

Na temelju članka 41. stavak 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ broj 10/97, 107/07, 94/13 i 98/19) i članka 54. stavka 2. Zakona o ustanovama („Narodne novine“ broj 76/93, 29/97, 47/99, 35/08 i 127/19) i 41. Statuta Dječjeg vrtića Dežanovac, KLASA: KLASA: 601-04/22-01/01, URBROJ: 2103-7-1-22-1, Upravno vijeće Dječjeg vrtića Dežanovac, na 2. sjednici održanoj 02. studenog 2022. godine donijelo je

P R A V I L N I K

o radu i plaćama Dječjeg vrtića Dežanovac

1. UVODNE NAPOMENE

Članak 1.

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

Članak 2.

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

2. RADNICI DJEČJEG VRTIĆA

2.1. RAVNATELJ, ODGOJNO-OBRAZOVNI DJELATNICI I OSTALI RADNICI

Članak 3.

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

Ravnatelj je poslovodni i stručni voditelj Vrtića.

Odgojno-obrazovni radnici su osobe koji su u Vrtiću obavljaju poslove njege, odgoja i obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci.

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

Članak 4.

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

2.2. IMENOVANJE RAVNATELJA

Članak 5.

Ravnatelj imenuje i razrješava predstavničko tijelo Općine Dežanovac na prijedlog Upravnog vijeća Dječjeg vrtića Dežanovac.

Za ravnatelja može biti imenovana osoba koja ispunjava uvjete za odgojitelja ili stručnog suradnika, te ima najmanje 5 godina radnog staža u djelatnosti predškolskog odgoja.

Mandat ravnatelja je četiri godine. Ista osoba može se ponovo imenovati za ravnatelja.

Članak 6.

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

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

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

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

Članak 7.

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

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

Članak 8.

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

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

Članak 9.

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

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

2.3. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA ODGOJNO-OBRAZOVNIH RADNIKA I OSTALIH RADNIKA

Članak 10.

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

Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.

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

Članak 11.

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

Članak 12.

Iznimno se radni odnos može zasnovati ugovorom o radu na određeno vrijeme i bez natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana
- u drugim slučajevima dozvoljenim zakonom koji regulira radne odnose.

Članak 13.

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

Članak 14.

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

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

Članak 15.

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

1. o strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak opis ili opis poslova
4. danu početka rada

5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme.
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

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

Članak 16.

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

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

2.4. PRIPRAVNICI

Članak 17.

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

Pripravnički staž traje godinu dana.

Nakon obavljenog pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.

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

Odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva može obaviti pripravnički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

2.5. STRUČNO USAVRŠAVANJE I NAPREDOVANJE

Članak 18.

Odgojitelji i stručni suradnici obvezni su stručno se usavršavati sukladno zakonu i aktima nadležnog ministarstva.

Članak 19.

Odgojitelji i stručni suradnici mogu, dok su u radnom odnosu napredovati u struci i stjecati položajna zvanja menora i savjetnika, po postupku, na način i uz uvjete propisane od nadležnog ministarstva.

2.6. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 20.

Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos:

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

2.7. SINDIKALNO ORGANIZIRANJE

Članak 21.

Sindikalno organiziranje u Vrtiću je slobodno.

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

3. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 22.

Puno radno vrijeme u Vrtiću iznosi 40 sati tjedno.

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

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

Članak 23.

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

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 24.

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

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

Članak 25.

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

Članak 26.

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

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

Članak 27.

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

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

Članak 28.

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

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

Članak 29.

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

Članak 30.

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

1. s obzirom na složenost poslova i stupanj stručne spreme

- a. radnicima sa VSS i VŠS – 3 dana
- b. radnicima sa SSS – 2 dana
- c. radnicima s OŠ i NSS – 1 dan

2. s obzirom na dužinu radnog staža

- a. Od navršenih 5 godina do navršenih 9 godina ranog staža – 2 dana
- b. Od navršenih 10 godina do navršenih 15 godina radnog staža – 3 dana
- c. Od navršenih 15 godina do navršenih 19 godina radnog staža - 4 dana
- d. Od navršenih 20 godina do navršenih 24 godina radnog staža - 5 dana
- e. Od navršenih 25 godina do navršenih 29 godina radnog staža - 6 dana
- f. Od navršenih 30 godina do navršenih 34 godina radnog staža - 7 dana
- g. Od navršenih 35 i više godina radnog staža – 8 dana

3. s obzirom na posebne socijalne uvjete

- a. roditelju, usvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom – 1 dan
- b. roditelju, usvojitelju ili skrbniku za svako daljnje dijete još po – 1 dan
- c. samohranom roditelju, usvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom – 2 dana
- d. roditelju, usvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu – 3 dana
- e. osobi s invaliditetom – 3 dana
- f. osobni s tjelesnim oštećenjem najmanje 50% - 2 dana.

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

Članak 31.

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

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj, uzimajući u obzir potrebe organizacije, vodeći račua i o pisanjoj želji svakog pojedinog radnika.

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

Članak 32.

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

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

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

Članak 33.

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

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

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

Na zahtjev radnika mora mu se omogućiti korištenje godišnjeg odmora od dva tjedna neprekidno u razdoblju od 01. srpnja do 31. kolovoza tekuće godine.

Članak 34.

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

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

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

Članak 35.

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

4. PLAĆE

Članak 36.

Plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice za izračun plaće koja iznosi 5.000,00 kn ili 663,61 eura (tečaj 7,53450 eura), uvećan za 0,5% za svaku navrešnu godinu radnog staža.

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

RB.	RADNO MJESTO	KOEFICIJENT
1.	RAVNATELJ/ICA	2,000
2.	STRUČNI SURADNIK/ICA	1,850
3.	ODGOJITELJ/ICA	1,800
4.	KUHAR/ICA	1,500
5.	SPREMAČ/ICA	1,450

Odgovitelju koji nema položen stručni ispit odnosno pripravniku koeficijent složenosti radnog mjesta određen ovim člankom umanjuje se za 20%.

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

Članak 37.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- Za rad noću 40%
- Za prekovremeni rad 50%
- Za rad subotom 25%
- Za rad nedjeljom 35%
- Za rad blagdanima, neradnim danom utvrđenim zakonom - 150%.

Članak 38.

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

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

Članak 39.

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

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

Članak 40.

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

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

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se za prethodni mjesec do 15. dana tekućeg mjeseca i to kako slijedi:

1. ukoliko je javni prijevoz organiziran i omogućava redoviti dolazak na posao i s posla:

- U visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza ukoliko ga radnik stvarno koristi, što dokazuje prijevoznom kartom ili računom za istu.
- U visini 75% cijene mjesečne karte ukoliko ne koristi javni prijevoz, već dolazi na posao na neki drugi način.

2. ukoliko je javni prijevoz organiziran, ali neomogućava redoviti dolazak na posao i odlazak s posla:

- U visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza bez umanjenja, s tim da je dužan dostaviti potvrdu prijevoznika o cijenu prijevozne karte i vozni red.

3. ukoliko javni prijevoz nije organiziran:

- U visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem postoji organiziran javni prijevoz,
- U visini 1,35 kn/km.

Radnici nemaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla za vrijeme godišnjeg odmora, roditeljnog dopusta, bolovanja i u druge dane kada ne rade.

Članak 41.

Radnici imaju pravo na božićnicu na božićne blagdane i regres za godišnji odmor u ukupnoj godišnjoj visini koju Ministarstvo financija utvrđuje kao neoporezivi iznos, a visinu pojedine naknade u okviru ukupno propisanog iznosa određuje ravnatelj posebnom Odlukom.

Radniku će isplatiti za božićne blagdane dar za svako dijete do 15 godina starosti (koje je do 31. prosinca tekuće godine navršilo 15 godina starosti) u visini neoporezivog dijela sukladno važećem Pravilniku o porezu na dohodak na dan isplate.

Naknade utvrđene ovim člankom isplatiti će se ukoliko su za isplatu osigurana sredstva.

Članak 42.

Kada je službenik ili namještenik upućen na službeno putovanje, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Visina dnevnice iznosi najmanje 200,00 kn.

Ukoliko je službeniku i namješteniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana isplatit će mu se 50% iznosa dnevnice iz stavka 2.ovog članka.

Ukoliko je službeniku i namješteniku osiguran odgovarajući smještaj nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje.

Nadoknada za korištenje osobnog automobila u službene svrhe obračunava se po prijeđenom kilometru do visine neoporezivog iznosa.

5. ODGOVORNOST ZA ŠTETU

Članak 43.

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

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

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

6. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 44.

Na odnose koji nisu uređeni ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odgovarajuće odredbe Zakona i odgovarajućeg Kolektivnog ugovora.

Ako nisu neke odredbe ovog Pravilnika u suprotnosti sa Zakonom ili odgovarajućim Kolektivnim ugovorom, primjenjuju se odredbe Zakona odnosno Kolektivnog ugovora.

Ako je neko pravo iz ovog Pravilnika različito uređeno Zakonom ili Kolektivnim ugovorom primjenjuju se, za radnike najpovoljnije pravo, ako Zakonom nije drugačije uređeno.

Članak 45.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Vrtića.

KLASA: 102-01/22-01/01

URBROJ: 2103-7-1-1/2-22-1

U Dežanovcu, 02. studenog 2022. godine

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

Tanja Sabo, univ.bacc.oec.

Ovaj Statut objavljen je na oglasnoj ploči Vrtića dana 02. studenog 2022. godine, a stupio je na snagu 10. studenog 2022. godine.

PRIVREMENI RAVNATELJ

Ljubica Ilinović, mag.iur.