DJEČJI VRTIĆ IZVOR SOLIN

PRAVILNIK O RADU

Solin, 24.10.2024.g.

Na temelju članaka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23), članka 54. stavka 2. Zakona o ustanovama (Narodne novine, broj 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19 i 151/22), članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (Narodne novine, broj 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, i 101/23.) i članka 72. i članka 85.Statuta Dječjeg vrtića Izvor Solin (KLASA: 601-01/24-03/2, URBROJ: 2181-9-8-24-1 od 03.09.2024.godine), na prijedlog ravnatelja, a nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom s ovlastima radničkog vijeća, Upravno vijeće Dječjeg vrtića Izvor Solin na svojoj 6 sjednici od 24.10.2024.godine, donijelo je

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Dječji vrtić Izvor Solin kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Vrtić) uređuje uvjete i organizaciju rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze poslodavca i radnika, plaće i ostala materijalna prava radnika, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Vrtiću.
(2) Riječi i pojmovi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, odnose se jednako na muški i ženski rod, bez obzira u kojem su rodu navedeni.

Članak 2.

(1) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.
(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 koji obvezuje Vrtić, status radnika uređen povoljnije od statusa iz ovoga Pravilnika.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

(1) Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.
(2) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.
(3) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme kada za to postoji potreba, a sukladno zakonu ili kolektivnom ugovoru.
(4) O potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom zaključuje ravnatelj kao osoba ovlaštena za vođenje rada i poslovanje vrtića.

a) Zasnivanje radnog odnosa prema natječaju

Članak 5.

(1) Kada ravnatelj zaključi o potrebi zasnivanja radnog odnosa na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme dulje od 60 dana predlaže upravnom vijeću donošenje odluke o objavljivanju natječaja.
(2) Natječaj se objavljuje na mrežnoj stranici i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnoj stranici i oglasnim pločama Vrtića.
(3) Rok za prijavu na natječaj ne može biti kraći od osam dana.

Članak 6.

(1) Natječaj iz članka 5. ovoga Pravilnika sadržava:
1. naziv i sjedište Vrtića
2. naziv ili vrstu rada za koji se zasniva radni odnos
3. uvjete za zasnivanje radnog odnosa
4. isprave kojima se dokazuje ispunjenost uvjeta
5. trajanje radnog odnosa
6. oblik i sadržaj prijave na natječaj
7. rok za dostavu prijave na natječaj
8. poveznicu za ostvarivanje prednosti pri zasnivanju radnog odnosa
9. rok u kojem će natjecatelji biti izvješteni o rezultatima izbora
10. zasniva li se radni odnos uz uvjet probnog rada
11. ostale podatke prema pojedinoj vrsti rada.

(2) U natječaju se obvezno ističe da se za zasnivanje radnog odnosa ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

Članak 7.

(1) Nakon isteka natječajnog roka ravnatelj provodi postupak izbora prijavljenih kandidata.
(2) U postupku izbora kandidata mogu se provjeriti radne i druge sposobnosti kandidata.
(3) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi se testiranjem, određivanjem natjecatelju da obavi neki posao, razgovorom i sl.

Članak 8.

(1) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 7. ovoga Pravilnika obavlja ravnatelj ili povjerenstvo odnosno radnik Vrtića kojeg ravnatelj za to ovlasti.
(2) Povjerenstvo odnosno radnik iz stavka 1. ovoga članka dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima natjecatelja.
(3) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću kandidat dokazuje ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.
(4) Nitko u vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti i primitka u Vrtiću posebnog uvjerenja iz Zakona o pravnim posljedicama osude, kaznenoj evidenciji i rehabilitaciji.

Članak 9.

(1) Kada su zakonom ili drugim propisom za obavljanje pojedinih poslova propisani posebni uvjeti, radni odnos može se zasnovati samo s osobom koja ispunjava te uvjete.
(2) Ako je zakonom ili drugim propisom dopušteno naknadno ispunjenje uvjeta iz stavka 1. ovoga članka radni odnos može se zasnovati uz obvezu ispunjenja potrebnih uvjeta.

(3) Kada je radni odnos zasnovan s kandidatom koja ne ispunjava propisane uvjete natječaj će se ponoviti u roku do pet mjeseci.
(4) Ako prema natječaju nije zasnovan zasnovan radni odnos, upravno vijeće donijeti će odluku o ponovnom objavljivanju natječaja prema novom prijedlogu ravnatelja.

Članak 10.

(1) O konačnom izboru prijavljenih kandidata odlučuje ravnatelj.
(2) Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa odlučuje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Članak 11.

(1) Za kandidata za kojega je upravno vijeće donijelo odluku o zasnivanju radnog odnosa ravnatelj traži od nadležnog ministarstva izdavanje posebnog uvjerenja s podatcima iz kaznene i prekršajne evidencije.
(2) Kada Vrtić zaprimi posebno uvjerenje iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj kandidata izvješćuje o mjestu i vremenu sklapanja ugovora o radu.

b) Zasnivanje radnog odnosa bez natječaja

Članak 12.

Ravnatelj može s potrebnim radnikom zasnovati radni odnos bez natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana,
- do punog radnog vremena, s radnikom koji je u Vrtiću ima zasnovan na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- u slučaju izmjene ugovora o radu o promjeni naziva posla, odnosno popisa ili opisa poslova radnika koji u Vrtiću ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme.

c) Ugovor o radu

Članak 13.

(1) Ugovor o radu sklapa u pisanom obliku ravnatelj i radnik prije početka radnikova rada.
(2) Ugovor o radu sadržava podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju (OIB) te njihovu prebivalištu odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno poslodavac
8. bruto plaći uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koje radnik ima pravo

9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravo na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(3) Umjesto podataka iz stavka 2. točaka 6., 7., 8. i 9. te 11. i 12. ovoga članka moguće je upućivanje na primjenu odredbi zakona, podzakonskog akta, kolektivnog ugovora te ovoga Pravilnika i u tom slučaju odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.
(4) Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj može od radnika tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za radni odnos.
(5) Radni odnos zasnovan je kada ugovor o radu potpišu obje ugovorne strane.

Članak 14.

(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 13. ovoga Pravilnika.

Članak 15.

(1) Izuzetno od stavka 2. točke 2. članka 13. ovoga Pravilnika u slučaju izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i drugih poremećaja ravnatelj može radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti djece i radnika dogovoriti s radnikom rad na izdvojenom mjestu rada.
(2) Ako bi trajanje rada iz stavka 1. ovoga članka bilo duže od 30 dana ravnatelj treba radniku ponuditi promjenu ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada.

Članak 16.

(1) Prije stupanja radnika na rad ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa, s organizacijom rada, zaštitom zdravlja i 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 17.

(1) Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno te prema uputama ili radnim nalozima ravnatelja.
(2) Prava i obveze radnika i Vrtića iz ugovora o radu, zakona i ovoga pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika u Vrtiću.

Članak 18.

(1) Ravnatelj je dužan radniku koji je zaposlen u Vrtiću na određeno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je u Vrtiću zaposlen na neodređeno vrijeme kada se radi o obavljanju poslova s istim ili sličnim stručnim zvanjima i vještinama.
(2) S istim radnikom ravnatelj može sklopiti više uzastopnih ugovora na određeno vrijeme sukladno odredbama Zakona o radu.
(3) 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.

d) Probni rad

Članak 19.

(1) Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
(2) Probni rad ne smije se ugovoriti u vremenu duljem od dva mjeseca za poslove za koje se traži od III. do V. stupnja stručne spreme, a do tri mjeseca za poslove za koje se traži VI. i VII. stupanj stručne spreme ili više.
(3) Trajanje probnog rada može trajati dulje od vremena iz stavka 2. ovoga članka u slučajevima propisanim zakonom.

Članak 20.

(1) Ravnatelj Vrtića imenuje članove komisije za praćenje rada radnika i provjere njegovih stručnih i radnih sposobnosti za vrijeme probnog rada.
(2) Komisija za praćenje rada radnika u probnom radu broji tri člana, od kojih jednog člana predlaže sindikat.
(3) 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 21.

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

Članak 22.

(1) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu opravdan je razlog za otkaz ugovora o radu.
(2) Radniku koji ne zadovolji na probnom radu, redovito se otkazuje ugovor o radu najkasnije zadnjeg dana probnog rada.
(3) Otkazni rok kod otkaza iz stavka 2. ovoga članka je najmanje jedan tjedan.

e) Pripravnici i stručni ispit

Članak 23.

(1) Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik zasniva radni odnos kao pripravnik.
(2) Prava i obveze pripravnika iz stavka 1. ovoga članka uređuju se ugovorom o radu.

Članak 24.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno vrijeme pod uvjetom ili na određeno vrijeme koje traje najmanje koliko traje pripravnički staž.

Članak 25.

(1) Pripravnički staž traje godinu dana.
(2) Nakon isteka pripravničkog staža iz stavka 1. ovoga članka pripravnik je dužnan položiti stručni ispit u roku godine dana.
(3) Pripravnik koji ne položi stručni ispit u roku iz stavka 2. ovoga članka ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

Članak 26.

Na trajanje stažiranja pripravnika i polaganje stručnog ispita primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.

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 na rad bez zasnivanja radnog odnosa.
(2) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 26. stavka 1. ovoga Pravilnika.
(3) S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad ravnatelj je dužnan sklopiti ugovor o stručnom osposobljavanju 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.

III. RADNO VRIJEME

Članak 28.

Puno radno vrijeme radnika u Vrtiću je 40 sati tjedno, uključujući i dnevne stanke.

Članak 29.

(1) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.
(2) 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 prijeke potrebe za radom radnika.

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) Ravnatelj može s radnikom sklopiti 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 ostvarivanja 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.

Članak 33.

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.

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.

Članak 35.

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

Članak 36.

(1) Ravnatelj može od radnika zahtijevati prekovremeni rad samo pismeno.
(2) Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, epidemije, zaraznih bolesti, 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 ugovornog radnog vremena.
(3) Preraspoređeno puno radno vrijeme radnika uključujući i prekovremeni rad ne smije biti duže 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 kod više poslodavaca može se prerasporediti samo uz pisani pristanak tih radnika.

Članak 38.

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

IV. DODATNI RAD

Članak 39.

(1) Radnik koji u Vrtiću radi puno radno vrijeme, a dodatno će raditi kod drugog poslodavca dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu izvijestiti Vrtić.

(2) Vrtić može pisanim putem od radnika tražiti prestanak obavljanja dodatnog rada kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se rad obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika u Vrtiću.

Članak 40.

(1) Ravnatelj može s radnikom drugog poslodavca sklopiti ugovor o dodatnom radu kada ne može redovito zaposliti potrebnog radnika.
(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka može u Vrtiću dodatno raditi do osam sati tjedno.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 41.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnoga dana pravo na stanku u trajanju 30 minuta.
(2) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj odlukom iz članka 31. ovoga Pravilnika.
(3) Radnicima koji rade na poslovima odgojno-obrazovnog rada, kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, može se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

Članak 42.

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

Članak 43.

(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 slijedećeg tjedna korištenje neiskorištenog tjednog odmora.
(3) Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovoga članka određuje ravnatelj.

Članak 44.

(1) Pravo na plaćeni godišnji odmor radnika čiji je rad organiziran u pet radnih dana tijekom tjedna određuje se u trajanju od najmanje 20 radnih dana u svakoj kalendarskoj godini.
(2) Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima koji su kolektivnim ugovorom ili drugim općim aktima Vrtića utvrđeni kao poslovi na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštita od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana, pri čemu se broj radnih dana koji se uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora određuje sukladno stavku 1. ovog članka.
(3) Godišnji odmor radnika se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Članak 45.

(1) Na minimalni broj radnih dana godišnjeg odmora dodaje se broj radnih dana na osnovi sljedećih kriterija:

a) prema dužini radnog staža:

- 5 godina radnog staža — 1 dan
- 10 godina radnog staža — 2 dana
- 15 godina radnog staža — 3 dana
- 20 godina radnog staža — 4 dana

- 25 godina radnog staža 5 dana
- 30 godina radnog staža 6 dana
- 35 godina radnog staža 7 dana
- više od 35 godina 8 dana

b) prema složenosti poslova:
- poslovi za čije je obavljanje potrebna VSS 4 dana
- poslovi za čije je obavljanje potrebna VŠS 3 dana
- poslovi za čije je obavljanje potrebna SSS, KV ili VKV 2 dana
- ostali poslovi PKV, NKV, NSS 1 dan

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:
- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim mldb. djetetom 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje mldb. dijete još po 1 dan
- samohranom roditelju, posvojitelju ili staratelju mldb. djeteta 2 dana
- roditelj, posvojitelj ili staratelj, samohrani roditelj djeteta s teškoćama
- u razvoju na temelju rješenja bez obzira na ostalu djecu 3 dana
- radniku koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji 2 dana
- radniku invalidu 3 dana
- branitelju 2 dana

d) prema uvjetima rada:
- poslovi čije je obavljanje vezano za buku, neujednačenu temper., vlagu (spremačica, pralja, kuharica) 2 dana
- poslovi čije je obavljanje vezano za kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, tajnik, radnik u računovodstvu, ravnatelj) 3 dana

e) prema uspješnosti u radu
- ako ostvari izvrstan rezultat rada 4 dana
- ako ostvari vrlo uspješne rezultate rada 3 dana
- ako ostvaruje uspješne rezultate rada 2 dana
- ako ne ostvaruje uspješne rezultate rada zbog nenazočnosti na poslu 0 dana

(2) Maksimalno trajanje godišnjeg odmora je 30 radnih dana.

Članak 46.

(1) Plan rasporeda korištenja godišnjih odmora, a nakon savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom s ovlastima radničkog vijeća, Vrtić donosi za sve radnike vodeći računa o potrebama organizacije rada, potrebama i željama radnika te je u tom smislu obvezan prikupiti njihove prijedloge prije donošenja rasporeda.
(2) Raspored korištenja godišnjih odmora Vrtić treba donijeti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
(3) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi i o rasporedu te trajanju godišnjeg odmora Vrtić izvješćuje radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora sukladno odredbama o dostavi pismena ovoga Pravilnika.
(4) Radnik ima pravo koristiti dva puta godišnje po jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Vrtić najmanje dva dana prije njegova korištenja.

Članak 47.

(1) Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela, osim ako se s Vrtićem drugačije ne dogovori.
(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Članak 48.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće kalendarske godine.
(2) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Vrtić nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 49.

(1) Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) tijekom kalendarske godine do najviše ukupno 10 radnih dana u slijedećim slučajevima:

- sklapanja braka	7 radnih dana
- sklapanja braka djeteta	5 radnih dana
- rođenja djeteta radnika ili posvojenja djeteta	7 radnih dana
- smrti supružnika radnika, djeteta radnika, roditelja radnika, očuha, maćehe, braće i sestara, unuka radnika	7 radnih dana
- smrt djedova i baka radnika	3 radna dan
- smrti roditelja supružnika	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
- teške bolesti člana uže obitelji (roditelja, djece, supružnika)	5 radnih dana
- većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedice elementarnih nepogoda	7 radnih dana
- za dobrovoljne darivatelje krvi, za svako davanje	1 radni dan
- za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama	2 radna dana
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste, članove radničkog vijeća, sindikalnog povjerenika, - povjerenika zaštite na radu i dr.	2 radna dana
- radi školovanja i stručnog usavršavanja	10 radnih dana
- priprema i polaganja stručnog ispita pripravnika koji ga prvi put polaže ako je za obavljanje poslova radnog mjesta kao uvjet propisan stručni ispit	7 radnih dana
- odaziva na poziv sudskih i upravnih tijela	1 radni dan

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki slučaj naveden u stavku 1. ovog članka u točkama 2., 3., 4., 5. i 6. neovisno o broju dana koje je iste godine iskoristio prema drugim osnovama.
(3) Pod teškom bolešću iz stavka 1. točke 9. ovog članka podrazumijeva se bolest koja zahtjeva dodatnu njegu za održavanje života i osnovnih životnih funkcija člana uže obitelji.

(4) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se koriste neposredno nakon davanja krvi, a ako to nije moguće, dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s Vrtićem.

Članak 50.

(1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
(2) Trudnica ima pravo na jedan slobodni plaćeni dan mjesečno u svrhu obavljanja prenatalnih pregleda.

Članak 51.

(1) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana tijekom kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju djelatnosti ustanove, 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.

(2) Ako to okolnosti zahtijevaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju dužem od 30 dana.

Članak 52.

Vrtić je dužan odobriti neplaćeni dopust radniku:

- do treće godine života djeteta
- do pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi članu uže obitelji ili potrebitoj osobi zbog ozbiljnih zdravstvenih razloga, a koja živi u istom kućanstvu
- do 20 radnih dana kandidatu za predsjednika Republike Hrvatske za vrijeme predizborne promidžbe
- do 15 radnih dana kandidatu za Hrvatski sabor za vrijem predizborne promidžbe
- do 10 radnih dana kandidatu za člana županijske skupštine, župana ili njegovih zamjenika za vrijem predizborne promidžbe
- do pet radnih dana kandidatu za člana gradskog ili općinskog vijeća, gradonačelnika ili načelnika i njihove zamjenike za vrijeme predizborne promidžbe
- za vrijeme obavljanja dužnosti i prava u obrani Republike Hrvatske prema pozivu
- za vrijeme sudjelovanja u provedbi mjera i aktivnosti u sustavu civilne zaštite prema pozivu.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA TE POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

Članak 53.

(1) Vrtić je obvezan osigurati uvjete rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika.
(2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Vrtić će održavati prostorije, uređaje, opremu, sredstva i pomagala, radno mjesto i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.

(3) Vrtić je dužan dostaviti pisane upute o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Članak 54.

(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 i djece s kojima je neposredno vezan u procesu rada i drugih osoba koje borave u Vrtiću, te odmah izvijestiti Vrtić o događaju koji predstavlja moguću opasnost.
(3) Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti Vrtić o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovorenih poslova.
(4) Odgovornost za propuštanje iz stavka 3. ovoga članka snosi radnik.
(5) Poslodavac će uputiti radnike na sistematski zdravstveni pregled svake dvije godine, a radnik je obvezan pristupiti sistematskom pregledu.

Članak 55.

(1) Vrtić ne smije odbiti zaposliti trudnicu niti otkazati joj ugovor o radu zbog trudnoće kao ni tražiti bilo kakve podatke o njenoj trudnoći.
(2) Ostvarivanje prava rodilja, roditelja i posvojitelja obavlja se u skladu s odredbama Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama te ostalim posebnim propisima.

Članak 56.

(1) Radnik treba pravodobno dostaviti Vrtiću odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.
(2) Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.
(3) Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose posljedice tog propusta.
(4) Vrtić ne smije prisilnim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji mogu biti u svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika kod poslodavca.

Članak 57.

(1) Prikupljanje, obrada i uporaba osobnih podataka u Vrtiću obavlja se u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka i drugim propisima koji propisuju područje zaštite osobnih podataka.
(2) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati nadležnim službama u skladu s odredbama Zakona o radu ili drugih zakona te Općom uredbom o zaštiti podataka i propisima kojima se uređuje područje zaštite osobnih podataka.
(3) Radnikovi osobni podaci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu privolu, osim kada je dostava osobnih podataka radnika propisana zakonskim odredbama, u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka i propisima koji propisuju područje zaštite osobnih podataka.
(4) Vrtić je dužan imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.
(5) Vrtić prikuplja i obrađuje sljedeće osobne podatke o radnicima:

- podatke koje je dužan prikupljati temeljem važećeg Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima

- ostale podatke koje radnik sam da Vrtiću, a radi ostvarivanja materijalnih prava iz kolektivnog ugovora ili ovog Pravilnika
- podatke o radnicima i članovima njihovih obitelji sukladno Zakonu o radu, drugim zakonima i propisima, radi ostvarivanja njihovih prava na radu na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja
- sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja, kao i promjene ovih podataka, propisane zakonom, posebnim propisom, ovim Pravilnikom ili kolektivnim ugovorom
- izjave članova sindikata, radi obračuna sindikalne članarine i ostvarivanja prava i obveza radnika i poslodavca prema posebnih propisima.

Članak 58.

(1) Vrtić štiti dostojanstvo radnika te je u Vrtiću zabranjena izravna i neizravna diskriminacija svih radnika zaposlenih u Vrtiću, kao i osoba koje traže zaposlenje.
(2) Diskriminacijom se smatra postupanje kojim bi određena osoba bila stavljena u nepovoljniji položaj na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 59.

(1) Diskriminacijom se smatraju i uznemiravanje i spolno uznemiravanje.
(2) Uznemiravanje radnika u Vrtiću je svako neželjeno ponašanje iz članka 59. stavka 2. ovoga Pravilnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
(3) Spolnim uznemiravanjem radnika u Vrtiću smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
(4) Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 60.

Uznemiravanje tijekom rada smatra se osobito:
- neprimjereni tjelesni kontakti spolne naravi
- nedolični prijedlozi spolne naravi
- uznemirujući telefonski pozivi
- korištenje nedoličnih izraza i tona u ophođenju, te
- zahtjevi za obavljanje posla kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.

Članak 61.

(1) Vrtić je dužan imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
(2) Osobe iz stavka 1. ovoga članka trebaju dati pisanu suglasnost prije imenovanja.
(3) Poslodavac je dužan u roku od osam dana od dana imenovanja osoba iz stavka 1. ovoga članka o imenovanju izvijestiti radnike Vrtića putem oglasne ploče ili na drugi odgovarajući način.

VII. PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 62.

Osnove i mjerila za obračun plaća, način obračunavanja i isplaćivanja plaća, slučajevi i uvjeti za isplatu naknada plaća, dodaci na plaću te ostala materijalna prava uređuju se posebnim pravilnikom.

VII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 63.

Ugovor o radu radnika Vrtića prestaje na bilo koji od načina utvrđen Zakonom o radu i Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 64.

(1) Kod otkaza ugovora o radu za radnika i Vrtić se primjenjuju otkazni rokovi iz Zakona o radu i kolektivnog ugovora.
(2) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Vrtić je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

VIII. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 65.

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

Članak 66.

(1) Ako raspolaže relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, Upravno vijeće treba o zahtjevu iz članka 66. ovoga Pravilnika odlučiti u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.
(2) Ako Upravno vijeće utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz članka 66. ovoga Pravilnika, zahtjev radnika treba odbaciti.
(3) Ako ne postupi prema stavku 2. ovoga članka, odlučujući o zahtjevu, Upravno vijeće može:

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

Članak 67.

(1) Radnik čijem zahtjevu za zaštitu prava iz radnog odnosa Vrtić nije udovoljio u zakonskom roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva radnika, može zahtijevati zaštitu prava pred nadležnim sudom u daljnjem roku od 15 dana.
(2) Zaštitu prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji nije prethodno podnio Vrtiću, odnosno Upravnom vijeću zahtjev za zaštitu prava, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja.
(3) Potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina, ako Zakonom o radu odnosno drugim propisom nije drukčije određeno.

IX. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 68.

(1) Pismena u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposrednom predajom na radnom mjestu.
(2) Potpis o preuzimanju pismena radnik stavlja na dostavnici ili pojedinačnom aktu koji mu se uručuje ili na potvrdi o preuzimanju pismena i sam treba navesti datum primitka pismena.
(3) Ako radnik odbije primitak pismena osoba koja obavlja dostavu će odbijanje primitka zabilježiti na pismenu te naznačiti dan, sat i razlog odbijanja primitka, i istog dana ga izvjesiti na oglasnu ploču Vrtića uz potpis osobe koja je pismeno izvjesila s naznakom da se time smatra da je dostava izvršena.
(4) Ako radniku pismeno nije bilo moguće dostaviti na radnom mjestu potrebno mu je dostaviti ga preporučeno poštom na njegovu adresu prebivališta ili boravišta.
(5) U slučaju odbijanja prijema pismena kod poštanske dostave, nepoznate adrese ili ne preuzimanja pismena u određenom roku od strane poštanske službe, dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Vrtića.
(6) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Vrtića zbog okolnosti iz stavka 5. ovoga članka, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od tri dana od dana isticanja pismena.
(7) Prilikom isticanja pismena na oglasnoj ploči Vrtića potrebno je voditi računa o zaštiti osobnih podataka radnika u skladu s propisima te je prekomjerne osobne podatke koji nisu važni za predmet potrebno odgovarajuće zaštititi odnosno zatamniti.
(8) Vrtić može radniku dostaviti pismena u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio i da ih je radnik primio, osim u slučaju dostave odluka o otkazu ugovora o radu i odluka donesenih u postupcima iz članka 133. Zakona o radu.

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 69.

(1) Bez dopuštenja Vrtića radnik 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 naknaditi.

Članak 70.

(1) Ako štetu namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči više radnika, svaki radnik odgovoran je za dio štete koji je prouzročio.
(2) Ako štetu namjerno ili krajnjom nepažnjom 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 naknaditi u jednakim iznosima.
(3) Ako je štetu uzrokovalo više radnika kaznenim djelom koje je počinjeno s namjerom njihova je odgovornost solidarna.

Članak 71.

(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.
(3) Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

Članak 72.

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

Članak 73.

(1) Vrtić može djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.
(2) Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu Vrtiću prouzročio kaznenim djelom s namjerom.

Članak 74.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi sa radom, Vrtić je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koja je uzrokovana radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Članak 75.

(1) Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi Vrtić u skladu s propisima obveznog prava.
(2) Potraživanja naknade štete zastarijevaju u skladu s propisima obveznog prava.

XI. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO

Članak 76.

(1) Vrtić 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 77.

Radniku iz članka 77. ovoga Pravilnika za vrijeme neplaćenog dopusta, odnosno rada u inozemstvu prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Članak 78.

Nakon prestanka rada u inozemstvu, odnosno isteka roka iz zakona, odluke ili ugovora o radu u inozemstvu, radnik iz članka 77. ovoga Pravilnika dužan je pravodobno se vratiti na rad u Vrtić.

XI. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 79.

(1) Vrtić će u okviru mogućnosti i u dogovoru s osnivačem osigurati radničkom vijeću i sindikatu 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 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 iz stavka 2. ovoga članka, a o postignutom sporazumu dužni su pisano izvijestiti ravnatelja.

Članak 80.

(1) Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i Vrtića uz prethodnu suglasnost upravnog vijeća.
(2) Kada 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, Vrtić 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, Vrtić je dužan pokrenuti postupak raspuštanja radničkog vijeća ili isključenja pojedinog člana radničkog vijeća.

Članak 81.

(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 može sazvati ravnatelj.
(4) Kada je u Vrtiću utemeljeno radničko vijeće, ravnatelj može, kada je to potrebno, 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.

XII. ORGANIZACIJA RADA

Članak 82.

Organizacija rada i poslovanje, unutarnje ustrojstvo, radna mjesta, broj zaposlenih, uvjete koje moraju ispunjavati radnici za obavljanje određenih poslova kao i druga pitanja od značaja za rad Vrtića utvrđuju se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada.

XIII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 83.

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

Članak 84.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu istekom osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca.

KLASA: 601-01/24-03/12
URBROJ: 2181-9-8-24-1
Solin, 24. 10. 2024.

DJEČJI VRTIĆ IZVOR SOLIN 1 SOLIN

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA
Mijo Matković, dipl. iur.

Pravilnik o plaćama i naknadama plaća i ostalim materijalnim pravima radnika objavljen je na oglasnoj ploči Vrtića dana 24.10.2024., a stupa na snagu dana 01.11.2024.

RAVNATELJ
Dr. sc. Davor Mikas, prof.