

Na temelju članka 77. Statuta Dječjeg vrtića Zvončica Punitovci te članka 41. stavka 1. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“, broj 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22), Upravno vijeće Dječjeg vrtića Zvončica Punitovci donosi 21. veljače 2023. godine

P R A V I L N I K O R A D U D J E Č J E G V R T I Ć A Z V O N Č I C A P U N I T O V C I

I. O P Ć E O D R E D B E

Članak 1.

(1) Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) ustanova Dječji vrtić Zvončica Punitovci kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Dječji vrtić) uređuje izbor radnika i zasnivanje radnog odnosa, organizaciju i uvjete rada, prava i obveze Dječjeg vrtića i radnika, plaće i novčane naknade radnika, prestanak radnog odnosa, zaštitu dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Dječjem vrtiću.

Članak 2.

(1) Odredbe ovog Pravilnika odnose se na radnike koji su s Dječjim vrtićem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom i osobe koje su s Ustanovom sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju za rad.

(2) Nitko u Dječjem vrtiću ne može početi s radom prije sklapanja ugovora iz stavka 1. ovog članka.

Članak 3.

(1) Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se u slučajevima kada je zakonom, podzakonskim aktom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Dječjeg vrtića, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom položaj radnika Ustanove uređen povoljnije od položaja ovog Pravilnika.

Članak 4.

(1) Prigodom stupanja radnika na rad ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu.

(2) Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničavanja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i drugih akta kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika i Ustanove.

Članak 5.

(1) Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove svjesno i stručno te prema uputama ili radnim nalozima ravnatelja. Ravnatelj može pobliže odrediti mjesto rada i način obavljanja rada.

(2) Prava i obveze radnika i Dječjeg vrtića iz ugovora o radu, zakona i ovog Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika u Vrtiću.

II. IZBOR RADNIKA I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

a) Sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

O potrebi zapošljavanja novih radnika u Dječjem 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 i natječaja iz svaka 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 Dječjeg vrtića.

Članak 8.

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

1. o nazivu sjedišta Dječjeg 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 8 dana

(2) Pored podataka iz stavka 1. ovog 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 uz članka 9. ovoga pravilnika obavlja ravnatelj, odnosno povjerenstvo ili radnik Dječjeg 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 Dječjem vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.

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 stavka 1. ovoga članka osigurava radnik do izbora ili do donošenja odluke o zasnivanju radnog odnosa.

Članak 12.

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

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 kad 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 Dječjeg vrtića i radnika mora sadržavati podatke o:
 1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
 2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomena da se rad obavlja na različitim lokacijama
 3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis poslova ili opis radova
 4. o danu početka rada
 5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora na određeno vrijeme
 6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju da 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 kad 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 kad 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 obavezno 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 pismeno izvješćuje.

Članak 18.

(1) Ravnatelj može bez natječaja neposredno s radnikom sklopiti ugovor o radu:

- na određeno vrijeme kad obavljanje posla ne trpi odgodu zasnivanja radnog odnosa
- 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) Ukupno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme prema stavku 4. ovoga članka ne može biti duže od tri godine, osim ako je potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili zbog drugih objektivnih razloga dopuštenih zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Članak 21.

(1) Ravnatelj je dužan radniku koji je zaposlen u dječjem 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 Dječjem 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 ispunjavanjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru.

(2) O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj izvješćuje radnika usmeno ili pismeno.

c) Probni rad

Članak 23.

- (1) Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Trajanje probnog rada ne može se ugovoriti u vremenu duljem od 6 mjeseci.

Članak 24.

Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba za povjerenstvo, koju za to opunomoći ravnatelj.

Članak 25.

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

Članak 26.

- (1) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazuje mu se ugovor o radu.
- (3) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

III. PRIPRAVNICI I STRUČNI ISPIT

Članak 27.

- (1) Pripravnici u Dječjem vrtiću su osobe koje se prvi puta zapošljavaju na poslovima odgojitelja ili stručnog suradnika uz uvjete stažiranja, odnosno polaganja stručnog ispita.
- (2) Prava i obveze Dječjeg vrtića i odgojitelja i stručnih suradnika iz stavka 1. ovoga članka uređuju se ugovorom o radu.

Članak 28.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno ili određeno vrijeme.

Članak 29.

- (1) Pripravnički staž traje godinu dana.
- (2) Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik koji je u Dječjem vrtiću zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme ili na određeno vrijeme dulje od dvije godine, dužan je položiti stručni ispit u roku godine dana.
- (3) Pripravniku 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 30.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita iz članka 27. ovog pravilnika primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.

Članak 31.

- (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 pripravničkoga 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, naknadi plaće i prestanku ugovora o radu.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 32.

- (1) Puno radno vrijeme radnika u Dječjem vrtiću iznosi 40 sati tjedno (u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece 27,5 radnih sati tjedno, a ostale poslove u sklopu satnice do punoga radnog vremena).
- (2) Pod radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja za obavljanje poslova kad postoji takva potreba.

Članak 33.

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

Članak 34.

- (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 Dječjeg vrtića samo uz dopuštenje ravnatelja.
- (3) Ravnatelj ima pravo poblize odrediti mjesto i način obavljanja poslova, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Članak 35.

- (1) S radnikom se može sklopiti ugovor o radu u nepunom radnom vremenu kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punom 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 neke dane u tjednu.

Članak 36.

- (1) Rad radnika u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na godišnji odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor,

trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u Ustanovi.

Članak 37.

(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 Ustanovi postoje mogućnosti za takvu promjenu.

(2) Promjeni ugovora o radu prema stavku 1. ovoga članka ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.

Članak 38.

(1) Ravnatelj može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, mogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijeko potrebe.

(2) U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan raditi dulje od punog radnog vremena najviše do osam sati tjedno.

(3) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati od 180 sati godišnje.

Članak 39.

(1) Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pismenim putem izvijestiti radnika.

(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 Dječjem vrtiću znatnu štetu, zamjene izočnog radnika ili u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

Članak 40.

(1) Kada narav posla i proces rada to zahtijevaju, puno ili nepuno ugovorno radno vrijeme može se raspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi dulje a tijekom drugog kraće od ugovornog radnog vremena.

(2) Radno vrijeme raspodijeljeno 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 prekovremeni rad ne smije biti veće od 48 sati tjedno.

(4) Radno vrijeme trudnice, majke s djetetom do 3 godine starosti, samohranog roditelja s djetetom do 6 godina starosti te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu može se prerasporediti samo uz pisani pristanak tih radnika.

Članak 41.

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

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 42.

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

Članak 43.

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

Članak 44.

- (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 45.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor najmanje četiri tjedna, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana.
- (2) Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavka 1. i 2. ovoga članka, nakon 6 mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

Članak 46.

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 77. stavkom 3. Zakona o radu, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 77. stavaka 1. i 2. Zakona o radu, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Iznimno od članka 77. Zakona o radu, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.
- (3) Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onoga koji mu je pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Članak 47.

- (1) U odnosu na članak 45. stavak 2. ovog pravilnika, radnik ostvaruje dulji godišnji odmor na temelju dodatnog broja radnih dana, i to:
 - za svakih 5 godina radnog odnosa - 3 dana
 - za obavljanje poslova za koje je potrebna visoka ili viša školska sprema – 2 dana

- za obavljanje poslova za koje je potrebna srednja školska ili stručna sprema NKV, NSS – 1 dan
- roditelj za svako dijete mlađe od 14 godina – 1 dan
- roditelj djeteta s teškoćama u razvoju na temelju rješenja – 1 dan
- radnik koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji – 1 dan
- branitelj - 1 dan

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

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

Članak 48.

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

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

(3) Radnici Dječjeg vrtića koristit će kolektivni godišnji odmor, o rasporedu i vremenu kada će se koristiti kolektivni godišnji odmor radnici će biti pravovremeno obavješteni.

(4) Radnik može jedan dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome pismeno izvijesti ravnatelja najmanje tri dana ranije.

Članak 49.

(1) Dio godišnjeg odmora u tekućoj kalendarskoj godini u trajanju 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 iduće godine.

(2) Radnik ne može u iduću kalendarsku godinu prenijeti dio neiskorištenog godišnjeg odmora kada mu je u tekućoj godini omogućeno korištenje toga djela godišnjeg odmora.

(3) O korištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka ili ne korištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

Članak 50.

(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.

Članak 51.

(1) Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na dopust uz nadoknadu plaće do sedam radnih dana u slučaju:

- sklapanja braka radnika i djece radnika – 5 dana
- porodom supruge – 3 dana
- težom bolesti – 3 dana
- smrću člana uže obitelji i roditelja supružnika – 5 dana

(2) Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, ako to nije drugačije uređeno pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(3) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u prvoj liniji i njihovi supružnici, braća, sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik po zakonu dužan uzdržavati te osoba s kojom radnik živi u izvanbračnoj zajednici.

(4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe Ustanove

(5) Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili i svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

(6) Radnici – dobrovoljni darovatelji krvi ostvaruju pravo na jedan dan slobodan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi a ostvaruju ga tijekom kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

Članak 52.

(1) Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust, dužan je podnijeti pismeni zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije tri dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta.

(2) O zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.

Članak 53.

(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 Dječjeg vrtića.

(4) Za trajanje neplaćenog dopusta radniku radni odnos privremeno prestaje, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radim odnosom miruju.

(5) S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje se mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Ustanovu, ravnatelj ga treba pismeno izvijestiti o gubitku prava rada u Ustanovi.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

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 s kojim je neposredno vezan u procesu rada te djece i drugih osoba koje borave u Ustanovi.

Članak 55.

(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 56.

- (1) Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Dječjeg vrtića odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.
- (2) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.
- (3) Tijela Dječjeg vrtića ne smiju bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljane podatke koji su u možebitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u Ustanovi.

Članak 57.

- (1) Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Ustanove kojeg je ravnatelj za to pisano imenovao.
- (2) O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju radnikovih osobnih podataka te imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor na ispravnom uporabom tih podataka ravnatelj može odlučivati samo uz prethodnu suglasnost vijeća.
- (3) Radnikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

Članak 58.

- (1) Radnici Ustanove tijekom rada trebaju poštivati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.
- (2) Pod uznemiravanjem radnika Dječjeg vrtića smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Pod spolnim uznemiravanjem radnika Dječjeg vrtića smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravni koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 59.

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

Članak 60.

- (1) Ravnatelj je dužan rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- (2) Kada ravnatelj neposredno uoči da neki od ranika Ustanove uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povrede obveza iz radnog odnosa.
- (3) Ako radnik nastavi s ponašanja stavka 2. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora Ustanove.

Članak 61.

- (1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, može podnijeti pritužbu ravnatelju.
- (2) U skladu s pritužbom radnika, ravnatelj je dužan u roku od 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 povredom obveza iz radnog odnosa.

Članak 62.

(1) Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika dječjeg vrtića prema člancima 62. i 63. ovoga pravilnika ravnatelj treba u zavisnosti od težine povrijeđe iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili predložiti redoviti odnosno izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 63.

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

Članak 64.

(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 obavijestio ustanovu u roku do osam dana od dana prekida rada.

VII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 65.

(1) U Dječjem 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 66.

(1) Pod izravnom diskriminacijom iz članka 65. stavka 2. ovoga Pravilnika razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog 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 65. stavka 2. ovoga Pravilnika razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi stavka 1. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdavati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

Članak 67.

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

VIII. PLAĆE, NADOKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NAKNADE

Članak 68.

- (1) Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak osnovice, koeficijenta složenosti radnog mjesta i dodatka na radni staž u visini 0,5 % za svaku navršenu godinu staža.
- (2) Na temelju utvrđenih radnih mjesta Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada vrtića, osnovne plaće radnika određuju se kako slijedi:

	Koeficijent
RAVNATELJ	
Ravnatelj predškolske ustanove do 250 djece	1,87
ODGOJITELJ, PEDAGOG, PSIHOLOG, EDUKACIJSKI REHABILITATOR- VSS	Koeficijent
Pedagog, psiholog, odgojitelj, edukacijski rehabilitator – bez položenog stručnog ispita	70% od pune plaće
Pedagog, psiholog, odgojitelj, edukacijski rehabilitator – sa položenim stručnim ispitom	1,40
Viša medicinska sestra VSS bez položenog stručnog ispita	70% od pune plaće
Viša medicinska sestra VSS sa položenim stručnim ispitom	1,40
Viša medicinska sestra VŠS bez položenog stručnog ispita	70% od pune plaće
Viša medicinska sestra VŠS sa položenim stručnim ispitom	1,33

ODGOJITELJ - VŠŠ	Koeficijent
Odgojitelj bez položenog stručnog ispita	70% od pune plaće
Odgojitelj s položenim stručnim ispitom	1,33
	Koeficijent
Tajnik (VSS)	1,40
Pomoćni radnik za njegu, skrb i pratnju (VSS)	1,25
Pomoćni radnik za njegu, skrb i pratnju (VŠŠ)	1,10
Pomoćni radnik za njegu, skrb i pratnju (SSS)	1,00
Ekonom (SSS)	1,00
Servirka (NKV)	0,90
Kuhar (SSS)	1,00
Spremačica (NKV)	0,90
Domar (SSS)	1,00

Članak 69.

- (1) Za obračun plaće primjenjuje se osnovica za izračun plaće za državne i javne službenik i namještenike.
- (2) Dječji vrtić će radniku isplatiti plaću nakon obavljenog rada jedanput za prethodni mjesec.

Članak 70.

- (1) Dječji vrtić će isplatiti radniku nadoknadu plaće:
 - za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini prosječne mjesečne plaće iz prethodna tri mjeseca.
 - ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće od 70% od njegove ostvarene plaće u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.
 - naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku ako je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozlijede na radu.
 - 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.

Članak 71.

(1) Naknada plaće iz članka 70. ovoga Pravilnika isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaće prema članku 69. stavku 5. ovoga Pravilnika.

Članak 72.

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

Članak 73.

(1) Ako dječji vrtić na dan dospelosti ne isplati plaću, nadoknadu plaće ili drugu novčanu nadoknadu ili ih ne isplati u cijelosti, računovodstvo Dječjeg vrtića je dužno do kraja mjeseca u kojem su dospjele rečene novčane isplate, uručiti radniku obračun iznosa koji mu je Dječji vrtić dužan isplatiti.

Članak 74.

(1) Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću – 50%
- za prekovremeni rad – 40%
- za rad subotom - 25%
- za rad nedjeljom – 35%
- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni 10%

(2) Ako radnik radi na blagdane i neradne dane utvrđene Zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu 50%.

(3) Umjesto uvećanja osnovne plaće na temelju prekovremenog rada, radnik može, prema svom izboru koristiti slobodne dane.

Članak 75.

(1) Radnik može ostvariti pravo na prigodnu nagradu za Božićne blagdane i Uskrsne blagdane.

(2) O pravu na božićnicu i uskrsnicu i visini istih pregovarat će se prilikom donošenja proračuna i financijskog plana za godinu u kojoj se ostvaruje pravo.

(3) Prigodne nagrade iz prethodnih stavaka mogu se isplatiti, u pravilu u ukupnom iznosu na koji se prema posebnim propisima ne plaća porez i prirez na dohodak.

(4) Visina iznosa isplata za svaku pojedinu nagradu iz prethodnih stavaka uređuje se odlukom ravnatelja.

Članak 76.

(1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

Članak 77.

(1) Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju rada i u povodu obavljanja rada – 3 proračunske osnovice i troškovi pogreba.
- smrti supružnika, djeteta i roditelja radnika – 2 proračunske osnovice i troškovi pogreba.
- nastanka teške invalidnosti radnika, supružnika ili djeteta – 1 proračunska osnovica.

(2) Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineje ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba najviše do iznosa 2 prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku RH u prethodna 3 mjeseca. Pod troškom invalidnošću podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije koja prelazi 70%.

Članak 78.

(1) Ako je radnik upućen na služeno putovanje u zemlji pripada mu naknada prijevoznih troškova, dnevnice u najvišem iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez te naknada za noćenje u visini stvarnih izdataka.

Članak 79.

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

(2) Radniku koji za dolazak i odlazak s posla ne koristi javni prijevoz, naknada za troškove prijevoza na posao i s posla iznosi 1 kunu po kilometru.

(3) Radnik koji ima manje od 1 km od adrese stanovanja do adrese rada, nema pravo na naknadu troškova prijevoza.

Članak 80.

(1) Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidan rad u dječjem vrtiću za navršениh:

- 10 godina - 1,25 osnovice za isplatu jubilarne nagrade
- 20 godina – 1,75 osnovice za isplatu jubilarne nagrade
- 30 godina - 2,50 osnovice za isplatu jubilarne nagrade
- 40 godina – 4,00 osnovice za isplatu jubilarne nagrade

(2) Osnovica za isplatu jubilarne nagrade je 900,00 kn.

Članak 81.

(1) Radnici imaju pravo na topli obrok u vrtiću.

Članak 82.

(1) Svi radnici na neodređeno vrijeme do 50 godina starosti svake 3 godine, a radnici iznad 50 godina starosti svake 2 godine imaju pravo na sistematski pregled.

(2) Sistematski pregledi iz stavka 1. ovoga članka provode se s ciljem zaštite zdravlja te se nalazi i uvjerenja dobivena tim pregledom ne mogu koristiti u svrhu provjere i utvrđivanja radne sposobnosti radnika.

(3) Pravo na sistematski pregled iz stavka 1. ovoga članka nema radnik koji je u istom razdoblju upućen od strane poslodavca na obvezni liječnički pregled sukladno posebnim propisima. Utvrđuje se da razdoblje za upućivanje na sistematske preglede za radnike starije od 40 godina počinje od 1. ožujka 2022. godine, a za ostale radnike prema rasporedu koji će se utvrditi naknadno.

Članak 83.

(1) Radniku se zbog povećanog opsega posla jednom godišnje može isplatiti nagrada.

IX. ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 84.

(1) O statusu radnika u Dječjem vrtiću odlučuje 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 navršenih 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 Ustanovi.
5. upućuje radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova.
6. imenuje osobu koja će osim njega biti ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podatci radnika, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama zakonito.
7. imenuje radnika koji će umjesto njega primati i rješavati pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika.

8. sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu.
 9. izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa.
 10. privremeno udaljuje s posla radnika protiv kojega je pokrenut i vodi se kazneni ili prekršajni postupak za neko od kazneni ili prekršajnih djela propisanih člankom 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.
 11. izvješćuje pripravnika, drugog odgojitelja ili stručnog suradnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita.
 12. izvješćuje radnike koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad, o gubitku daljnjeg prava rada u Ustanovi.
 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 od osam dana od prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak odjave s obaveznog mirovinskog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Ustanovi.
 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. daje ili uskraćuje suglasnost radniku kod namjere korištenja prava na rodiljne ili roditeljske vremenske potpore.
 18. obustavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Vrtića.
- (1) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka upravno vijeće:
1. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o zasnivanju radnog odnosa te donošenjem 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. odlučuje o zahtjevima radnika za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.
 4. obavlja druge poslove za koje je ovlašteno propisima, statutom i drugim općim aktima.

Članak 85.

- (1) Radniku Dječjeg vrtića radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.
- (2) Radniku Dječjeg vrtića ugovor o radu može prestati samo u slučajevima propisanim zakonom i na način određen člankom 84. ovoga pravilnika.

(3) Svaki otkaz ugovora o radu mora biti u pisanom obliku s obrazloženjem i dostavljen radniku kojem se ugovor otkazuje.

Članak 86.

(1) Ako u roku do šest mjeseci od dana redovitog otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga promjene okolnosti i ponovno 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

Članak 87.

(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 povrjedu prava, podnijeti upravnom vijeću zahtjev za ostvarivanje prava.

(2) Ako raspoložuje 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 88.

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

Članak 89.

(1) Ako ne pristupi članku 85. ovoga pravilnika, odlučujući o zahtjevu, upravno vijeće može:

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

XI. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 90.

(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 Ustanova, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od tri dana od dana isticanja pismena.

XII. NADOKNADA ŠTETE

Članak 91.

(1) Bez dopuštanja ravnatelja radnik dječjeg vrtića ne smije za sebe ili drugu osobu obavljati poslove sredstvima ili opremom Dječjeg vrtića.

(2) Radnik koji na radu ili u svezi radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Ustanovi, dužan je nastalu štetu nadoknaditi.

Članak 92.

(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 i dužni su je nadoknaditi u jednakim iznosima.

Članak 93.

(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 94.

(1) Radnik je dužan nadoknaditi štetu u paušalnom iznosu od 300,00kn u slučaju:

- neopravdan izostanak s rada
- nemarnog obavljanja posla
- prestanak rada prije isteka otkaznog roka kada ima obvezu raditi
- nestručnog ili ne pažljivog rukovanja sredstvima za rad
- zakašnjanja na posao, izlaska s posla za vrijeme rada ili napuštanja rada prije isteka radnog vremena
- izazivanje tučnjave ili fizičkog napada na dijete, drugog radnika ili osobe koje borave u Dječjem vrtiću
- ometanje jednog ili više radnika u obavljanju radnih obaveza

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

Članak 95.

(1) Upravno vijeće Dječjeg vrtića potvrdit će Odluku o naknadi štete ako nađe: da šteta postoji, da je dokazano tko je štetu prouzrokovao, da su pravilno utvrđene okolnosti pod kojima je šteta prouzrokovana i da je pravilno utvrđena visina štete.

(2) Upravno vijeće Dječjeg vrtića će ukinuti Odluku o naknadi štete ako nađe da šteta postoji, ali da je zaposlenik nije prouzrokovao namjerno ili iz krajnje nepažnje.

(3) Upravno vijeće Dječjeg vrtića će preinačiti Odluku ako nađe da visina štete nije pravilno utvrđena, ili ako zaposlenik navedenu štetu u Odluci nije prouzrokovao ili nije prouzrokovao sam.

Članak 96.

(1) Zaposlenik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Dječji vrtić, dužan je Dječjem vrtiću nadoknaditi naknadu štete isplaćene trećoj osobi.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 97.

(1) Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića.

Članak 98.

(1) Ovaj pravilnik može se mijenjati ili dopunjavati po uvjetima pod kojima je donesen.

KLASA: 601-02/23-01/1

URBROJ: 2158-33-1-02-23-1

Punitovci, 21. veljače 2023. godine

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića Zvončica Punitovci dana 21. veljače 2023. godine i stupio je na snagu dana 01. ožujka 2023. godine.

Predsjednik upravnog vijeća

Zdenko Perić


