članak 17.

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 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 ovoga Zakona.

Na pripravnike — odgajatelje i stručne suradnike u vrtiću primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju [NN 10/97., NN 107/07. NN 94/13./ 98/19 i 57/22) propisi doneseni na temelju zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.

Članak 18.

Pri zasnivanju radnog odnosa s radnikom na upražnjeno radno mjesto određeno Pravilnikom o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika, te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću Ravnatelj vrtića je dužan pribaviti prethodnu suglasnost osnivača.

III. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

Provjera stručnih i radnih sposobnosti

Članak 19.

Na prijedlog ravnatelja vrtića Upravno vijeće donosi odluku o pokretanju postupka za utvrđivanje potrebnih znanja i sposobnosti odnosno ostvarivanje predviđenih rezultata rada. Postupak se provodi u skladu sa Zakonom, time da vrijeme provjere ne može trajati kraće od tri mjeseca od dana pokretanja postupka.

Postupak iz stavka 1. pokreće Ravnatelj, te imenuje komisiju od tri člana, od kojih je jedan obavezno predstavnik Sindikata.

Članovi komisije iz prethodnog stavka moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme određene vrste zanimanja i radnog iskustva kao radnik čije znanje i sposobnost odnosno radni rezultat se provjeravaju.

Provjera znanja i sposobnosti odnosno ostvarivanje rezultata započinje danom pokretanja postupka time da ne može biti pokrenuta prije proteka roka od šest mjeseci za radnike koji su duže odsustvovali s rada zbog službe u oružanim snagama, porodijskog dopusta, dužeg bolovanja i sl.

Nakon izvršene provjere komisija sačinjava pismeno izvješće koje se uručuje radniku, poslodavcu i Sindikatu.

Na temelju izvješća iz prethodnog stavka donosi se odluka o mogućnosti rasporeda radnika na radno mjesto koje odgovara njegovim stručnim znanjima i sposobnostima, a ako takva mogućnost ne postoji, radniku može prestati radni odnos na način i pod uvjetima predviđenim Zakonom.

Raspoređivanje radnika

Članak 20.

Ravnatelj može radnika rasporediti na drugo radno mjesto, a radnik može biti raspoređen na druge poslove koji nisu u skladu sa njegovom stručnom spremom, odnosno može mu prestati radni odnos zbog toga što nema potrebno znanje i sposobnosti i ne ostvaruje predviđene rezultate rada na svom radnom mjestu, samo kada se to utvrdi u odgovarajućem postupku uz prethodno pribavljeno mišljenje Sindikata.

Institut pribavljenog mišljenja sindikata različit je po svom sadržaju namjeni od instituta savjetovanja / suodlučivanja / suglasnosti sindikata iz Zakona o radu.

Članak 21.

Poslodavac je dužan radniku koji je iskazan viškom uspostaviti komunikaciju sa Zavodom za zapošljavanje Grada Mursko Središće, te osigurati njegovo zaposlenje u jednoj od Predškolskih ustanova Grada Mursko Središće.

Poslodavac je dužan radniku koji je iskazan viškom uspostaviti komunikaciju sa Županijskim zavodom za zapošljavanje, te pokušati osigurati njegovo zaposlenje u jednoj od Predškolskih ustanova na području Županije.

Članak 22.

Radnik koji je proglašen viškom u i zbog toga mu se otkazuje ugovor o radu ima pravo na otpremninu u visini od 1/3 prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada u Dječjem vrtiću „Maslačak”, a najviše do visine šest prosječnih mjesečnih plaća sukladno zakonu.

Radniku koji je proglašen viškom, a nedostaje mu 5 godina života ili 5 godina mirovinskog staža do ostvarenja uvjeta za punu mirovinu, ne može se otkazati ugovor o radu bez priznavanja prava na otpremninu u visini plaća i pripadajućih doprinosa koji bi mu bili isplaćeni da je radio do stvaranja uvjeta za punu mirovinu, uvećanih za ostala Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom utvrđena prava.

Radniku za čijim je radom prestala potreba u vrtiću odnosno kod poslodavca, radni odnos ne može prestati dok ne proteknu sljedeći rokovi od dana donošenja Programa rješavanja viška radnika:

- za radnike do 10 godina staža najmanje 4 mjeseci
- za radnike sa preko 10, a do 20 godina staža najmanje 5 mjeseci
- za radnike sa preko 20 godina staža najmanje 6 mjeseca

Članak 23.

Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena na kaznu zatvora (neovisno o tome je li izrečena uvjetna ili bezuvjetna kazna) za neko od kaznenih djela počinjenih s namjerom protiv života i tijela, protiv Republike Hrvatske, protiv pravosuđa, protiv javnog reda, protiv imovine, protiv službene dužnosti, protiv čovječnosti i ljudskog dostojanstva, protiv osobne slobode, protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, protiv braka, obitelji i djece, protiv zdravlja ljudi, protiv opće sigurnosti, krivotvorenja, 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 dječjem 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 dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od prekršajnih djela za nasilničko ponašanje, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.

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

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

Ako dječji vrtić kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u dječjem vrtiću pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, udaljit 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 mjesečne 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 dječjem vrtiću niti kao vanjski suradnik dječjeg vrtića.

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

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

IV. RADNO VRIJEME

Članak 24.

Puno radno vrijeme svih radnika u vrtiću iznosi 40 sati tjedno, uključujući i dnevne stanke.

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

Radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika u neposrednom radu s djecom, stručnih suradnika, te medicinske sestre-zdravstvenog voditelja određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu.

Članak 25.

Dnevno radno vrijeme svih radnika je 8 sati u što se uračunava pola sata dnevne stanke. Dnevno radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika u neposrednom radu s djecom, stručnih suradnika, te medicinske sestre-zdravstvenog voditelja određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu.

Članak 26.

Raspored tjednog i dnevnog radnog vremena donosi poslodavac pisanom odlukom koja je sastavni dio plana i programa vrtića.

Članak 27.

Raspored radnog vremena radnika koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege hendikepiranog djeteta određuje se sporazumom između poslodavca i radnika koji radi skraćeno radno vrijeme.

Dodatni rad radnika

Članak 28.

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe ovoga Zakona kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 29.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju 30 minuta.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

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

Stanka se ubraja u radno vrijeme. Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac. Ako priroda posla ne omogućava stanku u toku rada (odgojno obrazovni radnici), poslodavac će to vrijeme uračunati u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja.

Godišnji odmor

Članak 30.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na godišnji odmor.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna = 20 radnih dana, koliko iznosi Zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

a) prema dužini radnog staža:

- do 5 godina	1 radni dan
- više od 5 do 10 godina	2 radna dana
- više od 10 do 15 godina	3 radna dana
- više od 15 do 20 godina	4 radna dana
- više od 20 do 25 godina	5 radnih dana
- više od 25 do 30 godina	6 radnih dana
- više od 30 do 35 godina	7 radnih dana
- više od 35 godina	8 radnih dana

b) prema složenosti poslova:

- | | |
|-------------------------|--------------|
| - poslovi VSS | 5 radna dana |
| - poslovi VŠS | 4 radna dana |
| - poslovi SSS, VKV i KV | 3 radna dana |
| - poslovi PK, NK | 2 radna dana |

c) prema doprinosu na radu:

- | | |
|--|--------------|
| - ako ostvari izvrstan rezultat rada | 4 radna dana |
| - ako ostvari vrlo uspješne rezultate rada | 3 radna dana |
| - ako ostvaruje uspješne rezultate rada | 2 radna dana |

d) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- | | |
|---|------------------|
| - roditelju, posvojitelju i staratelju
s jednim malodobnim djetetom | 2 radna dana |
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju
za svako daljnje malodobno dijete | još po jedan dan |
| - samohranom roditelju djeteta do 15.godina | 2 radna dana |
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju
hendikepiranog djeteta bez obzira na ostalu djecu | 3 radna dana |
| - invalidu | 2 radna dana |

e) prema uvjetima rada:

- | | |
|---|--------------|
| - rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada | 3 radna dana |
| - rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom,
blagdanima i neradnim danima određeni Zakonom | 2 radna dana |

f) prema navršenim godinama starosti:

- | | |
|---------------------------|---------------|
| - do 30 godina | 2 radna dana |
| - od 30 do 40 godina | 3 radna dana |
| - više od 40 do 50 godina | 4 radna dana |
| - više od 50 do 60 godina | 5 radnih dana |
| - iznad 60 godina | 6 radnih dana |

Članak 31.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje te blagdani i neradni dani.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašten liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora

Članak 32.

Radnik ima pravo puni godišnji odmor koristiti u dva i više dijelova. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Ravnatelja ili osobu koju on ovlasti najmanje dva dana ranije.

Članak 33.

Plan rasporeda korištenja godišnjeg odmora donosi poslodavac za sve zaposlene pisanom odlukom. Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a prvenstveno u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa i o potrebama i željama radnika, te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge prije donošenja plana rasporeda.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja svakom radniku pisanu odluku o trajanju i razdoblju korištenju godišnjeg odmora najkasnije 30 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 34.

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

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

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenu odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 3. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 35.

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.

Članak 36.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može koristiti najkasnije do 30.06. iduće godine.

Godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora iz prošle kalendarske godine koji nije iskorišten ili je prekinut zbog bolesti ili korištenja roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine.

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

Plaćeni dopust

Članak 37.

Radnik ima pravo na dopust tijekom kalendarske godine za sljedeće slučajeve:

- sklapanja braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, unuka	5 radnih dana
- smrt braće i sestara, djeda ili bake, te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidbe	2 radna dana
- elementarnih nepogoda	5 radnih dana
- teške bolesti člana uže obitelji (roditelja i djece)	6 radnih dana
- na poziv sudskih ili drugih ovlaštenih organa	1 radni dan
- za dobrovoljne davaoce krvi, za svako davanje	3 radna dana
- za polaganje stručnog ispita prvi put	10 radnih dana
- za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama	1 radni dan
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr.	2 radna dana

Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi slučaj iz stavka prvog ovog članka odobrava mu se dopust u utvrđenom trajanju.

Članak 38.

Radnik kojeg vrtić upućuje na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita, ukupno do 15 radnih dana godišnje. Za pripremanje i polaganje završnog ispita, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Ako to zahtijevaju okolnosti radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj godini.

Odluku o realizaciji navedenih prava donosi Poslodavac.

Članak 39.

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

Ako okolnosti iz članka 36. ovog Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti iz službe odnosno s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na odsutan zbog privremene nesposobnosti za rad.

Članak 40.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 41.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
- 10 dana za polaganje ispita u višoj školi ili fakultetu
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja, posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika, i sl.)

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovog članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

Članak 42.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u slijedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji,
- izgradnja ili popravak kuće ili stana
- liječenje na vlastiti trošak
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na vlastiti trošak te u drugim opravdanim slučajevima.

Kada to okolnosti zahtijevaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju preko 30 dana uz suglasnost Upravnog vijeća.

Članak 43.

U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obvezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža osiguranja i zdravstvenog osiguranja za radnika i članove obitelji osigurane po njemu odnosno druge posljedice u skladu s važećim propisima).

Odsutnost s posla

Članak 44.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog 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.

Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

VI. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

Članak 45.

Plaća se radniku isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec.

Od isplate jedne do isplate druge plaće ne smije proći više od 30 dana.

Članak 46.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće kredit, sindikalne članarine, osiguranje, i sl.)

Članak 47.

Plaća i ostala materijalna prava radnika iskazuju se u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje poslodavac.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku i sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje.

Članak 48.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće.

POPIS KOEFICIJENATA SLOŽENOSTI RADNIH MJESTA

Članak 49.

- 1. RAVNATELJ PREDŠKOLSKE USTANOVE DO 400 DJECE - VSS**
2,60
- 2. 2.1. STRUČNO – PEDAGOŠKI POSLOVI**
PEDAGOG, PSIHOLOG, EDUKACIJSKI REHABILITATOR DEFEKTOLOG,
LOGOPED, ODGOJITELJ-DEFEKTORLOG, MAG. RANOG
I PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA - VSS

- S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM
2.01
- BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA
1.77

2.2. MEDICINSKA SESTRA - ZDRAVSTVENI VODITELJ
MEDICINSKA SESTRA (VŠS)
1.80

2.3. ODGOJITELJ (VŠS)

- S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM
1.80
- BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA
1.57
- 3. POMOĆNO -TEHNIČKI POSLOVI**
 - 3.1. GLAVNI KUCHAR (SSS)**
1.43
 - 3.2. ŠVELJA. PRALJA, POMOĆNI POSLOVI U KUHINJI,**
POMOĆNI RADNIK ZA NJECU, SKRB I PRATNJU,
SPREMAČICA (PKV, NSS)
1.06

Kada radnik koji radi na poslovima prehrane, održavanja čistoće objekata, pranja, šivanja, nabave, grijanja i održavanja prostora u cjelodnevnom programu tijekom redovnog radnog vremena obavlja veći opseg poslova od propisanog, ima pravo na uvećanje osnovne plaće u visini od 1 % za svaki dan rada u preopterećenju, ali najviše do 20%.

Odluku o isplati naknade za rad u preopterećenju donosi ravnatelj.

Ravnatelj je dužan u najkraćem mogućem roku osigurati zamjenu za odsutnog radnika kako bi se rad u preopterećenju drugih radnika sveo na minimum.

Članak 50.

Osnovicu za izračun plaće određena je važećim Kolektivnim ugovorom., odnosno Aneksom Kolektivnog ugovora za predškolski odgoj i obrazovanje.

Ugovorena osnovica ne može biti niža od osnovice za izračun plaće za državne službenike i namještenike u sustavu školstva.

Uvećanje plaće

Članak 51.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 52.

Plaća ne može biti isplaćena u nižem iznosu od iznosa određenog člankom 51. Zakona predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97., 107/07. 94/13,98/19, 57/22 i 101/23)

Članak 53.

Za znanstveni stupanj plaća radnika uvećat će se:

- magistar predškolskog odgoja 8%
- magistar znanosti 8%
- doktor znanosti 15%

Članak 54.

Plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću 50%
- za dnevni prekovremeni rad 50%
- za rad subotom u okviru 40 satnog radnog tjedna 25%
- za rad nedjeljom u okviru 40 satnog radnog tjedna 35%
- za dnevni dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 10%
- za smjenski rad 10%

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

Prekovremenim radom priznaju se odrađeni sati odgojitelja iznad dnevne norme neposrednog rada s djecom, odnosno odrađeni sati ostalih radnika iznad 8 sati dnevne norme u tjednu od ponedjeljka do petka, kao i svaki sat rada subotom, nedjeljom, blagdanom i praznikom.

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenoj radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično preko tjedna ili mjeseca u prijedpodnevnom (I. smjena — od 06 do 14 sati), poslijepodnevnom (II. smjena — od 14 do 22 sata) ili noćnom (III. smjena - od 22 do 06 sati) dijelu dana. Noćni radnik je radnik koji u vremenu od 22,00 sata do 6,00 sati odradi najmanje 1/3 radnog vremena.

Naknade iz stavka I . ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 55.

Ravnatelj dječjega vrtića dužan je odmah, a najkasnije 15 dana od dana početka rada pripravnika nakon zasnivanja radnoga odnosa osobe koja je dužna položiti stručni ispit pokrenuti postupak stažiranja i prijaviti ga Agenciji tiskanicom RPOO-1.

Program stažiranja počinje se ostvarivati danom zasnivanja radnoga odnosa u dječjem vrtiću.

Ravnatelj je dužan imenovati tročlano stručno povjerenstvo za stažiranje.

Povjerenstvo iz stavka 3. ovoga članka čine:

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

Ako dječji vrtić nema odgojitelja ili stručnog suradnika u zvanju mentora, ravnatelj može imenovati za mentora odgojitelja ili stručnog suradnika istog ili višeg stupnja stručne spreme od pripravnika s najmanje pet godina radnog iskustva u dječjem vrtiću i s položenim stručnim ispitom.

Ako mentora nije moguće imenovati u dječjem vrtiću u kojem pripravnik stažira, mentor se imenuje iz drugoga dječjeg vrtića.

Ako dječji vrtić nema stručnoga suradnika, ravnatelj će imenovati stručnoga suradnika iz drugoga dječjeg vrtića.

Članak 56.

Za vrijeme obavljanja poslova na zimovanju odnosno ljetovanju gdje proces rada zahtijeva angažiranje i odgovornost odgojno obrazovnog radnika tijekom 24 sata, pored plaće za redovno radno vrijeme pripada mu i dodatni iznos naknade koja se utvrđuje u visini njegove osnovne plaće na bazi dodatnih 8 sati za svaki dan.

Prethodni stavak odnosi se samo na zimovanja odnosno ljetovanja koja organizira vrtić uz prethodno pribavljenu suglasnost Upravnog odjela za prosvjetu Grada Mursko Središće.

Članak 57.

Kada odgojno obrazovni radnik provodi program predškole (mala škola) uvjeti rada, dužina trajanja sata, te omjer neposrednog rada s djecom, pripremanje za rad i ostali poslovi ista je kao da taj program obavlja pri školi.

Članak 58.

Odgojno obrazovnom djelatniku se plaća uvećava za 10% za rad sa spojenim skupinama.

Članak 59.

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

Kada radnik tijekom svakog radnog dana, temeljem rasporeda rada, obavlja poslove na više lokacija plaća mu se povećava 2% za drugu i svaku narednu lokaciju.

Članak 60.

Odgojno obrazovnom radniku koji sam obavlja poslove i radne zadatke u vrijeme zadanog vremena za zajedničko obavljanje odgojno obrazovnog rada s djecom, osnovna plaća uvećava se za 50% za svaki sat odsutnosti drugog odgojno obrazovnog djelatnika uz vremensko ograničenje trajanja navedeno rada od 14 dana.

Članak 61.

Odgojno obrazovnom radniku vrijeme koje provodi u neposrednom radu s djecom na programima iznad redovnog radnog vremena plaća se dodatno i to kao redovan rad s djecom.

Članak 62.

Za dane koje odgojno obrazovni radnik provede u radu s djecom van sjedišta vrtića ima pravo na dnevnicu u skladu sa Zakonom.

Članak 63.

Za ostvarene nadprosječne rezultate rada radniku će se isplatiti nagrada jedanput godišnje.

Mjerila za vrednovanje rezultata rada, te mjerila o visini nagrade utvrdit će Upravno vijeće vrtića na prijedlog Ravnatelja.

VII. NAKNADA PLAĆE

Članak 64.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio za vrijeme kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obavljanja stručnih seminara i sličnih obveza.

Naknada plaće je u visini prosjeka plaće koju je radnik ostvario u prethodna tri mjeseca.

Članak 65.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za radno vrijeme uz normalan učinak, za vrijeme kada ne radi zbog:

- sindikalnog obrazovanja
- obrazovanja za potrebe Radničkog vijeća
- obrazovanja povjerenika za zaštitu na radu
- obrazovanja povjerenika za zaštitu od zlostavljanja i diskriminacije
- zastoja u poslu do koga je došlo bez krivnje radnika kao na primjer u slučaju — pogonske energije, nedolaska djece u vrtić i sl.

Članak 66.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 80% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem. Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku za slučaj privremene nesposobnosti za rad zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Članak 67.

Sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća ima pravo na slobodne sate, ovisno o broju sati koje je utrošio na sindikalne poslove.

VIII. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

Članak 68.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete zdravlja i sigurnosti radnika na radu.

Poslodavac će poduzeti mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Poslodavac je dužan pri uvođenju novih tehnologija informirati radnike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

Članak 69.

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

Članak 70.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu osposobljenošću i uputama koje mu je osigurala Predškolska ustanova.

Radnik, koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka. Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine. Prava iz prethodnog stavka ne primjenjuju se u slučaju rata ili neposredne ratne opasnosti kao i u slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa.

IX. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA

Članak 71.

Zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća

Članak 72.

Zabranjeno je uznemiravanje radnika u tijeku rada.

Pod uznemiravanjem se podrazumijeva svako ponašanje prema radnicima s ciljem povrede dostojanstva radnika koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće i uvredljivo okruženje.

Članak 73.

Uznemiravanjem u tijeku rada smatra se osobito: neprimjereni tjelesni kontakti spolne naravi, nedolični prijedlozi spolne i druge naravi, uznemirujući telefonski pozivi, korištenje nepriličnih izraza i tona u ophođenju, te zahtjevi za obavljanje poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici od svojih nadređenih i podređenih suradnika i svake treće osobe s kojom radnik dođe u doticaj u tijeku rada ili u svezi s radom.

Članak 74.

Radnici su dužni prigodom obavljanja poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike te, u granicama svojih ovlasti, spriječiti uznemiravanje od drugih radnika kao i trećih osoba i o tom izvijestiti ravnatelja.

Članak 75.

Za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz postupak zaštite dostojanstva radnika nadležan je radnik-povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika, koji je zaposlen kod poslodavca, a kojeg je poslodavac dužan imenovati posebnom odlukom.

Postupak zaštite dostojanstva radnika koji je podnio prijavu zbog uznemiravanja povjerljive je naravi.

Radnik podnosi prijavu o uznemiravanju pisanom pritužbom ovlaštenoj osobi iz stavka 1. ovog članka.

Ovlaštena je osoba dužna, poradi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećeg dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnijeta da se o pritužbi očituje.

O očitovanju se sastavlja zapisnik koji radnik potpisuje.

Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge radnje poradi utvrđivanja činjeničnog stanja (suočavanje, saslušanje svjedoka i dr.)

Ako se pritužba zbog uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu u predškolskog ustanovi, predsjednik upravnog vijeća, odnosno ravnatelj poduzet će odgovarajuće mjere radi utvrđivanja činjeničnog stanja iz pritužbe vodeći pritom računa o zaštiti o dostojanstva radnika i interesima vrtića.

Članak 76.

O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik temeljem kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila postojanje uznemiravanja, predlaže mjere zaštite dostojanstva. Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od osam dana od dana primitka pritužbe.

Ako ovlaštena osoba u roku od osam dana ne poduzme mjere zaštite dostojanstva ili ako su mjere koje je poduzela neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad i u roku od osam dana zatražiti zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 77.

Kada ovlaštena osoba utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže neku od sljedećih mjera o zaštiti dostojanstva: izmjenu rasporeda rada, premještaj u drugi objekt pokretanje stegovnog postupka.

Članak 78.

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od osobe koja nije u radnom odnosu u vrtiću, ovlaštena osoba može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, predložiti ravnatelju, odnosno predsjedniku upravnog vijeća sljedeće mjere: pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu, obavijestiti poslodavca prijavljene osobe, ako je prijavljena osoba u radnom odnosu, obavijestiti nadležnu policijsku postaju.

X. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 79.

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

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

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

Ako ne postupi prema prethodnom stavku ovoga članka odlučujući o zahtjevu, upravno vijeće može:

- zahtjev odbiti kao neosnovan
- zahtjevu udovoljiti i osporavani akt izmijeniti ili poništiti
- zahtjevu udovoljiti i osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti predmet na ponovno odlučivanje.

Sukladno prirodi posla i organizaciji rada u vrtiću, a na zahtjev zainteresiranih radnika na neodređeno vrijeme, može se odobriti preuzimanje radnika između dvije predškolske ustanove bez natječaja, odnosno oglasa, ako radnici imaju odgovarajući stupanj i visinu stručne sprema.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka, predškolske ustanove sklapaju sporazum o preuzimanju radnika.

Članak 80.

Grad Mursko Središće je dužan osigurati sredstva za sistematski zdravstveni pregled svih radnika svake godine, a radnik je obavezan pristupiti sistematskom pregledu svake 3 godine.

Grad Mursko Središće je dužan radnike osigurati od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

Članak 81.

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

Članak 82.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto ne može se isplatiti u iznosu nižem od plaće iz ugovora o radu koji je na snazi.

Članak 83.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili zbog profesionalne bolesti ne bude vraćen na rad jer je nastao trajni gubitak sposobnosti za rad (opća nesposobnost za rad), ima pravo na otpremninu u visini 100% prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, a najviše do visine šest prosječnih mjesečnih plaća sukladno zakonu.

Članak 84.

Radnik kojem je otkazan Ugovor o radu zbog bolesti — osobno uvjetovani otkaz — ima pravo na otpremninu u visini 65% prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, a najviše do visine šest prosječnih mjesečnih plaća sukladno zakonu.

Članak 85.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanim ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini 1/3 prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, a najviše do visine šest prosječnih mjesečnih plaća sukladno zakonu.

Članak 86.

Radniku može biti upućeno upozorenje na obveze iz radnog odnosa zbog neizvršenja poslova iz Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada. Po proteku tri godine od dana donošenja upozorenja smatrat će se da isto nije doneseno.

XI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 87.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora ukoliko poslovni rezultati omogućuju isplatu regresa o čemu odlučuje Upravno vijeće.

Članak 88.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene po radniku u RH u prethodna tri mjeseca prije umirovljenja. Iskazana visina se radniku isplaćuje u neto iznosu.

Članak 89.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u predškolskim ustanovama Grada Mursko Središće, odnosno njegovim pravnim prethodnicima i to za navršenih:

Godine staža	Neoporezivi iznos u eurima do
10	do 280 eura
15	do 336 eura

20	do 392 eura
25	do 448 eura
30	do 504 eura
35	do 560 eura
40 i svakih narednih 5	do 672 eura

Radniku će se isplatiti jubilara nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Članak 90.

U povodu Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti, u najmanjem iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez na dohodak.

Sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se radniku po kojem je dijete evidentirano na Kartici poreza na dohodak od nesamostalnog rada (obrazac PK) za cijelu kalendarsku godinu.

Članak 91.

Radniku pripada pravo na nagradu za božićne blagdane, regres ukoliko poslovni rezultati omogućuju isplatu nagrade o čemu odlučuje upravno vijeće.

Visina naknade za prigodnu nagradu (božićnica, regres) čiji je iznos određen KU, odnosno od strane osnivača ali najviše do neoporezivog iznosa.

Članak 92.

Radnicima se jednom godišnje može dati dar u naravi pojedinačna vrijednost kojeg ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez na dohodak.

Članak 93.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- rođenja djeteta u visini proračunske osnovice
- smrti supružnika, djeteta, roditelja 1 prosječna bruto mjesečna plaća isplaćena po radniku u RH u prethodna tri mjeseca
- očuha, maćehe i skrbnika 1 prosječna bruto mjesečna plaća isplaćena po radniku u RH u prethodna tri mjeseca.

Iskazana visina se radniku isplaćuje u neto iznosu.

Radnik ima pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti 2 prosječne bruto mjesečne plaće
- bolovanja dužeg od 90 dana 1 prosječna bruto mjesečna plaća

Pravo na pomoć za vrijeme privremene nesposobnosti za rad duže od 90 dana nema radnik koji na temelju Zakona ima pravo na naknadu plaće u iznosu od 100% osnovice za naknadu.

- | | |
|--|--|
| - nastanka teške invalidnosti djeci i supružnika radnika
plaća | 1 prosječna bruto mjesečna |
| - radi nabave medicinskog pomagala i pokrivanja
participacije pri kupnji prijeko potrebnih plaća
lijekova u inozemstvu | 1 prosječna bruto mjesečna
isplaćene po radniku u RH
u prethodna tri mjeseca |

Iskazana visina se radniku isplaćuje u neto iznosu.

Pod teškom invalidnošću iz prethodnog stavka ovog članka podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije koja prelazi 70%.

Uža obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika: 3 prosječne bruto mjesečne plaće i troškove pogreba isplaćene po radniku u RH u prethodna tri mjeseca. Iskazana visina se radniku isplaćuje u neto iznosu.

Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa dvije bruto prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodna tri mjeseca.

Ugovorne strane sporazumne su da će djeci, odnosno zakonskim starateljima djece radnika koji je izgubio život na radu, mjesečno isplatiti pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta: 50% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini
- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole: 70% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini
- za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta: 90% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini.

Članak 94.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnice
- duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnic.

Ugovorne strane su sporazumne da visina dnevnice iznosi najviši iznos po Pravilniku o porezu na dohodak.

Ako je radnik upućen na službeno putovanje s djecom iz vrtića koje traje najmanje 8 sati, bez obzira na osiguranu prehranu, isplaćuje mu se iznos pune dnevnice.

Članak 95.

Radnik ima pravo na terenski dodatak kad mu je ugovorom o radu određeno mjesto rada na terenu.

Visinu terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka iznosi dnevno prema odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

Ako radnik ispunjava uvjete iz stavka 1. ovog članka, a potreba posla iznimno zahtijeva odlazak na službeni put, ispunjen je uvjet za isplatu dnevnice.

Terenski dodatak isplaćuje se i za dane tjednog odmora, blagdane i neradne dane propisane zakonom uz uvjet da radnik stvarno u to vrijeme radi na terenu.

Članak 96.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne prijevozne karte.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte. Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Ako nije organiziran javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza na istu udaljenost na tom području.

Članak 97.

Kada radnik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, troškovi će mu se nadoknaditi po prijednom kilometru u visini neoporezivog iznosa po Pravilniku o porezu na dohodak. Kada će radnik koristiti privatni automobil u službene svrhe određuje poslodavac.

Članak 98.

Kada je radniku dozvoljena upotreba privatnog automobila zbog izvršavanja dnevnih radnih obaveza poslodavac će mu odobriti trošak loke vožnje, uz pravila naknade iz čl. 97. Kolektivnog ugovora.

Članak 99.

Radnik sa članovima svoje obitelji ima pravo na korištenje radničkih odmarališta uz dogovor sindikata i vrtića odnosno poslodavca.

Način i uvjeti za ostvarivanje prava iz prethodnog stavka utvrđuju se posebnim ugovorom između sindikata i poslodavca.

Članak 100.

Grad Mursko Središće će radnicima u vrtiću omogućiti sudjelovanje u natječaju za dodjelu gradskog stana.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU i DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 101.

Kad ugovor o radu otkazuje radnik otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

Ravnatelj vrtića može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a naročito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Predškolske ustanove,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima Predškolske ustanove,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene Zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje,
- zloupotrebe korištenja privremene nesposobnosti za rad.

Radi kršenja obveza ugovora o radu poslodavac može i izvanredno otkazati samo pod uvjetima i na način utvrđenim Zakonom o radu.

U slučaju kršenja obveza iz radnog odnosa ravnatelja vrtića, a naročito zbog razloga iz st. 1 ovoga članka, Grad Mursko Središće preuzima sva ovlaštenja za pokretanje razrješenja ravnatelja predškolske ustanove.

Otkazni rok kod redovitog otkaza radniku ugovora o radu ne teče za vrijeme trajanja godišnjeg odmora, razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika te plaćenog dopusta.

Dostavljanje pismena

Članak 102.

Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnome mjestu.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju dostavljač i radnik.

Radnik treba na dostavnici sam označiti nadnevak primitka pismena.

Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena. Kada radniku pismo nije dostavljeno na radno mjesto, treba mu pismo dostaviti poštom na njegovu adresu.

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

Kada je pismo istaknuto na oglasnoj ploči Vrtića, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od dva dana od dana isticanja pismena.

XIII. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 103.

Vrtić će u okviru mogućnosti i u dogovoru s osnivačem osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad. Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Vrtić će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Vrtiću koji se ravnatelju Vrtića pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.

Ako u Vrtiću djeluju dva ili više sindikata, a ne sporazumiju se o sindikalnom povjereniku koji će imati položaj radničkog vijeća, ravnatelj treba osigurati uvjete iz stavka 1. ovoga članka samo sindikalnom povjereniku koji dostavi zapisnik i odluku iz koje je razvidno da je izabran za preuzimanje prava i obveza radničkog vijeća.

Za izvješćivanje radničkog vijeća o podacima propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih.

Članak 104.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane članom Sindikata.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrati će se pritisak poslodavca ili njegovog predstavnika na radnike članove Sindikat da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 105.

Aktivnosti sindikalnog povjerenika u vrtiću odnosno Gradu Mursko Središće ne smije biti spriječena ili ometana ako djeluje u skladu sa Zakonom, drugim propisima i Kolektivnim ugovorom.

Sindikat, odnosno Sindikalni povjerenik je dužan obavijestiti poslodavca odnosno ravnatelja vrtića o izboru sindikalnog povjerenika.

Poslodavac je dužan radniku i Sindikatu osigurati informacije o prijedlozima odluka koje će razmatrati odgovarajuće tijelo upravljanja, a koje su od značaja za ekonomski i socijalni položaj radnika.

Kada se na sjednici Upravnog vijeća vrtića odlučuje o pravima radnika, Sindikatu se dostavljaju pozivi s materijalima za sjednicu, te omogućuje sudjelovanje sindikalnog povjerenika na sjednici.

Članak 106.

Čelnik sindikata koji je na tu funkciju izabran iz radnog odnosa, a koju obavlja profesionalno, ima se pravo nakon prestanka te funkcije vratiti na rad na iste poslove, a ako tih poslova više nema, onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme i radnog iskustva.

O namjeri povratka na rad, osobe iz stavka 1. ovoga članka trebaju obavijestiti poslodavca u roku od 30 dana prije prestanka funkcije.

Prestanak radnog odnosa i povrat na rad uređuje se pisanim sporazumom zaključenim između tog radnika i poslodavca.

Članak 107.

Pored broja sati za sindikalne aktivnosti utvrđene u članku 67. poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, članu Središnjeg odbora, članu Nadzornog odbora, te kao članu nekog drugog sindikalnog tijela omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija.

Članak 108.

Kada sindikalni povjerenik u dijelu svog radnog vremena obavlja sindikalne aktivnosti tada se omjer rada dogovora pisanim sporazumom između sindikalnog povjerenika i poslodavca.

Članak 109.

Sindikalni povjerenik zbog sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj.

Sindikalnog povjerenika, za vrijeme obnašanja dužnosti i 10 mjeseci po prestanka obnašanja dužnosti ne može se bez suglasnosti Središnjeg odbora sindikata: premjestiti u okviru iste ustanove odnosno premjestiti u drugu ustanovu utvrditi kao višak zaposlenih, premjestiti ga na nepovoljnije radno mjesto, otkazati ugovor o radu, na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Članak 110.

Upravno vijeće vrtića odnosno poslodavac dužni su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada. O zauzetim stavovima dužni su u roku 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti sindikat.

Predsjednik upravnog vijeća odnosno Ravnatelj dužan je primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev, u roku od tri dana, i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnih interesa radnika.

Sindikalni povjerenik ima pravo prisustvovati sjednicama Upravnog vijeća, a Ravnatelj dužan mu je dostaviti poziv s materijalom za sjednicu.

Ovlašteni predstavnik Grada Mursko Središće primit će na zahtjev predsjednika sindikata ako je riječ o pitanjima sindikalne aktivnosti i materijalnim interesima radnika.

Poslodavac je obavezan sindikalnom povjereniku, omogućiti neophodan pristup radnom mjestu u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

Poslodavac je također dužan sindikalnom povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za radnikov gospodarski položaj kao što su prijedlozi odluka i pravilnik o radu kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika najmanje 15 dana prije planiranog dana donošenja te odluke.

Poslodavac je dužan u pismenoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika. Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik, ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom. Sindikalni povjerenik ima i druga prava određena ovim Pravilnikom KU ili Zakonom.

Članak 111.

Poslodavac je sindikalnom povjereniku ili članu povjereništva dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme i u opsegu koji ovisi o veličini ustanove i organizaciji rada ustanove.

Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke tijekom radnog vremena vrtića vodeći računa o tome da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja vrtića.

Svi članovi sindikata vrtića imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme vrtića, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovito poslovanje vrtića.

Sindikalni povjerenik odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćene dane za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 15 dana godišnje.

Članak 112.

Poslodavac je dužan bez naknade, osigurati za rad sindikata najmanje sljedeće uvjete: prostoriju za sindikalni rad u pravilu odvojenu od mjesta rada sindikalnog povjerenika i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka, pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti, slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, po odluci sindikata, oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika, obračun sindikalne članarine, a temeljem pisane izjave člana sindikata te obračun drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun sindikata.

U slučaju kad sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u punom radnom vremenu, a zbog prirode njegova posla te aktivnosti nije moguće obavljati na njegovom mjestu rada, poslodavac će mu osigurati drugi odgovarajući prostor za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Poslodavac će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojima bi pojedini sindikat u vrtiću bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

Članak 113.

Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu iz Zakona i KU i ovog Pravilnika određuje se:

- prema broju članova sindikata
- u slučaju kada je u vrtiću izabrano Radničko vijeće,
- prema ukupnom broju zaposlenih u vrtiću
- u slučaju kada Radničko vijeće nije izabrano.

Članak 114.

Ako Radničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzimaju jedan ili više sindikalnih povjerenika (sindikalno vijeće), o čemu odlučuje sindikat u vrtiću. Broj sindikalnih povjerenika sindikalnog vijeća s pravima iz prethodnog stavka ne može biti veći od broja članova Radničkog vijeća daje ono ustrojeno.

Sindikalnog povjerenika koji ima ovlasti Radničkog vijeća može u dijelu tih ovlasti zamijeniti sindikalni predstavnik koji nije zaposlen u ustanovi, pod uvjetom daje sindikat obavijestio poslodavca o toj osobi i da joj je povjerenik prenio u pisanoj formi određenu ovlast Radničkog vijeća.

Kada je u funkciji Radničkog vijeća sindikalni povjerenik odnosno član sindikalnog vijeća, ima pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom, a koja se utvrđuje prema broju članova koje bi imalo Radničko vijeće.

Članak 115.

Kada sindikalni povjerenik zamjenjuje Radničko vijeće on preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu.

Kada sindikalni povjerenik obavlja funkciju Radničkog vijeća u punom radnom vremenu, nakon isteka mandata ima se pravo vratiti na poslove svojeg radnog mjesta, a ako tih poslova više nema onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme.

Članak 116.

Kada su sindikalni povjerenik odnosno sindikalno vijeće u funkciji Radničkog vijeće ima pravo uz prethodnu suglasnost sindikata zatražiti mišljenje stručnjaka o poslovima iz svojega djelokruga.

O načinu podmirivanja troškova nastalih primjenom stavka 1. ovoga članka Sindikat i poslodavac odlučit će sporazumno.

Članak 117.

Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika nastala za vrijeme obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.

XIV. OBAVJEŠĆIVANJE RADNIKA

Članak 118.

U cilju sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju vrtića, te o radu Radničkog vijeća, moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika zaposlenih u vrtiću.

Skup radnika saziva Ravnatelj vrtića, Radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća.

XV. RADNIČKO VIJEĆE , SKUP RADNIKA I ŠTRAJK

Članak 119.

Članovi Radničkog vijeća, članovi sindikata odnosno sindikalni povjerenik, i sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime radničkog vijeća već isključivo u ime sindikata.

Skup radnika

Skup radnika čine svi radnici Vrtića. Skup radnika saziva radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Vrtića.

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

Kada je u Vrtiću utemeljeno radničko vijeće, ravnatelj može sazvati skup radnika ne osporavajući radničkom vijeću pravo na sazivanje skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti radničkoga vijeća.

Štrajk

Članak 120.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

Članak 121.

Upravno vijeće, Ravnatelj vrtića, Grad Mursko Središće ne smiju sprečavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa Zakonom, KU i ovim Pravilnikom.

Članak 122.

Štrajk se mora najaviti Upravnom vijeće, Ravnatelju vrtića, Gradu Mursko Središće najmanje 7 dana prije početka štrajka.

U pismu kojim se štrajk najavljuje Sindikat mora navesti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme te podatke o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom. Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Članak 123.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata.

U vrtiću kada se uključene u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.

Članovima štrajkaškog odbora ne može se narediti da rade za vrijeme štrajka.

Članak 124.

Štrajkaški odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati da li se štrajk odvija na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima i obavlja druge poslove.

Štrajkaški je odbor dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi poslodavac s kojim je u sporu, te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućena.

Članak 125.

Na prijedlog poslodavca sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Članak 126.

Poslovi potrebni za opsluživanje onih radnika koji dobrovoljno žele raditi, a nisu određeni za obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati, ne mogu se proglasiti poslovima koji se ne smiju prekidati.

Pri određivanju poslova koji se ne smiju prekidati valja voditi računa o tome da se njima obuhvati najmanji mogući broj radnika, a da se poslovi učinkovito izvrše. Poslovima koji se ne smiju prekidati su njega i prehrana djece.

Zbog sudjelovanja u štrajku radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj, niti se smiju na bilo koji način prisiliti na sudjelovanje u štrajku.

XVI. EVIDENCIJA O RADNICIMA I RADNOM VREMENU

Članak 127.

Vrtić mora voditi evidenciju o radnicima i radnom vremenu sukladno važećem Pravilniku.

Osim navedenih podataka iz Pravilnika Vrtić je dužan voditi i druge od radnika ili od nadležnog tijela prijavljene podatke od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (trudnoća, majčinstvo, očinstvo, dojenje djeteta, status samohranog roditelja, status posvojitelja, profesionalna bolest, ozljeda na radu, profesionalna nesposobnost za rad, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, obveze uzdržavanja koje terete radnika, za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu podatke o drugom poslodavcu ili poslodavcima kod kojih radnik radi u nepunom radnom vremenu i slično).

Evidencija o radnicima vode se pisano na papiru ili u elektroničkom obliku.

Članak 128.

Svaku promjenu podataka koju vrtić unosi temeljem izjave, obavijesti i slično ili temeljem osobnih dokumenata ili isprava, radnik je dužan prijaviti vrtiću odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dana nastanka promjene.

Vrtić je dužan evidenciju o radnom vremenu imati u poslovnom prostoru, odnosno na mjestu rada radnika.

XVII. POSLOVNA TAJNA

Članak 129.

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

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

XVIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 130.

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

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik 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 131.

Ukoliko radnik pretrpi 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.

XIX. JAVNOST RADA

Članak 132.

Rad Vrtića i njegovih tijela je javan.

Javnost rada ostvaruje se osobito:

- izvješćivanjem roditelja, građana i pravnih osoba o uvjetima i načinu davanja usluga
- davanjem pravodobne obavijesti roditeljima, građanima i pravnim osobama, na njihov zahtjev, o uvjetima i načinu davanja usluga
- obavijestima o sjednicama ili sastancima upravnog i odgojiteljskog vijeća te mogućnostima neposrednog uvida u njihov rad
- obavijesti o broju osoba kojima se istovremeno osigurava neposredan uvid u rad tijela Vrtića
- pravodobnom davanju obavijesti i uvidom u odgovarajuću dokumentaciju sredstvima javnog informiranja
- obavješćivanjem sredstava javnog informiranja o održavanju znanstvenih i stručnih skupova u Vrtiću i omogućavanja im nazočnosti na skupovima
- objavljivanjem općih i pojedinačnih akata koji su u svezi s djelatnošću Vrtića.

XX. ZAŠTITA LJUDSKOG OKOLIŠA

Članak 133.

Radnici Vrtića trebaju svakodnevno osiguravati uvjete za čuvanje i razvoj prirodnih i radom stvorenih vrijednosti ljudskog okoliša te sprječavati i otklanjati štetne posljedice koje

zagađivanjem zraka, tla i vode, bukom ili na drugi način ugrožavaju te vrijednosti ili dovode u opasnost život i zdravlje ljudi.

Zaštita ljudskog okoliša razumijeva zajedničko djelovanje svih radnika Vrtića.

Odgojitelji koji sudjeluju u izvođenju odgojno-obrazovnih programa, dužni su posvetiti pozornost odgoju djece u svezi s čuvanjem i zaštitom ljudskog okoliša. (2) Programi rada Vrtića u zaštiti ljudskog okoliša sastavni su dio plana i programa rada Vrtića.

XXI. NADZOR

Članak 134.

Nadzor nad radom Vrtića provode ovlaštena tijela državne uprave i ovlaštene javne ustanove u skladu sa zakonom i propisima donesenim na temelju zakona

U provođenju nadzora ravnatelj, Upravno vijeće i drugi radnici Vrtića dužni su surađivati s ovlaštenim tijelima i osobama koje provode nadzor.

XXII. ZABRANA PROMIDŽBE I PRODAJE U VRTIĆU

Članak 135.

U Vrtiću nije dopuštena promidžba i prodaja robe i/ili usluga koje ne služe ciljevima odgoja i obrazovanja ili su štetne za zdravlje, rast i razvoj djece rane i predškolske dobi.

XXIII. ZAŠTITA OSOBNIH PODATAKA

Članak 136.

U postupku obrade osobnih podataka i zaštite pojedinaca u pogledu obrade osobnih podataka i pravila povezana sa slobodnim kretanjem osobnih podataka Dječjeg vrtića obveznik je primjene Opće uredbe o zaštiti podataka (EU) 2016/679 (dalje u tekstu: Opća uredba).

Sukladno članku 4. točke 7. Opće uredbe Vrtić je voditelj obrade osobnih podataka koja određuje svrhu i sredstva obrade osobnih podataka u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili pravom EU.

Osobne podatke fizičkih osoba u Vrtiću obrađuje zakonito, pošteno i transparentno. Obrađuju se samo primjereni i relevantni osobni podaci i to isključivo u posebne, izričite i zakonite svrhe te se dalje ne obrađuju na način koji nije u skladu s tim svrhama.

Vrtić osobne podatke obrađuje isključivo na način kojim se osigurava odgovarajuća sigurnost osobnih podataka, uključujući zaštitu od neovlaštene ili nezakonite obrade te od slučajnog gubitka, uništenja ili oštećenja primjenom odgovarajućih tehničkih i organizacijskih mjera sukladno Pravilniku.

Ravnatelj je Odlukom imenovano službenika za zaštitu osobnih podataka vanjskog suradnika.

XXIV. OSTVARIVANJE PRAVA NA PRISTUP INFORMACIJAMA

Članak 137.

Vrtić će omogućiti pristup informacijama koje posjeduje, kojima raspolaže ili koje nadzire:

1. pravodobnim objavljivanjem na svojim oglasnim pločama i mrežnim stranicama na primjeren i dostupan način općih akata i odluka te informacija o svome radu i poslovanju
2. davanjem informacija korisniku koji je podnio zahtjev na jedan od sljedećih načina
 - neposrednim davanjem informacije
 - davanje informacije pisanim putem
 - uvidom u pismena i preslikom pismena koje sadrži traženu informaciju
 - dostavom preslike pismena koje sadrži traženu informaciju
 - na drugi način prikladan za ostvarivanje prava na pristup informaciji.

Vrtić će omogućiti pristup informaciji korisniku na temelju njegova pisanog ili usmenog zahtjeva. Kada je zahtjev iz stavka 1. podnesen usmeno, o tome će se načiniti zapisnik, a kada je podnesen telefonski ili preko drugog komunikacijskog uređaja, načiniti će se službena bilješka.

Na temelju usmenog ili pisanog zahtjeva korisniku će se omogućiti pristup informaciji najkasnije u roku do 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Vrtić će odbiti zahtjev korisnika:

- u slučajevima propisanim zakonom
- ako Vrtić ne posjeduje, ne raspolaže, ne nadzire ili nema saznanja o traženoj informaciji
- ako nema mogućnosti za dopunu ili ispravak dane informacije
- ako se traži informacija koja nema obilježje informacije propisane Zakonom o pravu na pristup informacijama.

O odbijanju zahtjeva odlučuje se rješenjem.

Protiv rješenja korisnik može izjaviti žalbu u roku do 15 dana od dana dostave rješenja.

Članak 138.

Ravnatelj je ovlašten odrediti radnika Vrtića kao posebnu službenu osobu mjerodavnu za rješavanje ostvarivanja prava na pristup informacijama.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka:

- rješava pojedinačne zahtjeve za ostvarivanje prava na pristup informacijama
- unapređuje način obrade, klasificiranja, čuvanja i objavljivanja informacija sadržanih u službenim ispravama koje se odnose na rad i djelatnost Vrtića
- osigurava neophodnu pomoć podnositeljima zahtjeva u svezi s ostvarivanjem prava na pristup informacijama.

Članak 139.

Kod davanja informacija Vrtić korisnicima ne naplaćuje upravne pristojbe već samo nadoknadu stvarnih troškova.

Visinu troškova iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje upravno vijeće kod donošenja financijskog plana.

XXV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

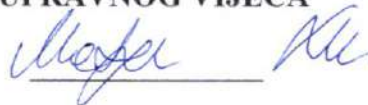
Članak 140.

Na sve odnose između radnika i Vrtića, koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, primjenjuju se Odredbe Zakona o radu, Kolektivnog ugovora i ostalih općih akata, kojim se uređuju prava i obveze radnika i vrtića.

Članak 141.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od objave na oglasnoj ploči Vrtića. Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu KLASA:601-05/22-01/01, UR. BROJ:2109-82-01-22-01 od 09.09.2022. godine.

**PREDSJEDNICA
UPRAVNOG VIJEĆA**



Mateja Novak

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Vrtića dana 18.12.2024. godine, i stupio je na snagu dana 25.12.2024. godine.

RAVNATELJICA



Ivana Maltarić, univ.mag.praesc.educ.

KLASA:601-01/24-02/03
URBROJ:2109-82-01-24-1

Mursko Središće, 27.12.2024.