



DJEČJI VRTIĆ POPOVAČA
ALOJZIJA STEPINCA 3
44317 POPOVAČA
OIB: 27712208903

Na temelju članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23), članaka 49. i 50. Statuta Dječjeg vrtića Popovača i članka 26. Zakona o radu (Narodne novine, 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) Upravno vijeće nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnom povjerenicom na 52. sjednici održanoj 12. 03. 2026. godine donijelo je sljedeći

PRAVILNIK O RADU

DJEČJEG VRTIĆA POPOVAČA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Dječji vrtić Popovača kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Vrtić) uređuje izbor radnika i zapošljavanje, organizaciju rada, prava i obveze Vrtića i radnika, plaće i novčane nadoknade radnika, prestanak radnog odnosa, zaštitu dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Vrtiću.
- (2) Izrazi koji se rabe u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, rabe se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski spol.

Članak 2.

- (1) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na radnike koji su s Vrtićem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom i osobe koje su s Vrtićem sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju za rad.
- (2) Nitko u Vrtiću ne može početi s radom prije sklapanja ugovora iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 3.

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

Članak 4.

- (1) Prigodom stupanja radnika na rad ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja te sigurnosti na radu.
- (2) Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga pravilnika i drugih akata kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika i Vrtića.

Članak 5.

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

II. IZBOR RADNIKA I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

a. Sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

- (1) O potrebi zapošljavanja novih radnika u Vrtiću zaključuje ravnatelj.

Članak 7.

- (1) Izbor i trajno zapošljavanje ili zapošljavanje radnika dulje od 60 dana obvezno se provodi putem natječaja.
- (2) 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.

Članak 8.

- (1) U prijavi Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i natječaju navode se podatci:
 1. o nazivu i sjedištu Vrtića
 2. o nazivu ili vrsti posla za koji će se sklopiti ugovor o radu
 3. o uvjetima koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati
 4. o ispravama koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz toč. 3.
 5. o roku u kojemu osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj, koji ne može biti kraći od osam dana.
- (2) Pored podataka iz stavka 1. ovoga članka u natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

Članak 9.

- (1) Nakon isteka natječajnog roka provodi se postupak izbora prijavljenih kandidata.
- (2) Prije izbora kandidata mogu se provjeriti radne i druge (stručne, zdravstvene) sposobnosti osobe koja traži zaposlenje.
- (3) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi se testiranjem, određivanjem osobi da obavi neki posao, razgovorom, upućivanjem osobe na liječnički pregled i sl.

Članak 10.

- (1) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 9. ovoga Pravilnika obavlja ravnatelj odnosno povjerenstvo ili radnik Vrtića kojega ravnatelj za to opunomoći.
- (2) Povjerenstvo odnosno radnik iz stavka 1. ovoga članka dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.
- (3) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.
- (4) Nitko u Vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.

Članak 11.

- (1) Kada su zakonom ili drugim propisom za obavljanje pojedinih poslova utvrđeni posebni uvjeti, radni odnos može se zasnovati samo s osobom koja ispunjava te uvjete.
- (2) Dokaze o ispunjenosti uvjeta iz stavka 1. ovoga članka osigurava radnik do izbora ili do donošenja odluke o zasnivanju radnog odnosa.

Članak 12.

- (1) O izboru između kandidata prijavljenih na natječaj odlučuje ravnatelj.
- (2) O zasnivanju radnog odnosa odlučuje upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Članak 13.

- (1) S kandidatom za kojega je Upravno vijeće donijelo odluku o zasnivanju radnog odnosa ravnatelj sklapa ugovor o radu.
- (2) Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim uglavcima ugovora.
- (3) Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj može od osobe koja traži zaposlenje tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovornih poslova.

Članak 14.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Ugovor o radu sklopljen između Vrtića i radnika mora sadržavati podatke o:
 1. strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
 2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomena da se rad obavlja na različitim mjestima
 3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis poslova ili opis radova
 4. danu početka rada
 5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
 6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
 7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
 8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
 9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna

- (3) U slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog akta, kolektivnog ugovora te ovoga pravilnika, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

Članak 15.

- (1) Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, ravnatelj je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- (2) Pisana potvrda iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 14. ovoga Pravilnika.

Članak 16.

- (1) Ravnatelj je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku do osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna zakonska osiguranja.

Članak 17.

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

Članak 18.

- (1) Ravnatelj može bez natječaja neposredno s radnikom sklopiti ugovor o radu:
- na određeno vrijeme kada obavljanje poslova ne trpi odgodu do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 kalendarskih dana
 - kada potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 kalendarskih dana.

Članak 19.

- (1) Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklapati anekse ugovora kojim mijenjaju pojedine uglavke ugovora o radu.

b. Rad na određeno vrijeme

Članak 20.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.
- (2) Ravnatelj može zaključiti o potrebi sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (3) Ravnatelj s istim radnikom može sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru izrijekom navodi.
- (4) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme prema stavku 3. ovoga članka ne može biti duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili zbog drugih objektivnih razloga dopuštenih Zakonom ili Kolektivnim ugovorom.
- (5) 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 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, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i 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 (ugovor se može sklopiti u najdužem trajanju od tri godine) odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac 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.

Članak 21.

- (1) Ravnatelj je dužan radniku koji je zaposlen u Vrtiću na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je u Vrtiću zaposlen na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme kada se radi o obavljanju poslova s istim ili sličnim stručnim zvanjima i vještinama.
- (2) Radnike koji su u Vrtiću zaposleni na određeno vrijeme, ravnatelj je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 22.

- (1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru.
- (2) O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj izvješćuje radnika usmeno ili pisano.

III. PRIPRAVNICI I STRUČNI ISPIT

c. Pripravnici

Članak 23.

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

Članak 24.

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

Članak 25.

- (1) Pripravnički staž traje godinu dana odnosno 6 mjeseci za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme.
- (2) Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u visini od 85% od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.
- (3) Pripravnik ima mentora i dobiva plan i program obučavanja.
- (4) Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.
- (5) 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
- (6) Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik koji je u Vrtiću zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme dulje od dvije godine, dužan je položiti stručni ispit u roku godine dana.
- (7) 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.
Troškove polaganja stručnog ispita pripravniku prvi put snosi poslodavac, a drugi put troškove snosi sam pripravnik.

Članak 26.

- (1) Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita iz članka 27. ovoga pravilnika primjenjuju se isključivo odredbe trenutno važećeg Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97., NN 107/07., NN 94/13., NN 98/19., 57/22., 101/23) i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.
- (2) Pri zasnivanju radnog odnosa s radnikom na nepopunjeno radno mjesto određeno Pravilnikom o visini stručne spreme stručnih djelatnika, te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću Ravnatelj ustanove je dužan pribaviti prethodnu suglasnost osnivača.

Članak 27.

- (1) Vrtić može u skladu s godišnjim planom i programom rada radi pripremanja za polaganje stručnog ispita primiti odgojitelja ili stručnog suradnika na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 29. stavka 1. ovoga Pravilnika.
- (3) S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad ravnatelj je dužan sklopiti ugovor u pisanom obliku.

- (4) Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe ovoga pravilnika osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, nadoknadi plaće i prestanku ugovora o radu.

IV. RADNO VRIJEME

d. Puno i nepuno radno vrijeme i raspored radnog vremena

Članak 28.

- (1) Puno radno vrijeme radnika u Vrtiću iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Pod radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja za obavljanje poslova kada postoji takva potreba.

Članak 29.

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

Članak 30.

- (1) Raspored radnog vremena, odnosno raspored radnih obveza radnika utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom.
- (2) Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeka potrebe za radom radnika.
- (3) Ravnatelj može radnika rasporediti na drugo radno mjesto, a radnik može biti raspoređen na druge poslove koji nisu u skladu s 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.
- (4) Institut pribavljenog mišljenja sindikata različit je po svom sadržaju i namjeni od instituta savjetovanja / suodlučivanja / suglasnosti sindikata iz Zakona o radu.
- (5) Radnik koji je proglašen viškom i zbog toga mu se otkazuje ugovor o radu, ima pravo na otpremninu u visini od pola prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada u djelatnosti predškolskog odgoja i obrazovanja.
- (6) 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 Kolektivnim ugovorom utvrđena prava.
- (7) Radniku za čijim radom je prestala potreba u ustanovi odnosno kod poslodavca, radni odnos ne može prestati dok ne proteknu sljedeći rokovi od dana donošenja Programa viška radnika:
- za radnike do 10 godina staža - najmanje 4 mjeseca
 - za radnike sa preko 10 godina, a do 20 godina staža - najmanje 5 mjeseci
 - za radnike sa preko 20 godina staža - najmanje 6 mjeseci

Članak 31.

- (1) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- (2) Radnik za trajanja radnog vremena može napustiti radni prostor Vrtića samo uz dopuštenje ravnatelja.

Članak 32.

- (1) S radnikom se može sklopiti s ugovor o radu u nepunom radnom vremenu kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punome radnom vremenu.
- (2) Ako radnik s kojim je sklopljen ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj treba s drugim poslodavcima dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.
- (3) Ravnatelj može radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, rasporediti radne obveze u sve dane u tjednu ili samo u neke dane u tjednu.
- (4) Raspored rada radnika koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege djeteta s posebnim potrebama određuje se sporazumom između poslodavca i radnika koji radi skraćeno radno vrijeme.

Članak 33.

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

Članak 34.

- (1) Ravnatelj je dužan razmotriti zahtjev radnika koji radi puno radno vrijeme za promjenu i sklapanje ugovora o radu u nepunom radnom vremenu, kao i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za sklapanje ugovora o radu u punome radnom vremenu ako u Vrtiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.
- (2) Promjeni ugovora o radu prema stavku 1. ovoga članka ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.

Članak 35.

- (1) Ravnatelj može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijeke potrebe.
- (2) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

Članak 36.

- (1) Ravnatelj može od radnika zahtijevati prekovremeni rad samo pisanim putem.
- (2) Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu štetu, zamjene izočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, a onemogućavanja pravodobnog pisanog zahtjeva radniku,

ravnatelj je dužan pisano potvrditi zahtjev u roku do sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen usmeno.

Članak 37.

- (1) Kada narav posla i proces rada to zahtijevaju, puno ili nepuno ugovorno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi dulje, a tijekom drugoga razdoblja kraće od ugovornog radnog vremena.
- (2) Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 1. ovoga članka ne može tijekom godine biti prosječno dulje od ugovorenog radnog vremena.
- (3) Preraspoređeno puno radno vrijeme radnika uključujući i prekovremeni rad ne smije biti veće od 48 sati tjedno.
- (4) Radno vrijeme trudnice, majke s djetetom do tri godine starosti, samohranog roditelja s djetetom do šest godina starosti te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu može se prerasporediti samo uz pisani pristanak tih radnika.

Članak 38.

- (1) Plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme i odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj.

V. ODMORI I DOPUSTI

e. Dnevni, tjedni i godišnji odmor

Članak 39.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju 30 minuta.
- (2) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj, aktom iz članka 34. ovoga pravilnika.
- (3) Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

Članak 40.

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

Članak 41.

- (1) Dani tjednog odmora radnika su subota (i nedjelja).
- (2) Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom ili nedjeljom, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna korištenje neiskorištenog tjednog odmora.
- (3) Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovoga članka određuje ravnatelj.

Članak 42.

- (1) U svakoj kalendarskoj godini punoljetni radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, a malodobni radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

(2) U okviru godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka radniku se uračunava 20 radnih dana, a malodobnom radniku 25 radnih dana.

Članak 43.

(1) U odnosu na članak 46. stavak 2. ovoga Pravilnika, radnik ostvaruje dulji godišnji odmor na temelju dodatnog broja radnih dana, i to:

a) dužine radnog staža:

- do 5 godina radnog staža	2 dana
- od 5 do 10 godina	3 dana
- od 10 do 15 godina	4 dana
- od 15 do 20 godina	5 dana
- od 20 do 25 godina	6 dana
- od 25 do 30 godina	7 dana
- od 30 i više godina radnog staža	8 dana
- više od 35 godina	9 dana

b) složenosti poslova:

- poslovi za koje je uvjet NKV,PKV,NSS	2 dana
- poslovi za koje je uvjet KV,SSS,VKV	3 dana
- poslovi za koje je uvjet VŠS	4 dana
- poslovi za koje je uvjet VSS	5 dana

c) s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta za svako daljnje malodobno dijete	još po 1 radni dan

- samohranom roditelju djeteta do 15. godina	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s posebnim potrebama, bez obzira na ostalu djecu	3 dana
- sudioniku Domovinskog rata	1 dan

d) prema doprinosu na radu:

- prema ocjeni ravnatelja	1-3 dana
---------------------------	----------

(2) Broj radnih dana godišnjeg odmora prema stavku 1. ovoga članka može iznositi najviše 30.

(3) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju blagdani, neradni dani propisani zakonom i vrijeme privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od strane ovlaštenog liječnika primarne zdravstvene zaštite.

Članak 44.

(1) Radnici koriste godišnji odmor prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.

(2) Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, ako se s ravnateljem drukčije ne dogovori.

- (3) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi i o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora izvješćuje ravnatelj.
- (4) O planu godišnjih odmora ravnatelj se treba savjetovati s radničkim vijećem najkasnije do 1. lipnja tekuće godine, a raspored korištenja godišnjih odmora donijeti do 30. lipnja tekuće godine.
- (5) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje dva dana ranije, osim ako postoje posebno opravdani razlozi u vrtiću koji to onemogućuju.

Članak 45.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u tekućoj kalendarskoj godini u trajanju duljem od 14 dana radnik može koristiti u istoj godini nakon prestanka razloga spriječenosti ili neiskorišteni dio godišnjeg odmora prenijeti i koristiti u idućoj godini najkasnije do 30. lipnja.
- (2) Radnik ne može u iduću kalendarsku godinu prenijeti dio neiskorištenog godišnjeg odmora kada mu je u tekućoj kalendarskoj godini omogućeno korištenje toga dijela godišnjeg odmora.
- (3) 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.
- (4) O korištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka ili nekorištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

Članak 46.

- (1) Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto.
- (2) Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, obavijest iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta

f. Plaćeni i neplaćeni dopust

Članak 47.

- (1) Radnik ima pravo na dopust tijekom kalendarske godine za sljedeće slučajeve:

- sklapanje braka	5 radnih dana
- sklapanje braka djeteta radnika	3 radna dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- porođaja supružnika, nevjenčanog supružnika	2 radna dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja, unuka	5 radnih dana
- smrt braće i sestara, djeda ili bake, braće i sestara supružnika te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	2 radna dana
- većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica elementarnih nepogoda	5 radnih dana

- | | |
|---|-------------------|
| - teške bolesti člana uže obitelji | 6 radnih dana |
| - za dobrovoljne davaoce krvi, | |
| - za svako davanje | 2 radna dana |
| - za polaganje stručnog ispita
prvi put | do 10 radnih dana |
| - za stručno školovanje ili osposobljavanje | 5 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.

- (1) Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust, dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije tri dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta.
- (2) Radnik kojeg Vrtić upućuje na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita, ukupno do 10 radnih dana godišnje.
Za pripremanje i polaganje završnog ispita, osim plaćenog dopusta propisanog stavkom 1. ovoga članka, radnik ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta. Odluku o realizaciji navedenih prava donosi Poslodavac.
- (3) O zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.
- (4) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.
Ako okolnosti iz članka 51. 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 odsutan zbog privremene nesposobnosti za rad.

Članak 48.

- (1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.
- (3) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Vrtića.
- (4) Za trajanja neplaćenog dopusta radniku radni odnos privremeno prestaje, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.
- (5) S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se objavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o gubitku prava rada u Vrtiću.
- (6) 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 treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

- (7) Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u sljedećim 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 prethodnim slučajevima može se odobriti radniku u trajanju preko 30 dana uz suglasnost Upravnog vijeća ustanove.

- (8) U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obavezno 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).

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

g. Zdravlje i zaštita na radu

Članak 49.

- (1) Članovi Upravnog vijeća i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i boravak djece Vrtića.
- (2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka u Vrtiću će se održavati prostorije, uređaji, oprema, sredstva i pomagala i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.
- (3) Ravnatelj je dužan radnike redovno izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Članak 50.

- (1) Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.
- (2) Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada te djece i drugih osoba koje borave u Vrtiću.
- (3) 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 dvostrukom iznosu otpremnine.

Članak 51.

- (1) Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovornih poslova.
- (2) Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Članak 52.

- (1) Za radnika se u Vrtiću vode osobni podatci prema elektroničkom zapisu podataka iz radnog odnosa.
- (2) Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Vrtića odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.
- (3) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.
- (4) Tijela Vrtića ne smiju bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u Vrtiću.

Članak 53.

- (1) Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Vrtića kojega je ravnatelj za to pisano opunomoćio.
- (2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka mora uživati povjerenje radnika Vrtića.
- (3) O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju radnikovih osobnih podataka te imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka ravnatelj može odlučiti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.
- (4) Radnikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

Članak 54.

- (1) Radnici Vrtića tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.
- (2) Pod uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povrjedu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Uznemiravanjem u tijeku radu 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.

Pod spolnim uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povrjedu dostojanstva radnika, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 55.

- (1) Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povrjedu obveza iz radnog odnosa.

Članak 56.

- (1) O obvezi poštovanja dostojanstva radnika i zabrani uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ravnatelj je dužan upozoriti radnike putem oglasne ploče u Vrtiću i mrežnim stranicama vrtića.

Članak 57.

- (1) Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika
- (2) Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužaba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (u daljem tekstu: ravnatelj) neposredno uoči da neki od radnika Vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povrjede obveza iz radnog odnosa.
- (3) Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora Vrtića.
- (4) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 3. ovoga članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 58.

- (1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, može podnijeti pritužbu ravnatelju.
- (2) U skladu s pritužbom radnika ravnatelj je dužan u roku do osam dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- (3) Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je ravnatelju istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.
- (4) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovom povrjedom obveza iz radnog odnosa.

Članak 59.

- (1) Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Vrtića prema člancima 61. i 62. ovoga pravilnika, ravnatelj treba u zavisnosti od težine povrjede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili predložiti redoviti odnosno izvanredni otkaz ugovora o radu.
- (2)

Članak 60.

- (1) Osobni podatci radnika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se priopćavati trećima.

Članak 61.

- (1) Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja za koje ne može očekivati da će mu ravnatelj zaštititi dostojanstvo, može prekinuti rad, ako je zatražio zaštitu pred općinskim sudom i o tome izvijestio Vrtić u roku do osam dana od dana prekida rada.
- (2) 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,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike na rad na siguran način.

VII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

h. Zaštita od diskriminacije

Članak 62.

- (1) U Vrtiću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.
- (2) Pod pojavnim oblicima iz stavka 1. ovoga članka razumijeva se izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, zapošljavanja, napredovanja, profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

Članak 63.

- (1) Pod izravnom diskriminacijom iz članka 62. stavka 2. ovoga Pravilnika razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.
- (2) Pod neizravnom diskriminacijom iz članka 62. stavka 2. ovoga Pravilnika razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

Članak 64.

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

Članak 65.

- (1) Uz pristanak osobe koja je može bitna žrtva diskriminacije u Vrtiću, tijela Vrtića dužna su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.
- (2) Kada pravobranitelji iz stavka 1. ovoga članka to zahtijevaju, tijela Vrtića dužna su im u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva dostaviti sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.

- (3) 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.

VIII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NAKNADE

i. Koeficijenti radnih mjesta i naknade plaće

Članak 66.

- (1) Osnovna bruto-plaća radnika utvrđuje se umnoškom koeficijenta radnog mjesta i osnove.
- (2) Poslodavac će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću koja se sastoji od:
- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
 - dodatka na plaću za radni staž,
 - stalnog mjesečnog dodatka na plaću za sve radnike razmjerno trajanju radnog vremena – topli obrok
 - dodatka na plaću za rad u posebnim situacijama,
 - stimulativnog dijela plaće ako je on predviđen posebnom odlukom poslodavca i ako su za to osigurana posebna sredstva.
- (3) Za radna mjesta u Vrtiću utvrđuju se ovi koeficijenti:

<i>NAZIV RADNOG MJESTA</i>	<i>STRUČNA SPREMA</i>	<i>KOEFICIJENTI</i>
Ravnatelj/ica	VŠS/VSS	2,80
Stručni suradnik/ca (pedagog/inja, logoped/inja, edukacijski rehabilitator/ica)	VSS	2,30
Odgojitelj/ica	VSS	2,20
Odgojitelj/ica	VŠS	2,12
Zdravstveni voditelj	VSS	2,20
Zdravstveni voditelj	VŠS	2,12
Pomoćnik djece s teškoćama u razvoju	SSS	1,45
Tajnik/ca	VSS	2,20
Tajnik/ca	VŠS	2,12
Voditelj računovodstva	VŠS	2,12
Ekonom	SSS	1,70
Glavni kuhar/ica	SSS	1,70
Kuhar/ica	SSS	1,60
Pomoćni kuhar/ica	SSS	1,45
Domar (ložač, vozač)	SSS	1,70
Švelja/pralja	SSS	1,25
Pomoćni radnik za njegu, skrb i pranje	SSS	1,25
Spremačica	NSS, NK	1,25

- (4) Pravo na postotno uvećanje vrijednosti koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta imaju svi zaposlenici ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u Dječjem vrtiću Popovača i njegovim prethodnicima i to:
- od 20 do 29 godina radnog staža za 4 %
 - od 30 do 34 godina radnog staža za 8%
 - od 35 i više godina radnog staža za 10 %.
- (5) Koeficijent pripravnika umanjuje se za 15 %.
- (6) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se Kolektivnim ugovorom za zaposlene u predškolskim ustanovama ili odlukom osnivača ustanove.
- (7) Osnovna plaća isplaćuje se za ostvareni ugovorni opseg rada.
- (8) Plaća ne može biti isplaćena u nižem iznosu od iznosa određenog čl. 51. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23).

Članak 67.

- (1) Osnovna plaća radnika uvećava se za 0.5 posto po godini radnog odnosa u Vrtiću, ali najviše do 20 posto osnovne plaće.
- (2) Vrtić će radniku isplatiti plaću nakon obavljenog rada jedanput za prethodni mjesec najkasnije do 15-og dana u idućem mjesecu.

Članak 68.

- (1) Vrtić će isplatiti radniku naknadu plaće:
- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini njegove plaće isplaćene za prethodni mjesec
 - za vrijeme odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad do 5 dana u iznosu od 90 % plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju
 - za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti u iznosu 100 % plaće
 - za dane blagdana i neradne dane određene zakonom u iznosu plaće
 - za trajanja plaćenog dopusta u iznosu plaće
 - za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez njegove krivnje u iznosu plaće
 - za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika u iznosu plaće.
- (2) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad do 5 dana radniku pripada naknada plaće u visini 90% njegove prosječne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeto bolovanje, a zbog privremene nesposobnosti za rad od 6 do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 80% njegove prosječne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeto bolovanje.

Iznos isplaćene plaće dijeli se s godišnjim prosjekom sati rada tekuće godine.

U slučaju bolovanja zbog komplikacija u trudnoći, radnicama pripada razlika između naknade bolovanja koju primaju od HZZO-a i iznosa naknade plaće u visini 100% prosječnog iznosa neto plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku za slučaj privremene nesposobnosti za rad zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Članak 69.

(1) Naknada plaće iz članka 72. ovoga pravilnika isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaće prema članku 71. stavku 2. ovoga Pravilnika.

Članak 70.

(1) Vrtić će isplatiti radniku povećanu plaću:

- a) Plaća radnika uvećat će se:
 - za rad noću 50 %
 - za dnevni prekovremeni rad 50 %
 - za rad nedjeljom 35 %

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.

Naknade iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

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 puna dnevnic.

Prethodni stavak odnosi se samo na zimovanja odnosno ljetovanja koje organizira ustanova uz prethodnu pribavljenu suglasnost Upravnog odjela za društvene djelatnosti grada Popovače.

Za znanstveni stupanj plaća radnika uvećat će se:

- magistar znanosti 8 %
- doktor znanosti 15 %.

Stručnim suradnicima i odgojiteljima sa stečenim zvanjem mentora ili savjetnika povećava se koeficijent složenosti radnog mjesta:

- za zvanje mentora 10%
- za zvanje savjetnika 20%.

Odgojno-obrazovnom radniku plaća će se uvećati za 10% za rad sa spojenim skupinama ukoliko spajanje grupa traje najmanje 5 radnih dana.

Kada radnik koji radi na poslovima prehrane, održavanja čistoće objekata, pranja, šivanja, nabave grijanja i održavanja prostora u cjelodnevnom programu, te kada stručni suradnik, zdravstveni voditelj, administrativni i računovodstveni radnik 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.

b) Radnik ima pravo na:

- naknadu troškova prijevoza na posao i s posla prema stvarnim troškovima prijevoza sredstvima javnog prometa

Naknada troškova prijevoza radniku se isplaćuje uz plaću za tekući mjesec. Ako nije organiziran mjesni 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 najbližeg mjesta (približno jednaka udaljenost) u kojem je taj prijevoz organiziran u visini mjesečne karte.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne karte.

Pravo na naknadu prijevoza utvrđuje se rješenjem ili odlukom.

Radnik ostvaruje pravo na stalni mjesečni dodatak u iznosu utvrđenom sukladno Kolektivnom ugovoru.

Radnik ima pravo na razmjernu naknadu troškova prijevoza za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i dugotrajnog bolovanja u visini stvarnih troškova prijevoza prema cijeni pojedinačnih karata.

Naknada za prijevoz iznosi najviše do 300, 00 eura.

- naknadu za prehranu u visini neoporezivog iznosa prema propisima o oporezivanju dohotka u jednakim mjesečnim iznosima uz isplatu plaće
- otpremninu kod odlaska u mirovinu u visini tri prosječne bruto plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca u Republici Hrvatskoj,
- terenski dodatak,
- dnevnice za službeni put, naknadu troškova prijevoza i noćenja,

Kad 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.

- naknadu za upotrebu privatnog automobila u službene svrhe po nalogu ravnatelja

- potporu zbog neprekidnog bolovanja od 90 dana, jednom godišnje u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima u trenutku isplate

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 - 1 prosječna bruto mjesečna plaća 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 %.

- pomoć u slučaju smrti članova obitelji, to jest smrti supružnika, djeteta, roditelja, oćuha, maćehe i skrbnika u maksimalnom neoporezivom iznosu

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.

- pomoć za rođenje djeteta u visini proračunske osnovice – 441.44 eura neto u maksimalno neoporezivom iznosu

- pomoć u slučaju nastanka teške invalidnosti u maksimalno neoporezivom iznosu

- dar djetetu za svako dijete mlađe od 15 godina i dijete koje u tekućoj godini navršava 15 godina starosti u maksimalno neoporezivom iznosu povodom dana Svetog Nikole

- jubilarnu nagradu za vjernost službi i to za navršenih:

5 godina	- 1 prosječne mjesečne bruto plaće
10 godina	- 1,25 prosječne mjesečne bruto plaće

15 godina	- 1,50 prosječne mjesečne bruto plaće
20 godina	- 1,75 prosječne mjesečne bruto plaće
25 godina	- 2 prosječne mjesečne bruto plaće
30 godina	- 2, 5 prosječne mjesečne bruto plaće
35 godina	- 3 prosječne mjesečne bruto plaće
40 godina	- 4 prosječne mjesečne bruto plaće
45 godina	- 4,5 prosječne mjesečne bruto plaće

isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnom mjesecu ili po zadnjem objavljenom podatku Državnog zavoda za statistiku.

Radniku će se isplatiti jubilara nagrada tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

c) Radnik ima pravo na:

- regres za korištenje godišnjeg odmora u neto iznosu 300,00 eura koji će se isplatiti do 01. srpnja tekuće godine
- na isplatu novčane nagrade povodom božićnih i novogodišnjih blagdana u iznosu 300,00 eura.
- prigodan dar u naravi povodom Uskrsa, u vrijednosti neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima i na isplatu novčane naknade u iznosu 100,00 eura neto.
- za ostvarene rezultate rada radnicima će se isplatiti nagrada u maksimalnom iznosu neporezive veličine.

Isplata nagrade za radne rezultate isplaćuje se ovisno o broju provedenih dana na radu i ovisi o broju provedenih dana na radu.

Radnici koji koriste bolovanje te rođiljni i roditeljski dopust ne ostvaruju pravo na nagradu u periodu kada koriste to svoje pravo.

- (2) Iznos nadoknade iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se Financijskim planom za tekuću godinu.

Članak 71.

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

Članak 72.

- (1) Ako Vrtić na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili drugu novčanu naknadu ili ih ne isplati u cijelosti, računovodstvo Vrtića je dužno do kraja mjeseca u kojem su dospjele rečene novčane isplate, uručiti radniku obračun iznosa koji mu je Vrtić bio dužan isplatiti.

- (2) Računovodstvo Vrtića će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati ju na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.
- (3) Pisanu suglasnost iz stavka 2. ovoga članka sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu Vrtića

IX. ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

j. Status radnika

Članak 73.

- (1) O statusu radnika u Vrtiću odlučuju ravnatelj i upravno vijeće.
- (2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:
 1. u slučaju smrti radnika isprave radnika predaje nekome od članova radnikove obitelji
 2. izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme
 3. izvješćuje radnika s navršениh 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu ili s radnikom dogovara nastavak rada
 4. uređuje vođenje evidencije o radnicima zaposlenim u Vrtiću
 5. upućuje radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova
 6. u slučajevima propisanim zakonom izvješćuje nadležnog inspektora o utvrđivanju preraspodjele radnog vremena
 7. sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu
 8. izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa
 9. privremeno udaljuje s posla radnika protiv kojega je pokrenut i vodi se kazneni ili prekršajni postupak za neko od kaznenih ili prekršajnih djela propisanih člankom 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju
 10. izvješćuje pripravnika, drugog odgojitelja ili stručnog suradnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita
 11. izvješćuje radnike koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad, o gubitku daljeg prava rada u Vrtiću
 12. provodi postupak savjetovanja s radničkim vijećem i osigurava dokaze o razlozima za izvanredni ili redoviti otkaz ugovora o radu
 13. predlaže upravnom vijeću donošenje odluke o izvanrednom ili redovitom otkazu ugovora o radu
 14. prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova
 15. radniku u roku do osam dana na njegov zahtjev izdaje potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa, a u roku do 15 dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Vrtiću
 16. dostavlja Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje podatke o radniku s kojim je sklopio ugovor o radu, kao i sve podatke do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa

17. dostavlja Hrvatskom zavodu za zapošljavanje podatke o zaposlenim radnicima s utvrđenim invaliditetom
18. uređuje korištenje prava na roditeljske vremenske potpore
19. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Vrtića.

(3) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka upravno vijeće:

1. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o zasnivanju radnog odnosa te donošenju odluka o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu
2. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o upućivanju na liječnički pregled odgojitelja i stručnih suradnika kojima je narušeno psihofizičko stanje u mjeri koja bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost
3. daje prethodnu suglasnost na sklapanje sporazuma s radničkim vijećem
4. odlučuje o zahtjevima radnika za ostvarivanje prava iz radnog odnosa
5. obavlja druge poslove za koje je ovlašteno propisima, statutom i drugim općim aktima Vrtića.

Članak 74.

k. Prestanak radnog odnosa

- (1) Radniku Vrtića radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.
- (2) Radniku Vrtića ugovor o radu može prestati samo u slučajevima propisanim zakonom i na način određen člankom 77. ovoga Pravilnika.
- (3) Svaki otkaz ugovora o radu mora biti u pisanom obliku s obrazloženjem i dostavljen radniku kojem se ugovor otkazuje.
- (4) Ravnatelj Vrtića može redovito otkazati ugovor o radu 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 Vrtića,
 - nedozvoljenog korištenja sredstvima Vrtića,
 - 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 uznemiravanje,
 - zloupotrebe korištenja privremene nesposobnosti za rad.

Članak 75.

- (1) Ako se u roku do šest mjeseci od dana redovitog otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga promijene okolnosti i ponovo nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, ravnatelj je dužan radniku kojemu je otkazan ugovor o radu, ponuditi sklapanje novoga ugovora o radu.

X. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

lj. Pravo na zaštitu prava iz radnog odnosa

Članak 76.

- (1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta kojim je može bitno povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti upravnom vijeću zahtjev za ostvarivanje prava.
- (2) Ako je promašen rok iz stavka 1. ovoga članka upravno vijeće će zahtjev radnika odbaciti.
- (3) Ako raspolaže relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, upravno vijeće može o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 77.

- (1) Kada upravno vijeće utvrdi da je radnikov zahtjev za ostvarivanje prava nerazumljiv može tražiti ispravku ili dopunu zahtjeva.

Članak 78.

- (1) Ako ne postupi prema članku 80. stavak 2. ovoga pravilnika, odlučujući o zahtjevu, upravno vijeće može:
 - zahtjev odbiti kao neosnovan
 - zahtjevu udovoljiti i osporavani akt izmijeniti ili poništiti
 - zahtjevu udovoljiti i osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti predmet na ponovno odlučivanje.

XI. DOSTAVLJANJE PISMENA

I. Pismena

Članak 79.

- (1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnome mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju dostavljač i radnik. Radnik treba na dostavnici sam označiti nadnevak primitka pismena. Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena.
- (2) Kada radniku pismeno nije dostavljeno na radno mjesto, treba mu pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu. U slučaju odbijanja prijama pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese radnika dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Vrtića.
- (3) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Vrtića, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od tri dana od dana isticanja pismena.

XII. NAKNADA ŠTETE

n. Naknada štete radnika

Članak 80.

- (1) Bez dopuštenja ravnatelja radnik Vrtića ne smije za sebe ili drugu osobu obavljati poslove sredstvima ili opremom Vrtića.
- (2) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Vrtiću, dužan je nastalu štetu nadoknaditi.

Članak 81.

- (1) Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovoran je za dio štete koji je prouzročio.
- (2) Ako štetu prouzroči više radnika, a ne može se za svakog radnika utvrditi dio štete koji je prouzročio, svi radnici odgovaraju za štetu i dužni su je nadoknaditi u jednakim iznosima.

Članak 82.

- (1) Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta.
- (2) Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovoga članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

Članak 83.

- (1) Radnik je dužan nadoknaditi štetu u paušalnom iznosu od 66.36 eura u slučaju:
 - neopravdanog izostanka s rada
 - nemarnog obavljanja poslova
 - prestanka rada prije isteka otkaznog roka kada ima obvezu raditi
 - nestručnog ili nepažljivog rukovanja sredstvima za rad
 - zakašnjavaanja na posao, izlaska s posla za vrijeme rada ili napuštanja rada prije isteka radnog vremena
 - izazivanja tučnjave ili fizičkog napada na dijete, drugog radnika ili osobe koje borave u Vrtiću
 - ometanja jednog ili više radnika u obavljanju radnih obveza.

Ako Vrtić utvrdi da je nastala šteta veća od iznosa iz stavka 1. ovoga članka, zahtijevat će nadoknadu u visini stvarno nastale štete.

Članak 84.

- (1) Vrtić će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja nadoknade štete ako šteta nije učinjena namjerno, ako radnik do tada nije uzrokovao štetu, ako je

poduzeo sve da se šteta otkloni ili bi se radnik zbog isplate nadoknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.

Članak 85.

- (1) Ako radnik na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a tu je štetu nadoknadio Vrtić, radnik je dužan Vrtiću vratiti iznos koji je on isplatio trećoj osobi.

Članak 86.

- (1) Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.
- (2) Ako radnik ne nadoknadi nastalu štetu dragovoljno, ravnatelj treba protiv radnika pokrenuti postupak za prisilnu nadoknadu štete.

Članak 87.

- (1) Radnik ima pravo na nadoknadu štete od Vrtića ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Vrtić prouzroči štetu povrjedom njegovih prava iz radnog odnosa.
- (2) Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati.
- (3) Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Vrtić će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima, prema pravomoćnoj sudskoj odluci, odnosno prema ovršnoj ispravi.

XIII. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO

nj. Rad u inozemstvu

Članak 88.

- (1) Ravnatelj je dužan odobriti neplaćeni dopust i mogućnost povratka na ugovorene poslove svakom radniku Vrtića koji je upućen na rad u diplomatsko-konzularno predstavništvo Republike Hrvatske ili radniku koji je bračni drug osobe upućene u diplomatsko-konzularno predstavništvo Republike Hrvatske.
- (2) Vrijeme neplaćenog dopusta ravnatelj treba urediti sporazumno odnosno prema radnikovom pisano obrazloženom zahtjevu.

Članak 89.

- (1) Radniku iz članka 88. ovoga pravilnika za vrijeme neplaćenog dopusta, odnosno rada u inozemstvu prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Članak 90.

- (1) Nakon prestanka rada u inozemstvu, odnosno isteka roka iz zakona, odluke ili ugovora o radu u inozemstvu, radnik iz članka 88. ovoga pravilnika dužan je pravodobno se vratiti na rad u Vrtić.
- (2) Ako se radnik ne javi pravodobno na rad u Vrtić, ravnatelj treba postupiti prema članku 77. stavku 2. točki 11. ovoga Pravilnika.

XIV. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

o. Radničko vijeće, sindikat i skup radnika

Članak 91.

- (1) Vrtić će u okviru mogućnosti i u dogovoru s osnivačem osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.
- (2) 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.
- (3) Ako u Vrtiću djeluju dva ili više sindikata, sindikati se trebaju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, a o postignutom sporazumu dužni su pisano izvijestiti ravnatelja.

Članak 92.

- (1) Za izvješćivanje radničkog vijeća o podatcima propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlašten je ravnatelj.

Članak 92.

- (1) Poblži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i ravnatelja uz prethodnu suglasnost upravnog vijeća.
- (2) Ako je radničko vijeće utemeljeno suprotno zakonu ili je kod provođenja izbora za radničko vijeće bilo teškog kršenja odredaba zakona koje je utjecalo na rezultate izbora, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak za poništenje izbora.
- (3) Ako radničko vijeće ili član radničkog vijeća prekrši obveze koje ima prema zakonu odnosno drugom propisu, ugovoru ili sporazumu, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak raspuštanja radničkog vijeća ili isključenja pojedinog člana radničkog vijeća.

Članak 93.

- (1) Skup radnika čine svi radnici Vrtića.
- (2) 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.
- (3) Ako u Vrtiću nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika dužan je sazvati ravnatelj.
- (4) 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.
- (5) Kod postupanja prema stavcima 3. i 4. ovoga članka ravnatelj je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

p. Objava Pravilnika

Članak 94.

- (1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Vrtića.

Članak 95.

- (1) Ovaj Pravilnik može se mijenjati ili dopunjavati pod uvjetima pod kojima je donesen.

Članak 96.

- (1) Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od KLASA: 601-04/24-02/1 URBROJ: 2176-74-01-24-2, Pravilnik o I. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu KLASA: 601-04/25-02/01 URBROJ: 2176-74-01-25-1 od 11. 03. 2025. godine.

KLASA: 601-04/26-02/1
URBROJ: 2176-74-01-26-12

U Popovači, 12. ožujka 2026.



PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA


Zvonimir Bubalo

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića Popovača 13. 03. 2026. godine te stupa na snagu dana 21. 03. 2026. godine.



RAVNATELJICA

Andreja Zeman, mag.praesc.educ.

