

Na temelju članka 54. Statuta Dječjeg vrtića JEŽIĆ Baška Voda , a u svezi člankom 26. stavka 1 Zakona o radu (NN 93/14) Upravno vijeće Dječjeg vrtića je na sjednici održanoj 18. ožujka 2022. donosi

PRAVILNIK O RADU

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu : Pravilnik) Dječji vrtić JEŽIĆ Baška Voda kao poslodavac (u daljem tekstu : Vrtić) uređuje uvjete rada, sklapanje i prestanak ugovora, korištenje prava na odmor, plaće i druge naknade te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Vrtiću.

Članak 2.

Prilikom stupanja radnika na rad ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Vrtiću. Ravnatelj je dužan omogućiti radniku uvid u odredbe ovog Pravilnika i druge propise kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obaveze radnika.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 3.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 4.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom ili kolektivnim ugovorom u skladu sa zakonom nije drugačije određeno. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom. Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 5.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito ako se radi o :

- zamjeni privremenog nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba
- ostvarivanje određenog programa ograničenog trajanja (pokusnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja)
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne duže od 60 dana,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom

Članak 6.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o

radu na neodređeno vrijeme objavom na oglasnim pločama, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je s poslodavcem sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Članak 7.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka ili ispunjenjem uvjeta utvrđenog tim ugovorom. Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine. Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.

Poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine u slijedećim slučajevima.

- radi zamjene jednog ili više privremeno nenazočnih radnika – do njihova povratka na rad
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja

Članak 8.

Ocjenu o potrebi sklapanja ugovora o radu s novim radnicima donosi ravnatelj u skladu s godišnjim planom i programom rada poslodavca, uz pribavljenu suglasnost Osnivača.

Sklapanje ugovora o radu prethodi postupak izbora radnika u skladu s posebnim zakonom, drugim propisom, Statutom i ovim Pravilnikom.

Radni odnos u dječjem vrtiću zasniva se ugovorom o radu 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 dječjeg vrtića, a rok za primanje prijave kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Iznimno, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

-kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana.

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

Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu, odnosno naravi ili vrsti rada, na koji 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 plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna
10. upoznavanje radnika s organizacijom rada i zaštitom na radu, te omogućavanju radniku da se upozna s propisima o radnim odnosima.

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7. 8. i 9. ovoga članka može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, kolektivne ugovore ili odredbe Pravilnika koji uređuju ta pitanja.

Članak 10.

*Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.
Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve podatke propisane člankom 9. ovog Pravilnika.*

Članak 11.

Svaka osoba može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete zasnovati radni odnos kod poslodavca uz ispunjenje općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa i posebnih uvjeta za rad na određenim poslovima propisanim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Članak 12.

*Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled, a obavezan je to učiniti ako prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisane zakonom ili drugim propisom, a radnik nema važeću svjedodžbu o zdravstvenoj sposobnosti,
Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi poslodavac.*

PROBNI RAD

Članak 13.

*Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
Odluku o potrebi za probnim radom donosi Upravno vijeće.
Trajanje probnog rada može trajati najviše:*

- do mjesec dana za poslove za koje se traži osnovna škola ili niža stručna sprema
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži viša stručna sprema
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema ili više.

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

PRIPRAVNICI

Članak 14

*Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik u dječjem vrtiću zasniva radni odnos kao pripravnik.
Pripravnički staž traje godinu dana. Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit. Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godinu dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos u dječjem vrtiću.*

Članak 15

*Stажiranje pripravnika i ostvaruje se na temelju programa koji predlaže povjerenstvo za stažiranje, a donosi ga ovlašteno stručno tijelo vrtića (odgojiteljsko vijeće).
Zadaća je povjerenstva izraditi prijedlog programa stažiranja, pružati pripravniku pedagošku, metodičku i svaku drugu pomoć te pratiti njegovo napredovanje.*

Članak 16.

Povjerenstvo za stažiranje čine.

- ravnatelj u svojstvu predsjednika,
- mentor pripravnika

- stručni suradnik vrtića.

Povjerenstvo imenuje ravnatelj vrtića. Sadržaj i način rada povjerenstva, propisuje se poslovníkom o radu povjerenstva za stažiranje. Poslovník donosi Ministarstvo znanosti i obrazovanja.

Evidenciju o ostvarivanju programa pripravničkog staža, u pravilu, vodi mentor.

Članak 17.

Zvanje mentora može steći odgojitelj, odnosno stručni suradnik po članku 11. Pravilnika o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjim vrtićima.

Ako vrtić nema odgojitelja u zvanju mentora, ravnatelj može imenovati za mentora odgojitelja istog ili višeg stupnja stručne spreme od pripravnika, s položenim stručnim ispitom ili onog koji nema obavezu polagati stručni ispit, a uživa ugled vrsnog odgojitelja.

Ako mentora nije moguće imenovati u vrtiću u kojem pripravnik stažira, mentor se bira iz drugog vrtića .

Članak 18.

Program pripravničkog staža počinje se ostvarivati danom početka radnog odnosa, ostvarivanjem ugovornog odnosa, odnosno danom početka volontiranja. Cjeloviti program stažiranja vrtić je obavezan donijeti najkasnije 15 dana od zasnivanja radnog odnosa pripravnika.

Članak 19.

Na početku rad pripravnika, uključujući volontiranje, vrtić je obavezan:

- imenovati povjerenstvo za stažiranje
- prijaviti stažiranje Ministarstvu znanosti o obrazovanja (na tiskanici PO-1 9 najkasnije 15 dana od početka rada pripravnika
- izraditi program pripravničkog staža i predložiti ga odgojiteljskom vijeću na usvajanje.

Članak 20.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u iznosu od 85% plaće radnog mjesta na kojemu radi.

Stručnim radnicima sa stečenim znanjem mentora ili savjetnika povećava se koeficijent složenosti radnog mjesta ; - mentor 8 %, savjetnik 15% .

RADNO VRIJEME

Članak 21.

Puno radno vrijeme radnika u predškolskoj ustanovi, uključujući i dnevni odmor iznosi 40 sati tjedno.

Radno vrijeme odgajatelja I stručnih suradnika u neposrednom radu s djecom u odgojnoj skupini određuje se sukladno propisanom Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i obrazovanja.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u 5 radnih dana od ponedjeljaka do petka.

Članak 22.

Radnik odlazi s posla po isteku radnog vremena, odnosno nakon primopredaje posla drugom radniku, u slučaju smjenskog rada.

Radnik može raditi, odnosno biti nazočan u Vrtiću, nakon završetka radnog vremena jedino uz prethodno odobrenje ravnatelja.

Članak 23.

Postupak i način provođenja upisa, kao i zaštita prava i interesa roditelja, uređuje se Pravilnikom o upisu i mjerilima upisa djece u dječji vrtić kojeg donosi Upravno vijeće, uz prethodnu suglasnost osnivača.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 24.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1 ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

Dnevni odmor

Članak 25.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 26.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 24 sata neprekidno.

Tjedni odmor radnik koristi subotom i nedjeljom.

Ako radnik ne može koristiti odmor iz stavka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo radnik zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Godišnji odmor

Članak 27.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).

Članak 28.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

Privremena nesposobnost za rad, obavljanje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Iznimno iz članka ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 29.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 29 stavkom 1 ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Utrđivanje godišnjeg odmora

Članak 30.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 4 tjedna (20 radnih dana) koliko iznosi zakonomo određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema pojedinačno određenim mjerilima i to najviše do 30 radnih dana.

a) s obzirom na složenost poslova

<i>- stručna sprema OŠ, NSS</i>	<i>1 dan</i>
<i>- stručna sprema SSS</i>	<i>2 dana</i>
<i>- stručna sprema VŠS</i>	<i>3 dana</i>
<i>- stručna sprema VSS</i>	<i>4 dana</i>

b) s obzirom na dužinu radnog staža

<i>- do 5 godina radnog staža</i>	<i>1 dan</i>
<i>- od 5 do 10 godina radnog staža</i>	<i>2 dana</i>
<i>- od 10 do 15 godina radnog staža</i>	<i>3 dana</i>
<i>- od 15 do 20 godina radnog staža</i>	<i>4 dana</i>
<i>- od 20 do 25 godina radnog staža</i>	<i>5 dana</i>
<i>- od 25 do 30 godina radnog staža</i>	<i>6 dana</i>
<i>- od 30 do 35 godina radnog staža</i>	<i>7 dana</i>
<i>- od 35 i više godina radnog staža</i>	<i>8 dana</i>

c) s obzirom na uvjete rada

<i>-rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada</i>	<i>2 dana</i>
--	---------------

d) s obzirom na posebne socijalne uvjete

<i>- roditelji, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom do 15 godina</i>	<i>2 dana</i>
<i>- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po</i>	<i>1 dan</i>
<i>- samohranom roditelju malodobnog djeteta</i>	<i>3 dana</i>
<i>- osobi s invaliditetom</i>	<i>3 dana</i>
<i>- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu</i>	<i>3 dana</i>
<i>-osobi s invaliditetom</i>	<i>3 dana</i>

Članak 31.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te oni plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 32.

Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 33.

U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora,

Članak 34.

Godišnji odmor u pravilu se koristi u srpnju i kolovozu.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drukčije ne dogovori.

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.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu.

Članak 35.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 36. ovoga Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 36. ovoga Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora

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 roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povrtku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno iz stavka 3. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 36.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, za obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućavaju.

PLAĆENI DOPUST

Članak 37.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine za slijedeće slučajeve:

<i>- sklapanje braka</i>	<i>5 radnih dana</i>
<i>- rođenje djeteta ili posvojenje djeteta</i>	<i>5 radnih dana</i>
<i>- smrt supružnika, roditelja, očuha i maćehe. djeteta, pastorčadi, posvojitelja, posvojenika i unuka</i>	<i>5 radnih dana</i>
<i>- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika</i>	<i>2 radna dana</i>
<i>- selidba u isto mjesto stanovanja</i>	<i>2 radna dana</i>
<i>- selidba u drugo mjesto stanovanja</i>	<i>3 radna dana</i>
<i>- polaganje stručnog ispita 1. put</i>	<i>5 radnih dana</i>
<i>- dobrovoljno davanje krvi</i>	<i>2 radna dana</i>
<i>- teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja</i>	<i>3 radna dana</i>
<i>- elementarne nepogode</i>	<i>5 radnih dana</i>
<i>- na poziv sudskih ili drugih ovlaštenih organa</i>	<i>1 radni dan</i>

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

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 38.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 39.

Radniku u Vrčiću radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.

Ugovor o radu može prestati samo u slučajevima određenim zakonom.

Članak 40.

Postupak koji i prethodi prestanku ugovora o radu provodi i odluke koje imaju za posljedicu prestanak ugovora o radu, donose u ime Vrtića Upravno vijeće i ravnatelj.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:

- *Sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu*
- *Izdaje pismeno upozorenje radniku kada uoči da radnik krši obveze iz radnog odnosa*
- *Osigurava dokaze o postojanju opravdanih razloga za otkaz ugovora o radu*
- *Prati izvršavanje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova*
- *Radniku u roku do 8 dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Vrtiću.*

OSTALA PRAVA RADNIKA

Članak 41.

Ostala prava radnika su :
regres za godišnji odmor
jubilarnе nagrade
otpremnina
darovi djeci i Božićnica
izvanredna pomoć
dnevnice i troškovi službenih putovanja
troškovi prijevoza

Regres za godišnji odmor

Članak 42.

Radniku se može jednom godišnje isplatiti jednokratni dodatak plaći za korištenje godišnjeg odmora u iznosu predviđenom Proračunom, u skladu sa zakonskim odredbama.

Jubilarnе nagrade

Članak 43.

Za neprekidnu službu u Dječjem vrtiću JEŽIĆ Baška Voda radnik ima pravo na jubilarnu nagradu :
-10 godina neprekidnog rada
-15 godina neprekidnog rada
-20 godina neprekidnog rada
- 25 godina neprekidnog rada
- 30 godina neprekidnog rada
-35 godina neprekidnog rada
- 40 godina neprekidnog rada
u visini najviše do iznosa za koji se ne plaća porez prema Pravilniku o porezu na dohodak , a sukladno Proračunu Općine Baška Voda.

Otpremnina

Članak 44.

U slučaju da radnik ostvari pravo na mirovinu pripada mu otpremnina najviše u iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak temeljem Zakona o porezu na dohodak.

Darovi djeci i Božićnica

Članak 45.

U povodu dana Svetog Nikole svakom djetetu, pastorku ili posvojeniku radnika do navršениh 15 godina starosti kao i djetetu, pastorku ili posvojeniku koje u tekućoj godini navršі 15 godina života može se isplatiti dar, ukoliko su za isto osigurana sredstva u proračunu Općine u visini utvrđenoj Pravilniku o porezu na dohodak temeljem Zakona o porezu na dohodak.

Radnik ima pravo na isplatu godišnje nagrade (Božićnice) ukoliko su za isto osigurana sredstva u proračunu Općine.

Radniku se može isplatiti naknada za Božićne blagdane najviše do visine iznosa za koji se ne plaća porez prema Pravilniku o porezu o porezu na dohodak temelju Zakona o porezu na dohodak.

Izvanredna pomoć

Članak 46.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na solidarnu pomoć u slučajevima:

- smrti radnika*
- smrti člana uže obitelji (suprug, supruga, djeca, roditelji)*
- bolovanje radnika duže od 90 dana*

u visini najviše do iznosa za koji se ne plaća porez prema Pravilniku o porezu na dohodak, a sukladno Proračunu Općine Baška Voda.

Troškovi prijevoza

Članak 47.

Radniku će bit isplaćeni troškovi prijevoza po iznosu mjesečne odnosno pojedinačne dnevne karte.

PLAĆE, NADOKNADA PLAĆE I DRUGE NOVČANE NADOKNADE

Članak 48.

Plaća za obavljeni rad u predškolskoj ustanovi sastoji se od :

-osnovne plaće

- dodatka za plaću za rad u posebnim uvjetima

- stimulativnog dodatka ako je on predviđen posebnom odlukom poslodavca i

i ako su za to osigurana posebna sredstva.

Članak 49.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak je umnožak osnovice za izračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem zaposlenik radi, uvećan za iznos stalnog dodatka i dodatka na radni staž.

Osnovna plaća radnika uvećava se za 0.5 posto po godini radnog odnosa.

Vrtić će radniku isplatiti plaću nakon obavljenog rada jedanput za prethodni mjesec najkasnije do 15-og dana u idućem mjesecu.

Članak 50.

DOSTAVLJANJE PISMENA

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se u pravilu, neposrednim uručivanjem radniku.

Radnik će svojim potpisom na primjerku odluke ili dostavnici i naznakom dana primitka potvrditi obavljenu dostavu akata.

Radniku se odluka može dostaviti preporučeno putem pošte na adresu koju je prijavio poslodavcu.

U slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese radnika, dostava se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od osam dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostava obavljena.

Ako radnik ima punomoćnika, dostava se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

NADOKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 51.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao. Smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 52.

Ovaj Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči Vrtića i na internetskoj stranici Vrtića, a početi će se primjenjivati od 18. ožujka 2022.

Članak 53.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Dječjeg vrtića Ježić od 30. 11. 2007. Klasa: 021-05-07-01/3 Urbroj :2147/02-1-07/1

*predsjednica Upravnog vijeća
Danijela Svalina*

*ravnateljica
Jasminka Križanović*

Klasa: 601-08/22-01-1

Urbroj: 2147/25-02-22-1

