

Na temelju članka 26. stavka 1. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14.), članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“, br. 10/97., 107/07. i 94/13.) i članka 34. stavka 1. točke 1. podstavka 6. Statuta Dječjeg vrtića „Vrtuljak Marčana“ („Službene novine Općine Marčana“, br. 8/14., 9/17. i 14717.) , Upravno vijeće Dječjeg vrtića Vrtuljak Marčana na sjednici održanoj dana 30. siječnja 2018. godine, uz prethodnu suglasnost Načelnika Općine Marčana,

KLASA: 110-01/18-01/01, URBROJ: 2168/05-03-18-01 od 26. siječnja 2018. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA VRTULJAK MARČANA

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti, sklapanje i raskidanje ugovora o radu, prava i obveze poslodavca i radnika, organizacija rada, postupak i mjere zaštite od diskriminacije, plaće 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 koje 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 kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca, Zakonom o radu, ili drugim propisom, na radnike se primjenjuje najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu ili drugim propisom 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 obavljene rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom i drugim opširnim aktima Vrtića.

II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 5.

O potrebi zapošljavanja novih radnika u Vrtiću odluku donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu na temelju natječaja.

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 koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ako je ugovor o radu iz stavka 5. ovoga članka sklopljen u trajanju dužem od tri godine, Vrtić s istim radnikom ne može sklopiti sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme.

Ako je ugovor o radu sklopljen u trajanju kraćem od tri godine, ukupno trajanje sklopljenih ugovora o radu ne može biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Vrtić s istim radnikom smije sklopiti svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji je u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi.

Objektivni razlozi sklapanja ugovora na određeno vrijeme u Vrtiću su:

1. Zamjena nenazočnog radnika
2. Privremeno povećanje opsega posla u iznimnim situacijama .

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

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, ravnatelj ili osoba koju on odredi je dužna upoznati radnika sa odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Vrtića kojima se uređuju prava i obveze radnika.

Provjera radnih sposobnosti

Članak 8.

Vrtić ima pravo provjere radnih sposobnosti radnika i odlučuje u kojim će se oblicima provjeravanje provoditi (psihološki testovi, pisani radovi, razgovori i dr.).

Prethodno provjeravanje sposobnosti obavlja ravnatelj odnosno povjerenstvo ili radnik Vrtića kojega ravnatelj za to opunomoći.

Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje samo ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove. Nitko u Vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.

Članak 9.

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

Ravnatelj će 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 vrijeme.

III ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U DJEČJEM VRTIĆU

Natječaj

Članak 10.

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 prijava kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Članak 11.

U natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

Članak 12.

Iznimno od članka 15. ovog Pravilnika radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

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

Članak 13.

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

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava 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.

Sa navedenom osobom sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci.

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

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

Članak 14.

Sudionike natječaja koji nisu izabrani, ravnatelj vrtića o tome izvješćuje i vraća im dokumentaciju koja je bila priložena u izvorniku.

Članak 15.

Upravno vijeće Vrtića može na prijedlog ravnatelja mirniti u radni odnos bez natječaja

odgojitelja i stručnog suradnika iz drugog dječjeg vrtića s kojim Vrtić ima 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.

IV PROBNI RAD

Članak 16.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Ukoliko ugovorom o radu trajanje probnog rada nije drugačije određeno trajanje probnog rada je 6 mjeseci.

Članak 17.

Tijekom probnog rada stručne i druge sposobnosti radnika prati i provjerava Povjerenstvo od tri člana koju imenuje ravnatelj. Članovi Povjerenstva moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme koja se traži za radno mjesto na koje je raspoređen zaposlenik na probnom radu. Članovi Povjerenstva ne moraju biti radnici Poslodavca. Povjerenstvo svoju konačnu ocjenu dostavlja ravnatelju najkasnije deset dana prije isteka probnog roka.

Ocjena povjerenstva može biti da je radnik zadovoljio na probnom radu ili da nije zadovoljio.

Ukoliko rad radnika bude ocijenjen negativnom ocjenom, Vrtić je ovlašten radniku radni odnos otkazati i to bez ikakvih dodatnih obavještenja ili obrazloženja.

Članak 18.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

V PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 19.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koji je sklopljen (ako je sklopan na određeno vrijeme)
- kada radnik 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 radnika i Poslodavca
- otkazom
- odlukom nadležnog suda.

Članak 20.

Sporazum radnika i Vrtića o prestanku ugovora o radu mora biti sklopljen u pisanom obliku.

Prestanak radnog odnosa odgojitelja i stručnih suradnika

Članak 21.

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 rad prestaje radni odnos u dječjem vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Članak 22.

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 Pravilnikom i Zakonom o radu.

Otkaz

Članak 23.

Ugovor o radu mogu otkazati obje ugovorne strane.

Otkaz ugovora o radu može biti redoviti i izvanredni.

Članak 24.

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

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

Redoviti otkaz

Članak 25.

Vrtić može redovito 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).

Osobito teške povrede obveza

Članak 26.

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,
4. nesvrshodno 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. obavljanje rada kojim se konkurira Vrtiću,
21. organiziranje ili sudjelovanje u štrajku na način protivan zakonu, kolektivnim ugovorom ili pravilniku,
22. podnošenje netočnog obračuna troškova službenog putovanja,
23. neovlašteno korištenje opreme (hardware) ili programa (software) Vrtića,
24. nepristojno ponašanje radnika prema poslovnim partnerima ili drugim radnicima,
25. iznošenje ili prenošenje netočnih podataka o radu Vrtića, čime se nanosi šteta ugledu,
26. davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka u Vrtiću,
27. odbijanje odgode odnosno prekida korištenja odmora koji je u slučaju prijekne potrebe zatražio ravnatelj Vrtića,
28. neopravdano odbijanje izvršenja naređenog posla,
29. onemogućavanje ovlaštenog radnika u provođenju inventure, revizije ili drugog oblika interne kontrole,
30. netočno evidentiranje podataka o radu s namjerom pribavljanja sebi ili drugoj osobi imovinske koristi,
31. samovoljno napuštanje rada.

Članak 27.

Ukoliko je Vrtić kao poslodavac otkazao ugovor o radu zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u navedenom roku 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, Poslodavac je obvezan voditi računa o trajanju radnog odnosa, godinama života radnika i obvezama uzdržavanja koje ga terete.

Izvanredni otkaz

Članak 28.

Na izvanredni otkaz ugovora o radu imaju pravo i Poslodavac i radnik 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 29.

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

Otkaz skrivljenim ponašanjem radnika

Upozorenje

Članak 30.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika 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 radnika, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim u slučajevima u kojima postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

Članak 31.

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 trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je Poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili Ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Otkazni rok

Članak 32.

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 33.

Radnik može na zahtjev Poslodavca prestati raditi i prije isteka roka ili ugovora o radu, ali mu je obavezan isplatiti naknadu plaće i priznati sva prava kao da je radio za cijelo vrijeme otkaznog roka.

Članak 34.

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

U sporazumu između Poslodavca i radnika gore navedeni rokovi mogu se skratiti.

Članak 35.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka, radnik 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 36.

Kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora), o ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

Ako u navedenom slučaju radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

U slučaju otkaza otkazni rok teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Otpremnina

Članak 37.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu 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 1. ovoga ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Iznimno od odredbi stavka 1. i 2. ovoga članka, radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 41. Zakona o radu, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od onog određenog sukladno stavcima 1. i 2. ovoga članka, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu ovim Pravilnikom.

VI RADNICI DJEČJEG VRTIĆA

Članak 38.

Odgojno-obrazovni radnici i ostali radnici

Uvjeti koje moraju ispunjavati pojedini radnici i njihov broj pobliže utvrđuje se pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Vrtića.

Članak 39.

Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena na kaznu zatvora (neovisno o tome je li izrečena uvjetna ili bezuvjetna kazna) za neko od kaznenih djela počinjenih s namjerom protiv života i tijela, protiv Republike Hrvatske, protiv pravosuđa, protiv javnog reda, protiv imovine, protiv službene dužnosti, protiv čovječnosti i

ljudskog dostojanstva, protiv osobne slobode, protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, protiv braka, obitelji i djece, protiv zdravlja ljudi, protiv opće sigurnosti, krivotvorenja, te bilo koje drugo kazneno djelo počinjeno na štetu djeteta ili korištenjem djeteta ili maloljetne osobe, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.

Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u stavku 1. ovoga članka.

Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od prekršajnih djela za nasilničko ponašanje, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.

Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela navedenih u stavku 3. ovoga članka.

Ako osoba u radnom odnosu u dječjem vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, dječji vrtić kao poslodavac otkazat će ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a nakon isteka tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju Poslodavac, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.

Ako dječji vrtić kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u dječjem vrtiću pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, udaljit će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog, odnosno prekršajnog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.

Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni, odnosno prekršajni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen odgovornosti, radniku će se vratiti obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljenja.

Osoba koja je pravomoćno osuđena, odnosno protiv koje je pokrenut kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, ne može obavljati poslove u dječjem vrtiću niti kao vanjski suradnik dječjeg vrtića.

U dječjem vrtiću ne mogu raditi ni osobe kojima je izrečena zabrana rada ili im je prestao radni odnos zbog nezakonitog i/ili neprofesionalnog postupanja na štetu prava i interesa djece.

Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru za zaštitu dobiti djeteta sukladno posebnom propisu.

VII PRIPRAVNICI

Članak 40.

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.

Članak 41.

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- -naobrazbenu djelatnost u svojoj struci (vanjski suradnici).

Članak 42.

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 dječjim vrtićem, ostvaruje program pripravničkog staža.

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.

Stručno osposobljavanje za rad ne može trajati dulje od pripravničkog staža. S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad ravnatelj je dužan sklopiti ugovor u pisanom obliku. Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe ovoga Pravilnika osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, nadoknadi plaće i prestanku ugovora o radu.

VIII STAŽIRANJE PRIPRAVNIKA

Članak 43.

Stožiranje 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 44.

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 45.

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 dječjem vrtiću u kojem pripravnik stažira, mentor se bira iz drugog vrtića.

Članak 46.

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.

Članak 47.

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.

Članak 48.

Pripravnik je dužan sudjelovati u svim dijelovima odgojno obrazovnog rada:

- planiranje, programiranje, pripremanje i ostvarivanje programa njege, odgoja i naobrazbe
- praćenje, procjenjivanje i evaluiranje ostvarenja programa
- vođenje pedagoške dokumentacije

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 49.

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 50.

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 51.

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 obvezan 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 znanosti i obrazovanja u vrijeme prijavljivanja pripravnika za polaganje stručnog ispita.

Članak 52.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 85% plaće poslova radnog mjesta najniže složenosti njegove stručne spreme, utvrđene sukladno odredbama ovoga Pravilnika.

Članak 53.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u navedenom roku ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

U opravdanim slučajevima (dulje bolovanje, vojna obveza, roditeljni dopust i sl.) pripravničko se stažiranje prekida, a nastavlja se kad navedeni razlozi prestanu, o čemu vrtić mora pravodobno izvijestiti Ministarstvo znanosti i obrazovanja.

IX RADNO VRIJEME

Raspored radnog vremena

Članak 54.

Tjedni i dnevni raspored radnog vremena, dnevni odmor, te uredovno vrijeme za rad sa strankama, roditeljima i skrbnicima djece, te drugim građanima, pobliže se uređuje pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Vrtića.

Prekovremeni rad

Članak 55.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te ostali radnici određeni Zakonom o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Članak 56.

Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika.

Izuzetno u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrčiću znatnu štetu, zamjene izočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

X ODMORI I DOPUSTI

Pauza ili stanka

Članak 57.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na pauzu ili stanku (dalje: stanka) od 30 minuta, u vrijeme koje odredi ravnatelj Vrčića unaprijed ovisno o rasporedu i vremenu početka i završetka radnog vremena radnika.

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

Ako radnik zbog naravi posla ili konkretnih okolnosti ne može prekinuti započeti posao radi korištenja stanke u vremenu iz stavka 1. ovog članka, ravnatelj će odrediti vrijeme naknadnog korištenja stanke u istom trajanju, s time da se, u pravilu, ne može odrediti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Godišnji odmor

Članak 58.

U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, a maloljetni radnik 5 tjedana, s tim da trajanje godišnjeg odmora dužeg od 4 tjedna za svakog pojedinog radnika utvrđuje se prema kriterijima iz 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.

Izračun godišnjeg odmora

Članak 59.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana, koliko iznosi Zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju sljedeći dani godišnjeg odmora:

a) prema mirovinskom stažu:

- radniku koji ima mirovinski staž od:

0-5 god	1 radni dan
5-10 god	2 radna dana
10-15 god	3 radna dana
15-20 god	4 radna dana
20-25 god	5 radnih dana
25-30 god	6 radnih dana
30-35 god	7 radnih dana
više od 35 god	8 radnih dana

b) prema uvjetima rada:

-ravnatelju i radnicima koji neposredno rade s djecom	5 radnih dana
-stručnim suradnicima	5 radnih dana
-radnicima koji rade u kuhinji	3 radna dana
-servirkama/spremačicama	2 radna dana

c) prema socijalnom statusu:

-samohranjoj majci (ocu) djeteta do navršenih 10 godina života	2 radna dana
-invalidu rada	2 radna dana
-roditelju djeteta sa smetnjama u psihofozičkom razvoju na temelju uvjerenja liječnika nadležne zdravstvene organizacije o zdravstvenom stanju djeteta	4 radna dana

Članak 60.

Radnici koji po kriterijima iz prethodnog članka ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od 30, mogu koristiti najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj.

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.

Radnik može jedan dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru uz obvezu da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje tri dana prije njegova korištenja.

Članak 61.

Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora, određenog na način propisan ovim Pravilnikom, 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 62.

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

Naknada za godišnji odmor

Članak 63.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio ili u visini prosječne mjesečne plaće koju je za redovan rad ostvario u prethodna tri mjeseca, ukoliko je to za njega povoljnije.

Članak 64.

Raspored korištenja godišnjih odmora donosi ravnatelj Vrtića najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

O rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnika ravnatelj izvješćuje radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora iz prošle kalendarske godine koji nije iskorišten ili je prekinut zbog bolesti ili korištenja roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine.

Radnik ne može u iduću kalendarsku godinu prenijeti dio neiskorištenog godišnjeg odmora kada mu je u tekućoj kalendarskoj godini omogućeno korištenje toga dijela godišnjeg odmora.

O korištenju dijela godišnjeg odmora ili ne korištenju dijela godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

Članak 65.

Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto.

Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, obavijest iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

Neplaćeni dopust

Članak 66.

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

- neodgodivih osobnih poslova
- privatnih putovanja
- njege člana uže obitelji
- gradnje ili popravka kuće ili stana
- liječenja o vlastitom trošku
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima.

Kada to okolnosti zahtjevaju i dopuštaju neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

Članak 67.

Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj.

Za vrijeme korištenja neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Vrtača.

Za trajanja neplaćenog dopusta ugovor o radu privremeno prestaje, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrčić, ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o gubitku prava rada u Vrčiću.

Plaćeni dopust

Članak 68.

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, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika posvojitelja ili unuka	5 radnih dana
- smrt brata, sestre, djeda, bake, te roditelja supružnika	3 radna dana
- selidbe	2 radna dana
- teška bolest roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica elementarnih nepogoda	5 radnih dana
- dobrovoljno davanje krvi	2 radna dana
- za polaganje u stručnom usavršavanju ako radnika upućuje ustanova i to za pristupanje ispitu po prvi put, po svakom položenom ispitu	1 radni dan

Članak 69.

Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust podnosi pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije tri dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta, osim u slučaju kada se razlog korištenja nije mogao planirati (smrt člana obitelji, elementarna nepogoda i sl.).

O pisanom zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta odlučuje ravnatelj.

Pravo na dane plaćenog dopusta koji su vezani za pojedine događaje, određuje se u radnim danima koji neposredno slijede nakon što se pojedini slučaj dogodio.

Iznimno, zbog značajnih potreba rada ravnatelj može odrediti drukčiji raspored korištenja dana plaćenog dopusta uz suglasnost radnika.

Članak 70.

Razdoblje provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenim na radu.

Zaštita majčinstva, porodni dopust

Članak 71.

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

Članak 72.

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

XI PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 73.

Plaću radnika Vrtića čini umnožak koeficijenta poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, te za stalni dodatak.

Plaća iz stavka 1. ovoga članka određena je u bruto iznosu (osnovna bruto plaća).

Osnovna bruto plaća iz stavka 1. ovoga članka za puno radno vrijeme, koja se utvrđuje primjenom ovog Pravilnika, nije ovisna o različitom mjesečnom fondu redovnog punog radnog vremena.

Članak 74.

Koeficijenti radnih mjesta u Vrtiću, kao relativni pokazatelj složenosti poslova i uvjeta rada pojedinog radnog mjesta, iznose:

Red.br.	Naziv radnog mjesta	Koeficijent
1.	Ravnatelj	2,60
2.	Odgojitelj – voditelj Područnog odjeljenja u Raklju	2,10
3.	Odgojitelj	1,91
4.	Kuharica	1,53
5.	Spremačica	1,07

Članak 75.

Bruto osnovica za obračun osnovne plaće iznosi 3.520,00 kuna mjesečno.

Članak 76.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta radnog mjesta na koje je zaposlenik raspoređen pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu efektivnu godinu radnog staža.

Članak 77.

Stalni dodatak iznosi 400,00 kuna bruto mjesečno za puno radno vrijeme.

Članak 78.

Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno, u pravilu najkasnije petog radnog dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 79.

Osnovna plaća radnika bez stalnog dodatka uvećava se:

- za rad noću 50%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 30%
- za rad nedjeljom 35%
- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni 10%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata 10%

Ako radnik radi na blagdane i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%.

Članak 80.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 90% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem. Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

XII OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 81.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini neoporezivog iznosa, utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Regres iz, stavka 1. ovog članka isplaćuje se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 82.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 83.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja službe ili rada,
 - smrti radnika, iz drugih razloga,
 - smrti člana uže obitelji radnika (bračnog druga, roditelja, roditelja bračnog druga, djece, drugih predaka i potomaka u izravnoj liniji, posvojene i udomljene djece i djece na skrbi te punoljetne osobe kojoj je porezni obveznik imenovan skrbnikom prema posebnom zakonu).
- U slučaju iz stavka 1. podstavka 1. ovog članka obitelj radnika ima pravo i na naknadu stvarnih troškova pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene po zaposlenom u Republici Hrvatskoj u pravnim osobama prema posljednjem službeno objavljenom podatku.

Članak 84.

Radnik imaju pravo na pomoć (potporu) jedanput godišnje, po svakoj osnovi, u slučaju:

- invalidnosti radnika,
- neprekidnog bolovanja radnika dužeg od 90 dana.

Razdoblje bolovanja duže od 90 dana iz stavka 1. podstavka 2. ovoga članka ne mora se odnositi na jednu kalendarsku godinu.

Članak 85.

Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, naknada troškova noćenja i pripadajući iznos dnevnice, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Naknada troškova i dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvu uređuje se na način kako je to regulirano za tijela državne vlasti.

Članak 86.

Za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Visina naknade na ime terenskog dodatka isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Terenski se dodatak radniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za slijedeći mjesec.

Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 87.

Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta Poslodavca, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta Poslodavca.

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 88.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene pojedinačne, mjesečne odnosno godišnje karte mjesnog javnog prijevoza, ako je njegovo mjesto rada udaljeno od mjesta stanovanja najmanje jednu stanicu mjesnog javnog prijevoza.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene pojedinačne, mjesečne odnosno godišnje karte međumjesnog javnog prijevoza, ako isti mora koristiti za dolazak i odlazak sa posla.

Ako radnik mora do stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni javni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Ako radnik ne može koristiti mjesni javni prijevoz odnosno međumjesni javni prijevoz za dolazak na posao i odlazak sa posla jer isti nije organiziran, ili se ne može koristiti na način da omogućuje pravovremeni dolazak i odlazak sa posla zaposlenika, naknada troškova prijevoza na posao i sa posla utvrđuje se u visini cijene karte mjesnog javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je takav prijevoz organiziran.

Naknadu iz, stavka 4. ovog članka ne može ostvariti zaposlenik kojemu je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada do 1000 m (analogno 1 stanica mjesnog javnog prijevoza).

Naknada za troškove prijevoza na posao i sa posla isplaćuje se jednom mjesečno, prilikom isplate plaće, a prema evidenciji o prisutnosti na radu.

Članak 89.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe po prijednom kilometru, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 90.

Poslodavac će isplatiti nagradu učenicima i studentima za vrijeme prakse u visini neoporezivog iznosa, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 91.

Radnici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti.

Članak 92.

Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni rad u Poslodavcu odnosno njezinim pravnim prednicima, i to za navršenih 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina, u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak..

Jubilarna nagrada za navršenih 5 godina neprekidnog rada, isplaćuje se u visini od 50 % iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak za isplatu jubilarne nagrade za navršenih 10 godina.

Radniku se jubilarna nagrada isplaćuje na temelju rješenja, prvi idući mjesec nakon mjeseca u kojem je ostvario pravo na isplatu jubilarne nagrade, a najkasnije do isteka kalendarske godine u kojoj je to pravo ostvareno.

Članak 93.

U povodu dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti, po svakom djetetu do 15 godina starosti, naknada na ime dara djetetu, u visini neoporezivog iznosa, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak. U slučaju da oba roditelja rade kod Poslodavca, pravo na naknadu iz stavka može ostvariti samo jedan od roditelja.

Članak 94.

Radniku se jednom godišnje može dati dar u naravi u vrijednosti do visine neoporezivog iznosa, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

XIII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 95.

Upravno vijeće i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i djece Vrčića.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka u Vrčiću će se održavati prostorije, uređaji, oprema, sredstva i pomagala i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.

Ravnatelj je dužan radnike redovno izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih stvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Članak 96.

Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.

Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada te djece i drugih osoba koje borave u Vrčiću.

Članak 97.

Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovornih poslova.

Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Članak 98.

Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Poslodavaca odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Tijela Poslodavca ne smiju bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u Vrtiću.

Članak 99.

Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik vrtića kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.

Radnikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

Članak 100.

Radnici vrtića tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.

Pod uznemiravanjem radnika vrtića smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povrjedu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Pod spolnim uznemiravanjem radnika vrtića smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povrjedu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 101.

Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povrjedu obveza iz radnog odnosa.

Članak 102.

O obvezi poštovanja dostojanstva radnika i zabrani uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ravnatelj je dužan upozoriti radnike putem oglasne ploče u Vrtiću.

Članak 103.

Ravnatelj je dužan imenovati nekoga od radnika Vrtića koji će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu radnika.

Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužaba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (u daljem tekstu: ravnatelj) neposredno uoči da neki od radnika Vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povrjede obveza iz radnog odnosa.

Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora Vrtića.

Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 3. ovoga članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 104.

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba podnijeti pritužbu ravnatelju.

U skladu s pritužbom radnika ravnatelj je dužan u roku do osam dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

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.

Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovom povrjedom obveza iz radnog odnosa.

Članak 105.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Vrtića ravnatelj treba u zavisnosti od težine povrjede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 106.

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

Članak 107.

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 nadležnim sudom i o tome izvijestio Vrtić u roku do osam dana od dana prekida rada.

XIV ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 108.

U Vrtiću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

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 109.

Pod izravnom diskriminacijom razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga 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.

Pod neizravnom diskriminacijom razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

Članak 110.

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

Članak 111.

Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije u vrtiću, tijela vrtića dužna su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.

Kada pravobranitelji iz stavka 1. ovoga članka to zahtijevaju, tijela Vrtića dužna su im u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva dostaviti sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.

XV ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 112.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta kojim je možebitno povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti Upravnom vijeću zahtjev za zaštitu prava.

Ako raspolaže relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, Upravno vijeće će o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 113.

Kada Upravno vijeće utvrdi da je radnikov zahtjev za ostvarivanje prava nerazumljiv ili nepravodoban, zahtjev će odbaciti.

Članak 114.

Ako ne postupi prema predhodnom članku ovoga Pravilnika, odlučujući o zahtjevu, upravno vijeće može:

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

XVI DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 115.

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.

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.

Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Vrtića, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od dva dana od dana isticanja pismena.

XVII EVIDENCIJA O RADNICIMA I RADNOM VREMENU

Članak 116.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima i radnom vremenu sukladno važećem Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

Svaki radnik ima pravo uvida u svoju evidenciju rada.

Članak 117.

Osim navedenih podataka iz Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima, Vrtić je dužan voditi i druge od radnika ili od nadležnog tijela prijavljene podatke od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (trudnoća, majčinstvo, očinstvo, dojenje djeteta, status samohranog roditelja, status posvojitelja,

profesionalna bolest, ozljeda na radu, profesionalna neposobnost za rad, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, obveze uzdržavanja koje terete radnika, za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu podatke o drugom poslodavcu ili poslodavcima kod kojih radnik radi u nepunom radnom vremenu i slično).

Evidencije o radnicima vode se pisano na papiru ili u elektroničkom obliku.

Članak 118.

Svaku promjenu podataka koju Poslodavac unosi temeljem izjave, obavijesti i slično ili temeljem osobnih dokumenata ili isprava, radnik je dužan prijaviti Poslodavcu odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dana nastanka promjene.

Članak 119.

Kada je odlukom Poslodavca, zbog procesa rada organiziranog u smjenama, puno ili nepuno radno vrijeme raspoređeno nejednako po tjednima unutar razdoblja od četiri mjeseca, vrtić je dužan redovito evidentirati sve podatke, a ostvarene prekovremene sate na kraju mjeseca u kojemu je odstupanje od punog ili nepunog radnog vremena iznosilo više od dvanaest sati mjesečno, odnosno na kraju toga razdoblja, ako je njegovim protekom, prosječno tjedno radno vrijeme bilo duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Poslodavac je dužan evidenciju o radnom vremenu imati u poslovnom prostoru, odnosno na mjestu rada radnika.

Članak 120.

Evidencija o podacima od kojih ovisi obračun plaće i naknade plaće radnika mora se voditi uredno, razumljivo i ažurno na završetku radnog dana radnika, a u slučaju da neki od tih podataka nije poznat na kraju radnog dana radnika, Poslodavac je dužan isti evidentirati odmah po saznanju toga podatka.

XVIII POSLOVNA TAJNA

Članak 121.

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 radniku može prestati radni odnos, a ujedno će biti obavezan na naknadu nastale štete prema općim propisima obveznog prava.

XIX NAKNADA ŠTETE

Članak 122.

Ukoliko radnik namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Vrtiću, dužan je istu nadoknaditi.

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

Članak 123.

Ukoliko radnik pretpi štetu na radu ili u svezi s radom, Vrtić je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz prethodnog stavka ovog članka, odnosi se i na štetu koju je Vrtić uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 124.

Na sve odnose između radnika i Poslodavca, koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe propisa i općih akata Poslodavca, kojim se uređuju prava i obveze radnika i Poslodavca.

Članak 125.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu prestaje važiti:

1. Pravilnik o radu Predškolske ustanove Vrtuljak Marčana,
2. Odluka o koeficijentima radnih mjesta i osnovici za obračun osnovne bruto plaće.

Članak 126.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od objave na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića Vrtuljak Marčana.

KLASA: 011-01/18-01/01
URBROJ: 2168/05-54-28-18-01
Marčana, 31. siječanj 2018.

Predsjednica Upravnog vijeća

Tanja Radeka

Na temelju članka 9. stavka 3. Statuta Dječjeg vrtića „Vrtuljak Marčana“ („Službene novine Općine Marčana“, br. 8/14., 9/17. i 14/17.) i članka 47. točke 26. Statuta Općine Marčana („Službene novine Općine Marčana“, br. 7/09., 2/13. i 4/13-pročišćeni tekst) Načelnik Općine Marčana je dana 26. siječnja 2018. godine, donio slijedeći

ZAKLJUČAK

I.

Daje se prethodna suglasnost na prijedlog Pravilnika o radu Dječjeg vrtića Vrtuljak Marčana.

II.

Tekst Pravilnika iz točke I. ovog Zaključka, na koji se daje prethodna suglasnost, priložen je ovom Zaključku i njegov je sastavni dio.

III.

Ovaj Zaključak stupa na snagu danom donošenja.

Klasa:110-01/18-01/01
Urbroj:2168/05-03-18-01
Marčana, 26. siječnja 2018.

OPĆINSKI NAČELNIK
Predrag Pliško