

Temeljem članka 125. i 126. Zakona o radu (NN 149/09), te članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi (NN 10/97 i 107/07) i članka 45. i 87. Statuta Dječjeg vrtića "Pahuljica" iz Gospića, nakon predhodnog savjetovanja sa sindikatom, Upravno vijeće dječjeg vrtića "Pahuljica" iz Gospića, na sjednici održanoj 02.07.2021. godine donosi

PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA PAHULJICA

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva, te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod poslodavca (u daljnjem tekstu: poslodavac-vrtić).

Članak 2.

Odredbe ovog pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene u vrtiću. Odredbe ovog pravilnika neposredno se primjenjuju i na fizičke osobe koji su kao članovi upravnog vijeća ili u drugom svojstvu sukladno odredbama posebnog zakona pojedinačno i samostalno, ili zajedno i skupno, ovlaštene voditi poslove u vrtiću, a koje su sa vrtićem sklopile ugovor o radu za obavljanje određenih poslova, osim onih odredbi kojima se uređuju pitanja radnog vremena, stanke, dnevnog i tjednog odmora te prestanka ugovora o radu, u slučaju da su ova pitanja na drukčiji način uređena ugovorom o radu sklopljenim između tih osoba i vrtića.

Članak 3.

U slučaju da su prava i obveze koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drukčije uređena ugovorom o radu, Zakonom o radu, ili drugim zakonom i propisom na radnike se primjenjuje najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom, nije određeno drukčije.

Članak 4.

Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s vrtićem, sukladno pravilima struke i uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj, usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese

vrtića i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada u vrtiću, a vrtić će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 5.

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.

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

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost ugovora.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku ili ako radniku nije izdana pisana potvrda o sklopljenom ugovoru prije početka rada smatra se da je s radnikom sklopljen ugovor na neodređeno vrijeme.

Svaki ugovor o radu, da bi bio valjan i imao pravne učinke mora sadržavati slijedeće uglavke kao obvezni sadržaj:

- ugovorne strane te njihovo prebivalište, odnosno sjedište,
- mjesto rada,
- naziv, narav ili vrstu radnog mjesta na koje se radnik zapošljava,
- dan otpočinjanja rada,
- očekivano vrijeme trajanja ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- otkazni rok,
- trajanje redovitog radnog dana ili tjedna,
- dužinu i način korištenja stanke od najmanje 30 minuta tijekom radnog dana.

Članak 7.

Prije sklapanja ugovora o radu, Poslodavac je dužan upoznati radnika sa odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Poslodavca kojima se uređuju prava i obveze radnika.

Članak 8.

Poslodavac ima pravo provjere radnih sposobnosti radnika i odlučuje u kojim će se oblicima provjeravanje provoditi (psihološki testovi, pisani radovi, razgovori i dr.). U skladu sa stavkom 1. ovog članka, Upravno vijeće ovlašteno je odrediti osobu, odnosno komisiju koja će obaviti provjeru, ovisno o radnom mjestu i potrebama radnog mjesta za koje se radnik prijavio.

Članak 9.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je radnicima koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno

III PROBNI RAD

Članak 10.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad
Probni rad 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 zaposlenik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 11.

Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen i u pisanom obliku. Ako otkaz iz stavka 1. ovoga članka poslodavac ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

Ravnatelj imenuje komisiju za praćenje rada i provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika na probnom radu. Komisija za praćenje rada radnika na probnom radu ima tri člana. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj i istu vrstu stručne spreme kao i radnik čije se stručne i radne sposobnosti provjeravaju.

Članak 12.

Najkasnije 8 dana prije isteka probnog rada, komisija koja prati i ocjenjuje radnikovu uspješnost, daje ocjenu rezultata probnog rada uz odgovarajuće obrazloženje, Ako komisija ustanovi da radnik na probnom radu nije ostvario očekivane rezultate, poslodavac donosi odluku o prestanku ugovora o radu. Otkazni rok u slučaju iz prethodnog stavka, iznosi sedam dana, a počinje teći danom dostave odluke o prestanku ugovora o radu.

IV ODGOJITELJI I STRUČNI SURADNICI

Članak 13.

U dječjem vrtiću na poslovima njege, odgoja i naobrazbe, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci mogu raditi stručni djelatnici koji imaju stručnu spremu propisanu Zakonom i propisom donesenim na temelju Zakona, položen stručni ispit te koji imaju utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje tih poslova.

Stručni djelatnici dječjeg vrtića iz stavka 1. ovoga članka su:

- odgojitelji djece od navršenih šest mjeseci života do polaska u osnovnu školu s višom stručnom spremom,
- medicinska sestra s višom stručnom spremom,
- pedagog, psiholog i defektolog s visokom stručnom spremom,
- učitelji i odgojitelji za kraće programe s višom ili visokom stručnom spremom.

Vrstu stručne spreme iz stavka 2. ovoga članka te vrstu i stupanj stručne spreme ostalih radnika u dječjem vrtiću utvrđuje ministar nadležan za obrazovanje.

Članak 14.

Rad u dječjem vrtiću ne može obavljati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv Republike Hrvatske, kazneno djelo primanja mita, kazneno djelo nasilničkog ponašanja, kazneno djelo zlouporabe opojnih droga, neko od kaznenih djela protiv spolne slobode i spolnoga ćudoređa, te neko od kaznenih djela protiv braka, obitelji i mladeži.

Radnik protiv kojega je pokrenut kazneni postupak za kazneno djelo iz stavka 1. ovoga članka, udaljava se od obavljanja poslova u odgojno-obrazovnom radu do pravomoćnosti sudske presude, odnosno do obustave postupka, odbačaja prijave ili odustanka od progona. Osoba iz stavka 2. ovoga članka ima pravo za vrijeme udaljenja na naknadu mjesečne plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

V IZBOR ODGOJITELJA I STRUČNIH SURADNIKA

Natječaj

Članak 15.

Odgojitelji i stručni suradnici biraju se na temelju javnog natječaja.

Javni natječaj raspisuje upravno vijeće.

Natječaj se objavljuje na oglasnoj ploči vrtića i Hrvatskom zavodu za zapošljavanje.

Članak 16.

Natječaj iz prethodnog članka treba sadržavati:

1. puni naziv i sjedište vrtića
2. naziv i vrstu rada na koji se zapošljava
3. uvjete koje treba ispuniti kandidat
4. isprave kojima dokazuje ispunjenost uvjeta
5. vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu
6. rok u kojem kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj
7. odredbu o ravnopravnosti spolova (M/Ž)

Članak 17.

Iznimno, s odgojiteljem i stručnim suradnikom ravnatelj dječjeg vrtića može sklopiti Ugovor o radu na određeno vrijeme bez objavljivanja javnoga natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa s odgojiteljem ili stručnim suradnikom na temelju javnoga natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana.

Članak 18.

Ako se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete Zakona, može se izabrati osoba koja ne ispunjava te uvjete.

S osobom iz prethodnog stavka zaključuje se ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta osobom koja ispunjava propisane uvjete, a najdulje do kraja pedagoške godine u kojoj je zasnovan radni odnos.

Odluku o izboru odgojitelja i stručnog suradnika na temelju natječaja donosi upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Članak 19.

Sudionike natječaja koji nisu izabrani, vrtić o tome izvješćuje i vraća im dokumentaciju.

Članak 20.

Odgojitelji i stručni suradnici u dječjim vrtićima koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme mogu, iz opravdanih razloga, koje utvrđuju upravna vijeća dječjih vrtića, u drugom dječjem vrtiću zasnovati radni odnos bez natječaja.

VI PRIPRAVNICI

Članak 21.

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 godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos u dječjem vrtiću.

Rok iz stavka 4. ovoga članka ne teče za vrijeme porodnog dopusta, privremene nesposobnosti za rad i vojne službe.

Način i uvjete polaganja stručnog ispita, kao i program pripravničkog staža propisuje ministar prosvjete i športa.

Članak 22.

Stażirati i polagati stručni ispit imaju pravo i obvezu odgojitelji i stručni suradnici i to:

1. pripravnici, zaposleni na neodređeno ili određeno vrijeme s punim radnim vremenom
2. pripravnici, zaposleni na neodređeno ili određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom
3. pripravnici s radnim iskustvom
4. pripravnici volonteri
5. radnici u drugim ustanovama, trgovačkim društvima koji na temelju ugovornog odnosa s vrtićem ostvaruju odgojno - obrazovnu djelatnost u svojoj struci (vanjski suradnici).

Članak 23.

Pripravnik u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva u struci.

Pripravnikom iz stavka 1. ovog članka smatra se i odgojitelj i stručni suradnik koji je, prije nego što se zaposlio u vrtiću, na poslovima i zadaćama odgojitelja i stručnog suradnika, stekao najmanje 12 mjeseci radnog iskustva u svojoj struci izvan vrtića.

Pripravnik volonter u predškolskom odgoju i naobrazbi je odgojitelj i stručni suradnik koji, na temelju sklopljenog ugovora ili sporazuma s vrtićom, ostvaruje program pripravničkog staža.

VII STAŽIRANJE PRIPRAVNIKA

Članak 24.

Stażiranje pripravnika, i pripravnika volontera (u daljem tekstu - pripravnika) 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 25.

Povjerenstvo za stažiranje čine:

- ravnatelj vrtića 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 prosvjete i športa.

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

Članak 26.

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 obvezu 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 27.

Program pripravničkog staža počinje se ostvarivati danom početka radnog odnosa, ostvarivanjem ugovornog odnosa, odnosno danom početka volontiranja.

Cjeloviti program stažiranja vrtić je obvezan donijeti najkasnije 15 dana od zasnivanja radnog odnosa pripravnika.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u visini od 85% od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Članak 28.

Nakon početka rada pripravnika, uključujući volontiranje, vrtić je obvezan:

- imenovati povjerenstvo za stažiranje
- prijaviti stažiranje Ministarstvu prosvjete i športa (na tiskanici PO-1) najkasnije 15 dana od početka rada (volontiranja) pripravnika
- izraditi program pripravničkog staža i predložiti ga odgojiteljskom vijeću na usvajanje.

- planiranje, programiranje, pripremanje i ostvarivanje programa njege, odgoja i naobrazbe te praćenje, procjenjivanje i evaluiranje ostvarenja programa

- vođenje pedagoške dokumentacije.

Članak 29.

Pripravnik je obvezan djelatno sudjelovati u svim oblicima stručnog usavršavanja, posebice onima koji su namijenjeni pripravnicima.

Program stažiranja pripravnika-stručnih suradnika, osim navedenoga obuhvaća i posebne poslove iz godišnjeg programa rada stručnih suradnika.

Članak 30.

Pripravnici (osim pripravnika volontera) obvezni su biti nazočni radu mentora - najmanje 30 sati tijekom stažiranja, a mentor je obvezan biti nazočan na radu pripravnika - najmanje 10 sati.

Pripravnici volonteri obvezni su biti nazočni radu mentora - najmanje 60 sati tijekom stažiranja.

Pripravnici stručni suradnici surađuju s mentorom na poslovima iz mentorova djelokruga - najmanje 30 sati tijekom stažiranja.

Članak 31.

Povjerenstvo za stažiranje bit će nazočno aktivnostima pripravnika odgojitelja najmanje dva puta. Stručni će suradnik biti nazočan radu pripravnika najmanje dva puta.

Povjerenstvo, u pravilu, radi u punom sastavu.

Članak 32.

Ako pripravnik tijekom pripravničkog staža prijeđe u drugi vrtić, stažiranje se nastavlja u vrtiću u koji je prešao. Vrtić u kojem je ostvaren dio pripravničkog staža obavezan je o promjeni odmah izvijestiti Ministarstvo prosvjete i športa i sastaviti izvješće o ostvarenom dosadašnjem stažu (tiskanica - PO-2).

Jedan primjerak izvješća šalje se, zajedno s drugom dokumentacijom, u vrtić gdje se pripravnik zaposlio ili mu se predaje osobno zbog dalje uporabe.

Jedan se primjerak izvješća, zajedno s drugim dokumentima, dostavlja Ministarstvu prosvjete i športa u vrijeme prijavljivanja pripravnika za polaganje stručnog ispita.

Članak 33.

Tijekom ostvarivanja programa stažiranja i polaganja stručnog ispita pripravnik iz članka 5., stavka 2. ima pravo na koeficijent za obračun plaće, koji je primjeren njegovoj stručnoj spremi i stečenom radnom stažu.

Članak 34.

Pripravnik koji nije uspješno završio pripravnički staž, mora biti obaviješten o razlozima neuspjeha.

U opravdanim slučajevima (dulje bolovanje, vojna obveza, rodiljni dopusti sl.) pripravničko se stažiranje prekida, a nastavlja se kad navedeni razlozi prestanu, o čemu vrtić mora pravodobno izvijestiti Ministarstvo prosvjete i športa.

Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje 7 radnih dana.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u prvom pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana.

Ukoliko pripravnik ne položi stručni ispit ni nakon godine dana od isteka pripravničkog staža poslodavac će mu otkazati ugovor o radu.

Troškove polaganja stručnog ispita snosi sam pripravnik.

VIII RADNO VRIJEME

Raspored radnog vremena

Članak 35.

Raspored radnog vremena određuje ravnatelj svojom posebnom odlukom.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik **obvezan** obavljati poslove, odnosno u kojem je **spreman (raspoloživ)** obavljati poslove prema uputama ravnatelja. Radnim vremenom **ne smatra** se vrijeme u kojem je radnik **pripravan** odazvati se pozivu ravnatelja.

Radno vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove **po pozivu** ravnatelja smatra se radnim vremenom.

Puno radno vrijeme

Članak 36.

Puno radno vrijeme iznosi **40 sati tjedno**.

Ako ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme smatra se da je puno radno vrijeme.

Nepuno radno vrijeme

Članak 37.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme **kraće od punog radnog vremena**.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom će se sklopiti kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu, ravnatelj može rasporediti u petodnevni radni tjedan ili u određene dane u tjednu.

Članak 38.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana.

Radno vrijeme traje u načelu od 7 sati ujutro do 15 sati popodne za administrativno osoblje, a za ostale radnike određuje se prema potrebama i specifičnostima poslova i radnih zadataka.

Članak 39.

Poslodavac je dužan izvijestiti zaposlenike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena, najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Preraspodjela radnog vremena

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodjeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Vrtić je dužan utvrditi plan preraspodjeljenog radnog vremena s nazakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodjeljno radno vrijeme, te takav plan predhodno dostaviti inspektorcu rada.

Preaspodjeljno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Prekovremeni rad

Članak 40.

Na zahtjev poslodavca radnik mora raditi duže od punog radnog vremena, odnosno nepunog radnog vremena u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i drugim slučajevima prijeko potrebe.

Prekovremeni rad može **trajati najviše 8 sati tjedno.**

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset dva sata mjesečno niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

IX ODMORI I DOPUSTI

Članak 41.

Dnevni odmor

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor od najmanje 30 minuta.

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

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 42.

Tjedni odmor

Radnik ima pravo na tjedni odmor subotom i nedjeljom u trajanju od najmanje 48 sati neprekidno, a ako je prijeko potrebno da radi nedjeljom, koristit će slobodan dan koji nedjelji predhodi, odnosno iza nje slijedi.

Članak 43.

Godišnji odmor

U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna , s tim da trajanje godišnjeg odmora dužeg od 4 tjedna za svakog pojedinog radnika utvrđuje se prema kriterijima iz čl. 44.ovog Pravilnika.

Blagdani i neradni dani ne uračunavaju se u vrijeme trajanja godišnjeg odmora, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju utvrđuje nadležni liječnik

Članak 44.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora uzima se u obzir 4 tjedna , a što iznosi 20 radnih dana te se na te dane dodaje

a) s obzirom na složenost poslova

- poslovi za koje je uvjet PK,NK	2 dana
- poslovi za koje je uvjet SSS,VKV I KV	3 dana
- poslove za koje je uvjet VŠS	4 dana
- poslove za koje je uvjet VSS	5 dana

b) s obzirom na dužinu radnog staža

- do 5 godina radnog staža	1 dan
- od 5 do 10 godina radnog staža	2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža	4 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža	5 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža	6 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža	7 dana
- od 30 do 35 godina radnog staža	8 dana
- više od 35 godina radnog staža	9 dana

c) s obzirom na uvjete rada

- na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada	3 dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom ili neradnim danima	2 dana

d) s obzirom na posebne socijalne uvjete

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada

- rad u smjenama ili redovni rad subotom

- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po	1 dan
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju bez obzira na ostalu djecu	3 dana
- invalidu	2 dana

g) prema navršenim godinama starosti

- do 30 godina	2 radna dana
- od 30 do 40	3 radna dana
- od 40 do 50	4 radna dana
- od 50 do 60	5 radna dana
- iznad 60	6 radnih dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uveća za broj svih dodatnih dana utvrđenih u skladu s točkama a) do g) s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 32 radnih dana. Navedeni broj dana odnosi se na radne dane.

Članak 45.

Radnik koji se prvi put zapošljava ili ima prekid rada između dva radna odnosa veći od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

Članak 46.

Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora, određenog na način propisan člankom 74. ovog Pravilnika, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- da u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja
- ako radni odnos prestane prije 01. srpnja.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica jednog dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan.

Članak 47.

Prilikom prestanka ugovora o radu poslodavac je obavezan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cjelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, a naknada određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Radnik koji je svoje pravo korištenja godišnjeg odmora iskoristio za tekuću godinu kod prethodnog poslodavca, nema pravo zahtijevati korištenje godišnjeg odmora kod novog poslodavca.

Članak 48.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće, kao da je radio.

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravu na puni godišnji za tu godinu.

Članak 49.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, s time da prvi dio godišnjeg odmora mora trajati najmanje 12 dana neprekidno i mora se iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

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

Članak 50.

Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje poslodavac koja ima obvezu izvješćivanja radnika o rasporedu i trajanju najmanje 30 dana prije korištenja godišnjeg odmora. 1 dan godišnjeg odmora radnik ima pravo iskoristiti kada želi, s time da je dužan izvijestiti poslodavca najmanje 3 dana prije korištenja.

Neplaćeni dopust

Članak 51.

Radnik može izostati s posla bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine u slijedećim slučajevima:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
 - 10 dana za polaganje ispita u višoj školi ili na fakultetu
 - 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima
 - 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i slično)
- Školovanje ili stručno usavršavanje treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

Neplaćeni dopust radnik može koristiti pod uvjetom da je dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova ustanove i to radi:

- njege člana uže obitelji
- izgradnja ili popravak kuće ili stana
- liječenja o vlastitom trošku
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima

Neplaćeni dopust može se koristiti i više od 30 dana uz suglasnost Upravnog vijeća ustanove.

Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj. U odluci o odobravanu neplaćenog dopusta radniku se obvezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža osiguranja i zdravstvenog osiguranja za njega i članove obitelji) odnosno druge posljedice u skladu s vežećim propisima.

Za vrijeme korištenja neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju. Radnik ima pravo na neplaćeni dopust sukladno ovom Pravilniku i odredbama kolektivnog ugovora.

Plaćeni dopust

Članak 52.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust do ukupno najviše 7 radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u svezi:

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrt supružnika, životnog partnera, djeteta, roditelja, unuka, braće i sestara	6 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika i životnog partnera	2 radna dana
- smrt člana šire obitelji (stric, strina, tetak, teta, ujak, ujna	1 radni dan
- selidba u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
- dobrovoljnom davatelju krvi za svako davanje (odmah)	2 radna dana
- teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- teška bolest užeg člana obitelji	5 radnih dana
- poziv sudskih i drugih ovlaštenih organa	1 radni dan
- polaganje stručnog ispita prvi put	7 radnih dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
- elementarne nepogode (požar, poplava, potres)	5 radnih dana
- sudjelovanje na kulturnim i sportskim priredbama izvan mjesta stanovanja	1 radni dan

Odluku o broju plaćenih radnih dana iz prethodnog stavka donosi ravnatelj vrtića.. Razdoblje provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenim na radu.

Članak 53.

Na zaštitu majčinstva, porodni dopust i ostala prava roditelja, odnosno posvojitelja, primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 54.

Na zaštitu radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad te njihova prava, primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 55.

Na sva materijalna prava zaposlenika (plaće, naknade plaće, otpremnine i dr.) primjenjuju se odredbe Zakona o radu, kolektivnog ugovora i ostalih pozitivnih propisa Republike Hrvatske.

X PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 56.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću zaposlenika
- istekom vremena na koji je sklopljen (ako je sklopan na određeno vrijeme)
- kada zaposlenik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog nesposobnosti za rad
- sporazumom zaposlenika i poslodavca
- otkazom
- odlukom nadležnog suda.

Članak 57.

Sporazum zaposlenika i poslodavca o prestanku ugovora o radu mora biti sklopljen u pisanom obliku.

Prestanak radnog odnosa odgojitelja i stručnih suradnika

Članak 58.

Odgojitelj i stručni suradnik kojem se tijekom radnog staža u dječjem vrtiću naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost upućuje se na liječnički pregled.

Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi upravno vijeće, na prijedlog ravnatelja. Odgojitelju i stručnom suradniku koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka prestaje radni odnos u dječjem vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada potvrdi da je radna sposobnost odgojitelja ili stručnog suradnika bitno narušena, upravno vijeće donosi odluku kojom se odgojitelj ili stručni suradnik oslobađa rada s djecom te ga, ako postoji mogućnost, raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima.

Odgojitelju i stručnom suradniku, koji odbije raspored sukladno stavku 4. ovoga članka, prestaje radni odnos u dječjem vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Članak 59.

Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos:

- 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,
- i u drugim slučajevima utvrđenim ovim Zakonom i Zakonom o radu.

Članak 60.

Ugovor o radu mogu otkazati obje ugovorne strane.
Otkaz ugovora o radu može biti redoviti i izvanredni.

Članak 61.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći razloge za otkaz.

U slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu, radnik je obavezan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

Članak 62.

Poslodavac može redoviti otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok u slučaju:

- prestanka potrebe za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 63.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa, zbog kojih vrtić može otkazati ugovor o radu, smatraju se naročito ove povrede obveza iz radnog odnosa:

1. neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje obveza iz radnog odnosa,
2. uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
3. nezakonito raspolaganje sredstvima vrtića,
4. nesvršishodno i neodgovorno korištenje imovine vrtića,
5. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari,
6. zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
7. odavanje poslovne, službene ili druge tajne koju je radnik saznao na radu ili u svezi s radom,
8. zloupotreba prava korištenja bolovanja,
9. povreda propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i životne okoline,
10. povreda propisa o obrani i zaštiti,
11. ometanje drugog radnika u radu,
12. nezakonito otuđenje imovine vrtića,

13. neovlaštena posluga sredstvima koja su dana radnicima za izvršavanje njihovih poslova,
14. dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva ili uzimanje alkohola odnosno drugog omamljujućeg sredstva tijekom radnog vremena,
15. izazivanje nereda ili tuče u prostorijama vrtića,
16. neopravdano izostajanje s posla,
17. protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu vrtića,
18. kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi s radom,
19. neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obaveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili je nastupila materijalna ili druga šteta za vrtić,
20. nedopušten ulazak u poslovne prostorije vrtića,
21. obavljanje rada kojim se konkurira vrtiću,
22. organiziranje ili sudjelovanje u štrajku na način protivan zakonu, kolektivnim ugovorom ili pravilniku,
23. podnošenje netočnog obračuna troškova službenog putovanja,
24. neovlašteno korištenje opreme (hardware) ili programa (software) vrtića,
25. nepristojno ponašanje radnika prema poslovnim partnerima ili drugim radnicima,
26. iznošenje ili prenošenje netočnih podataka o radu vrtića, čime se nanosi šteta ugledu,
27. davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka u vrtiću,
28. odbijanje odgode odnosno prekida korištenja odmora koji je u slučaju prijeko potrebe zatražio ravnatelj vrtića,
29. neopravdano odbijanje izvršenja naređenog posla,
30. onemogućavanje ovlaštenog radnika u provođenju inventure, revizije ili drugog oblika interne kontrole,
31. prekomjerno korištenje službenog telefona u privatne svrhe,
32. prekomjerno korištenje mobitela u toku radnog vremena,
33. netočno evidentiranje podataka o radu s namjerom pribavljanja sebi ili drugoj osobi imovinske koristi,
34. samovoljno napuštanje rada,
35. neopravdano kašnjenje na posao,
36. odlazak s radnog mjesta za vrijeme rada ili napuštanje radnog mjesta prije isteka radnog vremena bez dopuštenja.

Članak 64.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo u slučaju nemogućnosti poslodavca da radnika zaposli na drugim poslovima i radnim zadacima, odnosno ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima zbog objektivnih okolnosti.

Poslodavac koji je otkazao ugovor o radu zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 2.ovoga članka Pravilnika nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Pri odlučivanju o otkazu iz stavka 1.ovog članka, poslodavac je obvezan voditi računa o trajanju radnog odnosa, godinama života zaposlenika i obvezama uzdržavanja koje ga terete.

Članak 65.

Odredbe u svezi poslovno i osobno uvjetovanog otkaza, primjenjuju se na otkaz ugovora o radu koji je sklopljen na najmanje 6 mjeseci.

U slučaju otkaza ugovora o radu sa razloga poslovnog ili osobno uvjetovanog otkaza koji je sklopljen na manje od šest mjeseci, poslodavac je dužan otkazati radni odnos uz propisani ili ugovoreni otkazni rok.

Članak 66.

Na izvanredni otkaz ugovora o radu imaju pravo i poslodavac i zaposlenik bez obveze poštivanja ugovornog ili propisanog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

U slučaju iz stavka 1.ovog članka, stranka koja želi otkazati ugovor o radu ima pravo zahtijevati od strane koja je kriva za otkaz, naknadu štete koja je nastala neizvršavanjem ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 67.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

Članak 68.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, poslodavac je dužan zaposlenika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem ili radom zaposlenika, poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu, osim u slučajevima u kojima postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Članak 69.

Otkaz mora biti u pisanom obliku i mora biti obrazložen.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje, a otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza (primjena pravila o dostavi pismena prema zakonu o upravnom postupku). Otkazni rok ne teče za vrijeme predviđeno člankom 111.st.5. Zakona o radu, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti zaposlenika na radu u skladu sa zakonom.

Članak 70.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok iznosi najmanje:

- 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od 1 godine
- mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 1 godinu
- mjesec dana i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 2 godine
- 2 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 5 godina
- 2 mjesec i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 10 godina
- 3 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 20 godina

Radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina, otkazni rok iz prethodnog stavka ovoga članka Pravilnika povećava se za 2 tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1.i 2.ovoga članka Pravilnika.

Članak 71.

Zaposlenik može na zahtjev poslodavca prestati raditi i prije isteka roka propisanog člankom 31.ovog Pravilnika ili ugovora o radu, ali mu je obvezan isplatiti naknadu plaće i priznati sva prava kao da je radio za cijelo vrijeme otkaznog roka.

Članak 72.

U slučaju da zaposlenik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

U sporazum između poslodavca i zaposlenika gore navedeni rokovi mogu se skratiti.

Članak 73.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka, zaposlenik ima pravo izostati s posla najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja i pravo na naknadu plaće za vrijeme provedeno izvan radnog mjesta.

Članak 74.

Na otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu primjenjuju se odredbe članka 115. Zakona o radu.

Članak 75.

Zaposlenik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem zaposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

Članak 76.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće, koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca. Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2.ovoga članka Pravilnika ne može bit veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Članak 77.

Zaposlenik koji drži da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dana dostave zahtjeva zaposlenika iz stavka 1.ovog članka, ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1.ovoga članka Pravilnika, osim ako se ne radi o naknadi štete ili drugom novčanom potraživanju iz radnog odnosa.

X ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 78.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera. Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Članak 79.

Poslodavac je dužan u roku od 8 dana od dostave pritužbe na uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Članak 80.

Ako poslodavac u roku iz prethodnog članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je, u daljnjem roku od 8 dana, zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz sstavka 1. i 2. ovoga članka Pravilnika radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

XII POSLOVNA TAJNA

Članak 81.

Svi zaposleni u vrtiću dužni su čuvati kao poslovnu tajnu sve informacije i podatke koje saznaju u tijeku obavljanja poslova i radnih zadataka, a koja su značajna za poslovanje. U slučaju nepridržavanja odredbi iz stavka 1. ovog članka zaposleniku može prestati radni odnos, a ujedno će biti obvezan na naknadu nastale štete prema općim propisima obveznog prava.

XIII NAKNADA ŠTETE

Članak 82.

Ukoliko zaposlenik namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je istu nadoknaditi.

Ako štetu uzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koji je uzrokovao, uz naznaku da ukoliko se ne može utvrditi dio štete koji je uzrokovao svaki pojedini zaposlenik, svi su zaposlenici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakom dijelovima.

Članak 83.

Ukoliko zaposlenik pretpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan zaposleniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava. Pravo na naknadu štete iz prethodnog stavka ovog članka, odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao zaposleniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XIV PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 84.

Na sve odnose između zaposlenika i poslodavca, koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe ostalih općih akata, kojim se uređuju prava i obveze zaposlenika i poslodavca, te pravila zakona.

Članak 85.

Odredbe ovog Pravilnika mogu se mijenjati i dopunjavati na način i u skladu sa Zakonom i drugim propisima koji uređuju materiju radnih odnosa.

Članak 86.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu Klasa: 601-02/10-012-01; Urbroj: 2125/40-01-10-27 od 24. 06. 2010. kao i sve Odluke o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu.

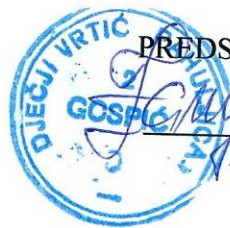
Članak 87.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana nakon objavljivanja na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića.

KLASA:601-02/21-03/28

URBROJ:2125/40-03-21-04

U Gospiću, 02.07.2021. godine



PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

Mirjana Vrkljan Radošević
Mirjana Vrkljan Radošević

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića dana 5. srpnja 2021. godine, a stupio je na snagu dana 6. srpnja 2021. godine.



RAVNATELJICA

Snježana Biškupović
Snježana Biškupović