

Na temelju članka 41. stavak 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ broj 10/97, 107/07, 94/13, 98/19 i 57/22), članka 54. stavka 2. Zakona o ustanovama („Narodne novine broj 76/93, 29/97, 47/99, 35/08 i 127/19) i članka 41. stavka 3. Statuta Dječjeg vrtića Veliko Trojstvo (KLASA: 601-02/20-01/001, URBROJ: 2103-03-05-04), Upravno vijeće Dječjeg vrtića Veliko Trojstvo na sjednici održanoj dana 21. prosinca 2022. godine donijelo je

P R A V I L N I K

o radu i plaćama Dječjeg vrtića Veliko Trojstvo

I. UVODNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu i plaćama Dječjeg vrtića Veliko Trojstvo (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika Dječjeg vrtića Veliko Trojstvo u svezi s radom i od značaja za rad u skladu sa Zakonom, Statutom i općim aktima.

Članak 2.

Izrazi u ovom Pravilniku koji imaju rodno značenje, bez obzira da li se koriste u muškom ili ženskom rodu i na jednak način obuhvaćaju i muški i ženski rod.

II. RADNICI DJEČJEG VRTIĆA

a. Ravnatelj, odgojno-obrazovni radnici i ostali radnici

Članak 3.

Poslove u Dječjem vrtiću Veliko Trojstvo (dalje u tekstu: Vrtić) obavljaju ravnatelj, odgojno – obrazovni radnici i ostali radnici, čija radna mjesta, broj izvršitelja, radno vrijeme, stručni i drugi uvjeti, kao i opis poslova jesu utvrđeni Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića Veliko Trojstvo.

Ravnatelj je poslovodni i stručni voditelj Vrtića, koji uz poslove utvrđene Zakonom o ustanovama, predlaže godišnji plan i program rada, brine se za provođenje odluka upravnog vijeća, odgojiteljskog vijeća i drugih tijela, te obavlja druge poslove utvrđene aktom o osnivanju i statutom.

Odgojno-obrazovni radnici su osobe koji u Vrtiću obavljaju poslove njege, odgoja i obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci, te moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja te utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje tih poslova.

Ostali radnici su osobe koji u Vrtiću obavljaju administrativno-tehničke i pomoćne poslove.

Članak 4.

Ravnatelj, odgojno – obrazovni radnici i ostali radnici su dužni svoje poslove obavljati stručno i savjesno u skladu sa Zakonom i drugim primjenjivim propisima i kontinuirano se stručno usavršavati.

b. Imenovanje ravnatelja

Članak 5.

Ravnatelja imenuje i razrješava predstavničko tijelo Općine Veliko Trojstvo na prijedlog Upravnog vijeća Dječjeg vrtića.

Za ravnatelja može biti imenovana osoba koja ima završen studij odgovarajuće vrste za rad na radnome mjestu odgojitelja ili stručnog suradnika u dječjem vrtiću, koja ima položen stručni ispit za odgojitelja ili stručnog suradnika, te koja ima najmanje 5 godina radnog iskustva u predškolskoj ustanovi na radnome mjestu odgojitelja ili stručnog suradnika.

Ravnatelj se imenuje na pet godina, a ista osoba može biti ponovno imenovana.

S osobom imenovanom za ravnatelja Vrtića sklapa se ugovor o radu na rok od pet godina u punom radnom vremenu.

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

Osoba imenovana za ravnatelja pravo iz stavka 5. ovoga članka ostvaruje najduže do isteka dva uzastopna mandata.

Osobu imenovanu za ravnatelja do povratka na poslove sukladno stavku 5. ovoga članka zamjenjuje osoba u radnom odnosu koji se zasniva na određeno vrijeme.

Članak 6.

Ravnatelj Vrtića imenuje se na temelju javnog natječaja koji raspisuje Upravno vijeće u skladu sa Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju i Statutom Dječjeg vrtića.

Natječaj se objavljuje u „Narodnim novinama“ i mrežnim stranicama.

U natječaju se objavljuju uvjeti koje mora ispunjavati kandidat, vrijeme za koje se imenuje, rok do kojeg se primaju prijave kandidata i rok u kojemu će se prijavljeni kandidati biti obaviješteni o izboru.

Rok do kojeg se primaju prijave kandidata ne može biti kraći od osam dana od dana objave natječaja, a rok u kojem se kandidati obavještavaju o izboru ne može biti dulji od četrdeset i pet dana od dana isteka roka za podnošenje prijava.

Članak 7.

Ako se na raspisani natječaj nitko ne prijavi ili nitko od prijavljenih kandidata ne bude izabran, natječaj će se ponoviti.

Do imenovanja ravnatelja na temelju ponovljenog natječaja imenovati će se vršitelj dužnosti ravnatelja, ali najdulje na vrijeme od godinu dana.

Članak 8.

Ravnatelj može biti razriješen prije isteka vremena na koje je imenovan u slučajevima predviđenima Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju i Zakonom o ustanovama.

U slučaju razrješavanja ravnatelja imenovati će se vršitelj dužnosti ravnatelja, te će se u roku od 30 dana od dana imenovanja vršitelja dužnosti raspisati natječaj za ravnatelja.

Članak 9.

Ravnatelj u slučaju privremene spriječenosti u obavljanju ravnateljskih poslova, zamjenjuje osobu iz reda članova Odgajateljskog vijeća, koju osobu određuje Upravno vijeće na način uređen Statutom Dječjeg vrtića.

Osoba koja zamjenjuje ravnatelja ima prava i dužnosti obavljati one poslove ravnatelja čije se izvršenje ne može odgađati do ravnateljeva povratka.

c. Zasnivanje radnog odnosa odgojno-obrazovnih radnika i ostalih radnika

Članak 10.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu u pisanom obliku na temelju natječaja.

Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.

Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Vrtića, a rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 12.

Iznimno se radni odnos može zasnovati ugovorom o radu na određeno vrijeme i 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 na traje dulje od 60 dana
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova
- u drugim slučajevima dozvoljenima zakonom koji regulira radne odnose.

Članak 13.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete, na određeno vrijeme do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, poslove odgojitelja može obavljati osoba koja je završila učiteljski studij i to: specijalistički diplomski stručni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski studij ili četverogodišnji diplomski stručni studij primarnog obrazovanja, uz uvjet da u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa stekne kvalifikaciju odgojitelja temeljem priznavanja stečenih ishoda učenja na studiju za učitelja i razlike programa za prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju učitelja u svrhu stjecanja kvalifikacije odgojitelja.

Članak 14.

Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Iznimno, u slučajevima kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

Članak 15.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, te mora sadržavati podatke:

1. strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. danu početka rada
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenoga 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.

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Članak 16.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad u trajanju tri (3) mjeseca.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, te se u tom slučaju u pisanom obliku dostavlja otkaz ugovora o radu mora koji mora biti obrazložen i dostaviti se osobi kojoj se otkazuje. Otkazni rok je dva tjedna i počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

d. Pripravnici

Članak 17.

Odgojitelj i stručni radnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik u Vrtiću zasniva radni odnos kao pripravnik.

Pripravnički staž traje godinu dana.

Nakon obavljenog pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos.

Odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva može obaviti pripravnički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa sklapanjem ugovora o stručnom osposobljavanju.

e. Stručno usavršavanje i napredovanje

Članak 18.

Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji, te zdravstvena voditeljica, obvezni su stručno se usavršavati sukladno propisima i aktima nadležnog ministarstva.

Članak 19.

Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji mogu, dok su u radnom odnosu, napredovati u struci i stjecati položajna zvanja mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika.

f. Prestanak radnog odnosa

Članak 20.

Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos:

- ako nastupe okolnosti iz članka 25. i članka 31. stavka 3. i 5. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju,
- ako Upravno vijeće utvrdi da odgojitelj i stručni suradnik ne ostvaruju odgojno-obrazovni program sukladno zakonu i propisu donesenom na temelju zakona,
- ako ne položi stručni ispit u propisanom roku,
- u drugim slučajevima utvrđenima Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju i Zakonom o radu.

g. Sindikalno organiziranje

Članak 21.

Sindikalno organiziranje u Vrtiću je slobodno.

Za slučaj štrajka štrajkaški odbor, ravnatelj i Upravno vijeće dužni su osigurati odgovarajuću njegu, prehranu, zdravstvenu zaštitu, kao i drugu skrb o djeci koja za vrijeme štrajka pohađaju program Vrtića.

III. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 22.

Puno radno vrijeme u Vrtiću iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka (8 sati dnevno) u skladu s posebnom odlukom Upravnog vijeća.

Svaki rad duži od 8 sati dnevno smatra se prekovremenim radom. U slučaju više sile, prijeke potrebe ili izvanrednog povećanja opsega rada, radnici moraju na zahtjev ravnatelja raditi duže od punog radnog vremena, ali najviše 10 sati tjedno.

Članak 23.

Radnicima se, ukoliko narav posla to zahtjeva, puno radno vrijeme može raspodijeliti na način da tijekom jednog razdoblja traje duže od punog radnog vremena, a tijekom drugog razdoblja kraće.

U slučaju preraspodjele iz prethodnog stavka, prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ne smije biti duže od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 24.

Radnici koji rade puno radno vrijeme imaju svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koriste ga u skladu s rasporedom koji utvrđuje ravnatelj.

Odmor se ubraja u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Članak 25.

Radnici imaju pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno i tjedni odmor (subota i nedjelja) u trajanju od 48 sati.

Članak 26.

Radnici imaju za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnicima se isplaćuje naknada plaće u visini kao da su radili u redovnom radnom vremenu.

Članak 27.

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

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

Članak 28.

Radnici koji su se prvi put zaposlili ili imaju prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječu pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 29.

Radnici imaju pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, sve sukladno Zakonu o radu.

Članak 30.

Godišnji odmor iz članka 26. stavak 1. ovog Pravilnika uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima kako slijedi.

1. s obzirom na složenost poslova i stupanj stručne spreme:
 - a. radnicima sa VSS i VŠS - 3 dana
 - b. radnicima sa SSS - 2 dana
 - c. radnicima s OŠ i NSS - 1 dana
2. s obzirom na dužinu radnog staža:
 - a. od navršenih 5 do navršenih 9 godina radnog staža - 2 dana
 - b. od navršenih 10 do navršenih 14 godina radnog staža - 3 dana
 - c. od navršenih 15 do navršenih 19 godina radnog staža - 4 dana
 - d. od navršenih 20 do navršenih 24 godina radnog staža - 5 dana
 - e. od navršenih 25 do navršenih 29 godina radnog staža - 6 dana
 - f. od navršenih 30 do navršenih 34 godina radnog staža - 7 dana
 - g. od navršenih 35 i više godina radnog staža - 8 dana
3. s obzirom na posebne socijalne uvjete:
 - a. roditelju, usvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom - 1 dan
 - b. roditelju, usvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još - po 1 dan
 - c. samohranom roditelju, usvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom - 2 dana
 - d. roditelju, usvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu - 3 dana
 - e. osobi s invaliditetom - 3 dana
 - f. osobi s tjelesnim oštećenjem najmanje 50% - 2 dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 3. prethodnog stavka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

Članak 31.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora, koji najmanje sadrži ime i prezime radnika, radno mjesto, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, vodeći računa i o pisanoj želji svakoga pojedinog radnika.

Plan korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka donosi se na početku kalendarske godine, a najkasnije do kraja travnja.

Članak 32.

Na osnovi Plana korištenja godišnjeg odmora ravnatelj donosi za svakog radnika posebno Rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz ovoga Pravilnika, ukupno trajanje godišnjeg odmora te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Rješenje iz stavka 1. ovoga članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Protiv Rješenja o korištenju godišnjeg odmora radnik može uložiti prigovor Upravnom vijeću.

Članak 33.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Na zahtjev radnika mora mu se omogućiti korištenje godišnjeg odmora od dva tjedna neprekidno u razdoblju od 1. srpnja do 31. kolovoza tekuće godine.

Članak 34.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u slijedećim slučajevima:

1. zaključenje braka - 5 radnih dana;
2. rođenja djeteta - 5 radnih dana;
3. smrti supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, usvojitelja, usvojenika i unuka - 5 radnih dana;
4. smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika - 2 radna dana;
5. selidbe u istom mjestu stanovanja - 2 radna dana;
6. selidbe u drugo mjesto stanovanja - 4 radna dana;
7. za dobrovoljno davanje krvi - 2 radna dana;
8. teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja - 3 radna dana;
9. nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama - 1 radni dan;
10. sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i slično - 2 radna dana
11. elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika - 5 radnih dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako dobrovoljno davanje krvi.

Članak 35.

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

IV. PLAĆE

Članak 36.

Radnici imaju pravo na plaću za svoj rad.

Plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice za izračun plaće koja iznosi 800,00 eura, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Koeficijent složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića Veliko Trojstvo utvrđuju se kako slijedi:

- Ravnatelj - 1,70
- Stručni suradnik - 1,55
- Odgajatelj - 1,35
- Viša medicinska sestra - 1,15
- Kuhar - 0,95
- Ekonom - 0,90
- Spremačica - 0,90

Odgajatelju koji nema položen stručni ispit odnosno pripravniku koeficijent složenosti radnog mjesta određen ovim člankom umanjuje se za 30%.

Radnicima koji obavljaju stručno – pedagoške poslove sa stečenim zvanjem mentora ili savjetnika povećava se koeficijent složenosti radnog mjesta za zvanje mentora 8% i za zvanje savjetnika 15%.

Članak 37.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%
- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom i na Uskrs 150%

Članak 38.

Plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u tekućem mjesecu.

Prilikom isplate plaće, radnicima se uručuje platna lista iz koje je razvidno na koji način je utvrđen iznos plaće.

Članak 39.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visine od 85% osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Članak 40.

Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ukoliko udaljenost adrese na kojoj stanuju od lokacije na kojoj rade iznosi najmanje 2 (dva) kilometra u jednom smjeru.

Udaljenost adrese stanovanja do adrese rada utvrđuje se prema planeru putovanja Hrvatskog autokluba, pri čemu se isključuju neasfaltirane ceste i ceste na kojima se naplaćuje cestarina.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se za tekući mjesec do 15. u mjesecu i to u visini kako slijedi:

1. Ukoliko je javni prijevoz organiziran i omogućava redoviti dolazak na posao i odlazak s posla:
 - u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza ukoliko ga radnik stvarno koristi, što dokazuje prijevoznom kartom ili računom za istu,
 - u visini 75% cijene mjesečne karte ukoliko radnik ne koristi javni prijevoz, već dolazi na posao na neki drugi način.
2. Ukoliko je javni prijevoz organiziran ali ne omogućava redoviti dolazak na posao i odlazak s posla:
 - u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza bez umanjenja, s tim da je radnik dužan dostaviti potvrdu prijevoznika o cijeni prijevozne karte i vozni red.
3. Ukoliko javni prijevoz nije organiziran:
 - u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojemu postoji organiziran javni prijevoz,
 - u visini 0,25 eura po prijađenom kilometru.

Radnici nemaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla za vrijeme godišnjeg odmora, rodiljnog dopusta, bolovanja i u druge dane kada ne rade (plaćeni ili neplaćeni dopust, blagdan i sl.).

Članak 41.

Radnici imaju pravo na godišnju nagradu za božićne blagdane u iznosu 232,27 eura i regres u iznosu 232,27 eura.

Radnici imaju pravo na dar u prigodi dana Sv. Nikole u visini 100,00 eura za svako dijete do 15 godina starosti (koje je do 31. prosinca tekuće godine navršilo 15 godina starosti).

Godišnja nagrada za božićne blagdane, regres i dar u prigodi dana Sv. Nikole, kako je utvrđeno ovim člankom, isplatiti će se ukoliko su za isplatu osigurana sredstva.

Članak 42.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice do iznosa na koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje kada je isto opravdano, ali samo ukoliko mu nije osiguran odgovarajući smještaj.

Radnik ima pravo na pola dnevnice ukoliko službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a ukoliko službeno putovanje traje između 12 i 24 sata ima pravo na punu dnevnicu.

Raniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najmanje 24 sata prije putovanja u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

Ukoliko radnik koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo čije korištenje nije odobreno, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenoga prijevoznog sredstva.

V. ODGOVORNOST ZA ŠTETU

Članak 43.

Radnik je dužan nadoknaditi štetu koju namjerno ili iz krajnje nepažnje nanese Vrtiću.

Nastanak štete, njezinu visinu i okolnosti pod kojima je nastala utvrđuje ravnatelj u skladu sa važećim Zakonom.

Nastanak štete koju prouzroči ravnatelj, njezinu visinu i okolnosti pod kojima je nastala utvrđuje Upravno vijeće u skladu sa važećim Zakonom.

VI. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 44.

Prava, obveze i odgovornosti, kao i druga pitanja od značaja za radnike Vrtića koja nisu uređena ovim Pravilnikom ili drugim aktom Vrtića, primjenjuju se izravno odgovarajuće odredbe zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju odnosno opći propisi o radu.

Članak 45.

Ovaj Pravilnik će se objaviti na oglasnoj ploči Vrtića, a stupa na snagu 1. siječnja 2023. godine.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu i plaćama Dječjeg vrtića Veliko Trojstvo (KLASA: 601-02/21-01/001, URBROJ: 2103-03-05-01), 1. Izmjene i dopune Pravilnika o radu i plaćama Dječjeg vrtića Veliko Trojstvo (KLASA: 601-02/21-01/073, URBROJ: 2103-03-05-21-01) i 2. Izmjene i dopune Pravilnika o radu i plaćama Dječjeg vrtića Veliko Trojstvo (KLASA: 601-02/22-01/119, URBROJ: 2103-22-5-22-01).

KLASA: 601-02/22-01/173

URBROJ: 2103-22-5-22-01

U Velikom Trojstvu, 21. prosinca 2022.



Predsjednica Upravnog vijeća:

(Roman) Diebalo Šimić, struč. spec. admin. publ.)

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Vrtića dana 21. prosinca 2022. godine, a stupio je na snagu dana 1. siječnja 2023. godine.



Ravnateljica:

(Miroslav) Trajkovski, odg. predšk. djece)