

DJEČJI VRTIĆ KOŠTELICE

Oklaj, Suknovci, kod škole 11

KLASA: 011-03/25-02/1

URBROJ: 2182-9-3-25-1

Suknovci, 26. ožujka 2025. godine

Na temelju Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23), članka 41. i članka 42. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ broj 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23), članka 44. Statuta Dječjeg vrtića Koštelice (KLASA: 011-03/24-01/1, URBROJ: 2182-9-3-24-02-1 od 2. rujna 2024. godine), Upravno vijeće na svojoj 7. sjednici održanoj dana 26. ožujka 2025. godine donosi

PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA KOŠTELICE

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se organizacija rada, plaće, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva, te mjere zaštite od diskriminacije i druga važna pitanja za radnike zaposlene u Dječjem vrtiću Koštelice (u daljnjem tekstu: Poslodavac – vrtić).

Članak 2.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 3.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su s Vrtićem sklopili ugovor o radu.

Članak 4.

U slučaju da su prava i obveze, koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, različito uređena Ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu ili drugim zakonom i propisom, na radnike se primjenjuje za njih najpovoljnije pravo.

Članak 5.

- (1) 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 vještine, štititi poslove i interese Vrtića i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada u Vrtiću.

- (2) Vrtić će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom i drugim pozitivnim propisima.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U DJEČJEM VRTIĆU

Članak 6.

- (1) Radni odnos u Vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju javnog natječaja.
- (2) O potrebi zapošljavanja novih radnika u vrtiću odluku donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.
- (3) 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 7.

U natječaju iz članka 6. navode se podaci:

- nazivu i sjedištu vrtića;
- nazivu ili vrsti posla za koji će se sklopiti ugovor o radu;
- uvjetima koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati;
- ispravama koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz točke 3.;
- roku u kojem osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj.

U natječaju je potrebno navesti dokaze iz članka 35. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, te prava prednosti kandidata po posebnim propisima te dokaz o državljanstvu, te ostale dokaze ukoliko ih Vrtić navede.

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

Članak 8.

Iznimno od članka 6., 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;
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu;
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova.

Članak 9.

- (1) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz zakona i ovog Pravilnika, natječaj će se ponoviti u roku od pet (5) mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.
- (2) S osobom iz stavka 1. ovog članka 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 (5) mjeseci.

Članak 10.

- (1) Odluku o izboru radnika na temelju natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.
- (2) Iznimno, u slučajevima navedenim u članku 8. Pravilnika, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

Članak 11.

Sudionike natječaja koji nisu izabrani, ravnatelj vrtića o tome izvješćuje na odgovarajući način i vraća im dokumentaciju sukladno dogovor s neizabranim sudionicima.

Članak 12.

Odgojno – obrazovni radnici 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.

Članak 13.

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

Prethodno provjeravanje sposobnosti obavlja ravnatelj, odnosno povjerenstvo ili radnik vrtića kojeg ravnatelj za to opunomoći.

Povjerenstvo, odnosno opunomoćeni radnik, dostavlja ravnatelju pismeno izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje isključivo ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.

Članak 14.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pismenom obliku.
- (2) Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost ugovora.
- (3) 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.

(4) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

- strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
- mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati;
- nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova;
- datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada;
- tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme;
- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora:
- postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova:
- brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo;
- trajanju radnog dana ili tjedna u satima;
- tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme;
- pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. ovoga Zakona, ako ono postoji;
- trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Iznimno od stavka 1. točke 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Ako smatra da je to svrhovito, ravnatelj može radnika u bilo kojem trenutku rasporediti u drugi objekt vrtića.

Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti aneks ugovora kojim mijenjaju pojedine uglavke ugovora o radu.

Članak 15.

Prije sklapanja ugovora o radu, ravnatelj ili osoba koju on odredi je dužna upoznati radnika s odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata vrtića kojima se uređuju prava i obveze radnika.

Članak 16.

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.

Članak 17.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (2) Ugovor o radu iz stavka 1 ovog članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
- (3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.
- (4) S tim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duži od tri godine.
- (5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4 ovog članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.
- (6) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5 ovog članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.
- (7) Iznimno od stavka 2 i 4 ovog članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:
 - a. Ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika;
 - b. Ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije;
 - c. Ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom;
 - d. Vrtić s istim radnikom smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od 3 godine, a koje je predviđeno Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju u slijedećim slučajevima:
 - i. Radi obavljanja poslova – dok se na natječaj što se ponavlja svakih pet mjeseci ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete;
 - ii. Ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, programa za djecu s posebnim potrebama;

- iii. Poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne duže od 60 dana;
 - iv. Poslovima za koje se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete te se s osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa ugovor na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci.
- (8) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (9) Istekom roka od tri godine iz stavka 2. i 4. ovog članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, vrtić s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.
- (10) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovog 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.
- (11) Na ugovore koje poslodavac s radnikom sklapa na određeno vrijeme za sezonske poslove koji, u skladu s člankom 16. ovog Pravilnika, mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci ne primjenjuju se odredbe iz stavka 2., 4. i 9. ovog članka.

Članak 18.

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 je dužan obavijestiti radnike i ukoliko u vrtiću ne postoji mogućnost sklapanja ugovora 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.

Članak 19.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, koji ne smije trajati duže od šest mjeseci. Ukoliko ugovorom o radu trajanje probnog rada nije drugačije određeno.

Članak 20.

Za vrijeme probnog rada vrtić može obaviti procjenu radnika tijekom proteklog mjeseca, odnosno proteklih mjeseci i ocijeniti njegov rad pozitivnom ili negativnom ocjenom.

Ukoliko rad radnika bude ocjenjen negativnom ocjenom, poslodavac je ovlašten radniku radni odnos otkazati i to bez dodatnih obrazloženja.

Članak 21.

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

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam (7) dana.

III. RADNICI DJEČJEG VRTIĆA

Članak 22.

U dječjem vrtiću na poslovima odgoja i obrazovanja, njege, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci mogu raditi sljedeći odgojno – obrazovni radnici: odgojitelji i stručni suradnici (pedagog, psiholog, logoped, edukacijski rehabilitator i socijalni pedagog), te medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica.

Osim odgojno obrazovnih radnika, u vrtiću rade i druge osobe koje obavljaju administrativno – tehničke poslove i pomoćne poslove (u daljnjem tekstu: ostali radnici).

Članak 23.

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) 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.
- (4) 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.

Članak 24.

- (1) U skladu s potrebama djece s teškoćama u razvoju u odgojno-obrazovnoj skupini uz suglasnost izvršnog tijela osnivača, a prema procjeni stručnog povjerenstva dječjeg vrtića, može raditi treći odgojitelj ili jedan pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju ili stručni komunikacijski posrednik.
- (2) Pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju ili stručni komunikacijski posrednik nije samostalni nositelj odgojno-obrazovne djelatnosti.

- (3) Pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju te stručni komunikacijski posrednik moraju ispunjavati sljedeće uvjete:
 - a) završeno najmanje četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje;
 - b) završeno osposobljavanje i stečena djelomična kvalifikacija;
 - c) da nije roditelj niti drugi član uže obitelji djeteta kojem se pruža potpora.
- (4) Poslove pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju ili stručnog komunikacijskog posrednika u dječjem vrtiću ne može obavljati osoba za čiji rad u dječjem vrtiću postoje zapreke iz članka 23. ovog Pravilnika.
- (5) Sredstva za financiranje pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju te stručnog komunikacijskog posrednika osiguravaju se u proračunu osnivača.
- (6) Načine uključivanja te način i sadržaj osposobljavanja i obavljanja poslova pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju te stručnog komunikacijskog posrednika, kao i postupak radi ostvarivanja prava djece s teškoćama u razvoju na potporu pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju te stručnih komunikacijskih posrednika propisuje ministar nadležan za obrazovanje pravilnikom.

Članak 25.

- (1) Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik u dječjem vrtiću zasniva radni odnos kao pripravnik.
- (2) Pripravnički staž traje godinu dana.
- (3) Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.
- (4) 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.
- (5) Rok iz stavka 4. ovoga članka u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditeljinog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje roditeljinog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, a kada pripravnik nije mogao pristupiti polaganju ispita zbog izvanrednih okolnosti koje su uzrokovale odgodu propisanog roka za polaganje ispita, do prvog roka određenog za polaganje stručnog ispita.
- (6) Odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva može obaviti pripravnički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa sklapanjem ugovora o stručnom osposobljavanju.
- (7) Osoba koja se zapošljava na mjestu stručnoga suradnika ili odgojitelja, a koja je položila stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja ili izvan njega, obvezna je položiti razlikovni dio stručnog ispita pri čemu nema status pripravnika.
- (8) Osoba koja nije položila stručni ispit za učitelja dužna je položiti stručni ispit za odgojitelja u roku od godinu dana od stjecanja kvalifikacije za odgojitelja sukladno odredbama ovoga Zakona.
- (9) Način i uvjete polaganja stručnog ispita, kao i program pripravničkog staža propisuje ministar nadležan za obrazovanje.
- (10) Stažiranje pripravnika, stručnog suradnika 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 26.

Povjerenstvo za stažiranje imenuje ravnatelj, a čine ga:

- ravnatelj vrtića u svojstvu predsjednika;
- mentor pripravnika;
- stručni suradnik vrtića.

Sadržaj i način rada povjerenstva, propisuje se poslovníkom o radu povjerenstva za stažiranje kojeg donosi Ministarstvo nadležno za poslove obrazovanja. Evidenciju o ostvarivanju programa pripravničkog staža, u pravilu, vodi mentor.

Članak 27.

Ako vrtić nema odgojitelja u zvanju mentora, ravnatelj može imenovati za mentora odgojitelja istog ili višeg stupnja stručne spreml 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 28.

Program pripravničkog staža počinje se ostvarivati danom početka radnog odnosa ili ostvarivanjem ugovornog odnosa.

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

Članak 29.

Pripravnik je dužan sudjelovati u svim dijelovima odgojno obrazovnog rada.

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.

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

Članak 31.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u navedenom roku, ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita. Stručno usavršavanje i napredovanje u položajna zvanja

Članak 32.

Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji obvezni su stručno se usavršavati sukladno propisima koje donosi ministar nadležan za obrazovanje, a zdravstvena voditeljica u skladu s propisima koje donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Članak 33.

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

Odgojiteljima, stručnim suradnicima i ravnateljima se u slučaju privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljnog ili roditeljskog dopusta ili posvojiteljskog dopusta ili mirovanja radnog odnosa produljuje rok na koji su izabrani u odgovarajuće zvanje za onoliko vremena koliko je trajala privremena odsutnost s rada.

Postupak, način i uvjete za napredovanje u struci i stjecanje položajnih zvanja propisuje pravilnikom ministar nadležan za obrazovanje.

Puno radno vrijeme

Članak 34.

Puno radno vrijeme radnika u vrtiću iznosi 40 sati tjedno. Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Radno vrijeme odgojitelja i odgojno-obrazovnih radnika u neposrednom odgojno - obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece; stručnih suradnika u neposrednom pedagoškom radu s djecom, odgojiteljima i roditeljima; više medicinske sestre – zdravstvenog voditelja u neposrednom zdravstveno - odgojnom radu s djecom, odgojiteljima i ostalim radnicima u predškolskoj ustanovi; te stručnih radnika koji provode programe za djecu s teškoćama u neposrednom radu s djetetom određuje se sukladno važećem Državnom pedagoškom standardu, odnosno odluci ministra nadležnog za obrazovanje.

Dodatni rad radnika

Članak 35.

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

Radnik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno

zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe ovoga Zakona kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

Ugovor o dodatnom radu

Članak 36.

Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 15. stavka 1. Zakona o radu.

Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe članka 12. Zakona o radu.

Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen.

Razdoblje se može kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 7. i 8. ovoga članka.

Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 10. ovoga članka.

Na ugovor o dodatnom radu na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 66. stavaka 7., 8. i 9. Zakona o radu .

Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuju se odredbe članka 67. Zakona o radu.

Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu

Članak 37.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu. Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Na radnika koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 63. stavaka 1., 2. i 3. Zakon o radu.

Nepuno radno vrijeme

Članak 38.

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

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Vrtić o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Članak 39.

Rad radnika u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u vrtiću.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Upravno vijeće Vrtića dužno je razmotriti zahtjev radnika koji radi puno radno vrijeme za promjenu i sklapanje ugovora o radu u nepunom radnom vremenu, kao i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za sklapanje ugovora o radu u punome radnom vremenu ako u vrtiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.

Promjeni ugovora o radu iz stavka 3. ovog članka ne prethodi natječaj ni drugi formalni ostupak.

Članak 40.

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena. Radnik za trajanja radnog vremena smije napustiti radni prostor Vrtića samo uz dopuštenje ravnatelja.

Raspored radnog vremena

Članak 41.

- (1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.
- (2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.
- (3) Raspored radnog vremena utvrđuje se Zakonom o radu, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (4) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.
- (5) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima 1. i 2. ovoga članka.
- (6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeko potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.
- (7) Pod priekom potrebom se, u smislu Zakona o radu, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.
- (8) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovoga Zakona radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 42.

Ravnatelj je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 43.

- (1) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.
- (2) Iznimno od stavka 1., preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno.
- (3) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Članak 44.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Članak 45.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (1) Iznimno od stavka 1., ako priroda prijeke 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.
- (2) U slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu štetu, zamjene nenazočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka usmenog zahtjeva.
- (3) Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada s djecom, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad ugovorenog tjednog radnog vremena, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Članak 46.

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.

Članak 47.

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.

IV. ODMORI I DOPUSTI

Pauza ili stanka

Članak 48.

- (1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na pauzu ili stanku od najmanje 30 minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

Dnevni odmor

Članak 49.

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

Tjedni odmor

Članak 50.

Tjedni odmor od neprekidno 48 sati radnik koristi subotom i nedjeljom, osim u slučaju iz članka 35. st. 3. kada radnik tjedni odmor koristi nedjeljom i radnim danom koji joj slijedi.

Godišnji odmor

Članak 51.

- (1) U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, s tim da se trajanje godišnjeg odmora dužeg od 4 tjedna za svakog pojedinog radnika utvrđuje prema kriterijima iz članka 53. ovog Pravilnika.
- (2) Blagdani i neradni dani određeni Zakonom o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj, neradni dani tjednog odmora, dani plaćenog dopusta, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od strane nadležnog liječnika, ne uračunavaju se u vrijeme trajanja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik koji se prvi put zapošljava ili ima prekid rada između dva radna odnosa veći od osam (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.
- (4) Ravnatelj vrtića može temeljem Zakona o radu donijeti odluku o kolektivnom korištenju godišnjeg odmora. Preostale dane godišnjeg odmora, na koje radnici imaju pravo, moći će koristiti individualno u dogovoru s Vrtićem.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 52.

- (1) 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 1. srpnja.

- (2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica jednog dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Izračun trajanja godišnjeg odmora

Članak 53.

Broj dana utvrđen prema kriterijima pribraja se na zakonski minimum trajanja godišnjeg odmora od 20 radnih dana, 25 radnih dana, odnosno 30 radnih dana. Godišnji odmor nije limitiran.

Dužina godišnjeg u trajanju dužem od 20 radnih dana zavisi od:

- dužine radnog staža;
- složenosti poslova radnog mjesta;
- ostvarenom učinku rada u radu odnosno doprinosa na radu;
- navršenih godina starosti;
- uvjeta rada;
- posebnih socijalnih uvjeta i to:

PREMA DUŽINI RADNOG STAŽA:	
Do pet (5) godina	1 radni dan
Više od 5 do 10 godina	2 radna dana
Više od 10 do 15 godina	3 radna dana
Više od 15 do 20 godina	4 radna dana
Više od 20 do 25 godina	5 radnih dana
Više od 25 do 30 godina	6 radnih dana
Više od 30 do 35 godina	7 radnih dana
Više od 35 godina	8 radnih dana
PREMA SLOŽENOSTI POSLOVA:	
Poslovi VSS (magistri struke, stručni specijalisti i sl.)	5 radni dana
Poslovi VSS (sveučilišni prvostupnik, stručni prvostupnik)	4 radna dana
Poslovi SSS, VKV i KV	3 radna dana
Poslovi PKV, NKV i NSS	2 radna dana
PREMA DOPRINOSU NA RADU:	
Za ostvarene rezultate rada prema ocjeni ravnatelja	1 – 5 radnih dana
PREMA NAVRŠENIM GODINAMA STAROSTI:	
Do 30 godina	1 radni dan
Više od 30 do 40 godina	2 radna dana
Više od 40 do 50 godina	3 radna dana
Više od 50 do 60 godina	4 radna dana
Iznad 60 godina	5 radnih dana
PREMA UVJETIMA RADA:	
Obavljanje poslova vezano uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (kuharica, kućni majstor, pomoćnica)	2 radna dana
Obavljanje vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima, strankama (odgojitelji, stručni suradnici, tajnik, voditelj računovodstva – financija, administrativno – računovodstveni radnik, administrativno pravni radnik, ravnatelj)	2 radna dana
PREMA POSEBNIM SOCIJALNIM UVJETIMA:	
Roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom	2 radna dana
Roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete	Još po 1 dan
Samohranom roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta	3 radna dana

Roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s posebnim potrebama, bez obzira na ostalu djecu, još	3 radna dana
Radniku s invaliditetom	3 radna dana
Osobi s tjelesnim oštećenjem najmanje 50 %	2 radna dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodanih dana utvrđenih u tablici članka 53. ovog Pravilnika, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

Iznimno, ukupno trajanje godišnjeg odmora od 35 radnih dana u godini mogu ostvariti osobe s invaliditetom.

Pravo na uvećanje dana godišnjeg odmora s osnove invalidnosti ili tjelesnog oštećenja ima radnik kojem je rješenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja utvrđena invalidnost ili tjelesno oštećenje.

Radnik je obavezan dostaviti dokaz da je samohrani roditelj. Samohrani roditelj je osoba koja sama skrbi za dijete i uzdržava ga, te s djetetom sama stanuje na istoj adresi. Osoba koja je razvedena i prima alimentaciju od bivšeg supružnika/bračnog ili izvanbračnog partnera ne smatra se samohranim roditeljem.

Članak 54.

- (1) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor odjednom ili u dijelovima.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.
- (3) Radnik može dva puta po jedan (1) dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru tijekom godine pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje dva dana ranije.

Naknada za godišnji odmor

Članak 55.

- (1) Prilikom prestanka ugovora o radu poslodavac je obavezan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, a naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.
- (2) 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 56.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 57.

- (1) O planu godišnjih odmora ravnatelj se treba savjetovati s radničkim vijećem, odnosno sindikatom najkasnije do 1. lipnja tekuće godine, a raspored korištenja godišnjih odmora donijeti najkasnije 30. lipnja tekuće godine.
- (2) O rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnika ravnatelj izvješćuje radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 58.

- (1) Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto.
- (2) Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, obavijest iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

Članak 59.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće kalendarske godine.
- (2) 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.
- (3) 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.

Plaćeni dopust

Članak 60.

Tijekom kalendarske godine, radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće /plaćeni dopust/ do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe i to za:

Stavak 1. Radnik ima pravo na plaćeni dopust, u ukupnom trajanju do 10 dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim uvjetima:	
Sklapanje braka	6 radnih dana
Sklapanje braka djeteta	5 radna dana
Rođenje djeteta ili posvajanje djeteta	5 radnih dana
Selidba u istom mjestu stanovanja	3 radna dana
Selidba u drugo mjesto stanovanja	4 radnih dana
Nastupanje u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima	1 radni dan
Obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za osobne potrebe u obrazovnim ustanovama	5 radnih dana
Obrazovanje ili osposobljavanje za potrebe radničkog vijeća	3 radna dana
Ostale potrebe	3 radna dana
Stavak 2. Te neovisno o broju dana koje je tijekom iste kalendarske godine iskoristio po drugim osnovama, radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki sljedeći pojedinačni slučaj:	
Smrt supružnika, djeteta, roditelja, unuka, braće, sestara	7 radnih dana
Smrt roditelja supružnika, djeda, bake, braće i sestara supružnika	3 radna dana
Smrt bake, djeda, nećaka, strica, ujaka, tetke i njihove djece	3 radna dana
Dobrovoljno darivanje krvi, za svako davanje	1 radni dan
Teža bolest člana uže obitelji, supružnika, djeteta, posvojenika, roditelja, posvojitelja	7 radnih dana
Elementarna nepogoda koja je neposredno pogodila radnika	5 dana

Polaganje stručnog ispita	7 radnih dana
Prenatalni pregled trudnice (1 put mjesečno)	1 dan
Slučaj poziva sudskih ili drugih ovlaštenih organa	1 radni dan

Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi slučaj iz stavka 1. ovog članka odobrava mu se dopust u utvrđenom trajanju.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste na dan darivanja krvi ili idući dan neposredno nakon davanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se naknadno, prema dogovoru s poslodavcem.

Ako okolnosti iz stavka 1. nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

Pod darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

Navedeno pravo radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

Članak 61.

- (1) Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije dva dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta.
- (2) O pisanom zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.

Odsutnost s posla

Članak 61.a

- (1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
- (2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.
- (3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Neplaćeni dopust

Članak 62.

- (1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće do 30 dana u tijeku kalendarske godine u slučajevima:
 - neodgodivih osobnih obaveza i 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.
- (2) Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana, uz suglasnost Upravnog vijeća Ustanove.

Članak 63.

- (1) Odluku o neplaćenom dopustu iz članka 62 st 1 ovog Pravilnika donosi ravnatelj.
- (2) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima vrtića.

Članak 64.

- (1) Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta, ugovor o radu privremeno prestaje proizvoditi učinke, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.
- (2) S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.
- (3) Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o gubitku prava rada u Vrtiću.

V. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

Obračun plaće

Članak 65.

- (1) Za izvršeni rad u Vrtiću, radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:
- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi;
 - stalnog mjesečnog dodatka na plaću po osnovi radnog staža;
 - otežanih uvjeta rada ako ih ima;
 - dodatak na plaću za rad u posebnim situacijama;
 - stimulativnog dijela plaće ako je on predviđen posebnom Odlukom Vrtića i ako su za to osigurana posebna sredstva.

Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 66.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i radnim zadacima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova i radnih zadataka, uvećan za dodatak na radni staž i stalni dodatak.

Koeficijenti složenosti poslova i radnih zadataka za svako radno mjesto utvrđeni su Kolektivnim ugovorom.

Članak 67.

Osnovicu dogovaraju Sindikat i osnivač, a ne može biti niža od osnovice za državne službenike i namještenike.

Iznos visine osnovice i stalnog dodatka te njihovo važenje utvrđuje se Aneksom Kolektivnog ugovora.

Pravo na stalni dodatak iz ovog članka imaju u punom iznosu i radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu.

Radnici koji rade duže od punog radnog vremena, ali ne manje od 4 sata neprekidno imaju pravo na dodatnu naknadu – dodatak na plaću razmjerno vremenu provedenom na radu.

Vrtić obračunava i isplaćuje plaću u skladu sa odredbama Kolektivnog ugovora.

Vrtić ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenoga Kolektivnim ugovorom.

Dodaci na osnovnu plaću

Članak 68.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5 %.

Pravo na povećanje osnovne plaće prema prethodnom stavku pripada radniku za ukupni radni staž.

Članak 69.

U slučaju kad radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u dane blagdana ili neradne dane propisane zakonom, u noćnom radu, nedjeljom ili prekovremeno, ima pravo na slijedeće povećanje plaće:

Za rad u dane blagdana i neradne dane propisane zakonom	100%
Za rad nedjeljom	85%
Za rad subotom	75%
Za prekovremeni rad	50%
Za dvokratni rad s prekidima dužim od 1 sata	10%

Naknade iz ovog članka međusobno se isključuju.

Ukoliko se rad radnika obavlja uz istodobno prisustvo više posebnih uvjeta, dodaci se kumuliraju.

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovu prekovremenog rada radniku će se omogućiti preraspodjela radnog vremena /korištenjem slobodnih dana/ pri čemu se 1 prekovremeni sat računa kao 1 sat redovnog rada u preraspodjeli.

Vrijeme prekovremenog rada (sati i minute) zbraja se i zaokružuje na ostvareni puni sat prekovremenog rada, pri čemu će se vrijeme do 30 minuta zaokruživati na manji broj sati, a duže od 30 minuta na veći broj sati.

Članak 70.

Odgojitelju koji uz svoje redovne poslove obavlja i poslove i zadaće odgovornog odgojitelja mjesečna osnovna plaća uvećava se za 5 %.

Odgojitelju koji uz svoje redovne poslove obavlja i poslove i zadaće odgojitelja - mentora mjesečna osnovna plaća uvećava se za iznos koji je utvrđen Kolektivnim ugovorom.

Uvećanje plaće za izuzetne radne rezultate

Članak 71.

Kad radnik posebne i radne zadatke radnog mjesta na kojem radi obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate, radniku se može isplatiti nagrada od 20 % do 30 % bruto plaće.

Odluku o isplati nagrade iz stavka 1. ovoga članka i njezinoj visini donosi ravnatelj Vrtića ili osoba koju on ovlasti, uz prethodno mišljenje ili na prijedlog Radničkog vijeća odnosno Sindikalnog povjerenika.

Ravnatelj će koristiti mogućnost iz stavka 1. ovoga članka posebno kada rad radnika utječe na redovitost uplata roditelja.

Isplata plaće

Članak 72.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća za prethodni mjesec isplaćuje se najkasnije do petnaestog dana u narednom mjesecu odnosno najkasnije do dana koji je utvrđen odredbama Kolektivnog ugovora.

Plaća u smislu ovoga Zakona je plaća u bruto iznosu.

Najkasnije u roku od 15 radnih dana od dana isplate plaće, radnicima se mora dostaviti izračun plaće u kojem je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, u papirnatom ili elektronskom obliku.

Naknade plaće koju radniku isplaćuje Vrtić, isplaćuje se zajedno s plaćom. Iznimno, naknada za vrijeme godišnjeg odmora koja se radniku isplaćuje unaprijed, prije korištenja godišnjeg odmora.

Pravo na povećanu plaću

Članak 73.

Za otežane uvjeta rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je Kolektivnim ugovorom ili zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću u skladu sa odredbama Kolektivnog ugovora odnosno ovog Pravilnika, ako je to povoljnije za radnika.

Naknada plaće

Članak 74.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih Zakonom, Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom ne radi, ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio za redovno radno vrijeme uz normalni učinak, bez stimulacije i prekovremenog rada u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom odnosno ovim Pravilnikom ako je to povoljnije za radnika.

Članak 75.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio za vrijeme kada se ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom;
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom;
- obavljanja seminara i sličnih obveza;
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i drugim propisom.

Naknada plaće je u visini prosjeka plaće koju je radnik ostvario u prethodna tri mjeseca.

Članak 76.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za radno vrijeme uz normalan učinak, za vrijeme kad ne radi zbog:

- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja ako je upućen od Vrtića;
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti;
- zastoja u poslu do koga je došlo bez krivnje radnika kao na primjer u slučaju: nestanka pogonske energije, kvara štednjaka, kotla te kipera za kuhanje u kuhinji i slično.

Članak 77.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana radniku pripada naknada plaće najmanje u visini 70 % od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Vrtić može utvrditi različitu visinu naknade plaće za bolovanje do 42 dana ovisno o broju dana bolovanja time da naknada ni u kojem slučaju ne može iznositi manje od 95 % osnovice iz stavka 1. ovog članka.

Naknada u 100 % iznosu plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Članak 78.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti preko 42 dana, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Članak 79.

- (1) Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora sukladno iznosu s kojim je suglasan Osnivač, koji će biti isplaćen u cijelosti, jednokratno, ili u visini prosječne plaće u gospodarstvu Republike Hrvatske ili do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (2) Regres za godišnji odmor se isplaćuje prije korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Odredbe ovog članka primjenjivat će se kad se za to steknu uvjeti prema propisima o izvršenju gradskog Proračuna.
- (2) Radnik koji je u prethodnoj godini stekao pravo na godišnji odmor, ali ga tad nije koristio jer je bio na roditeljskom, roditeljskom ili posvojiteljskom dopustu ili bolovanju, dopustu radi skrbi djeteta s težim smetnjama u razvoju ima pravo na isplatu regresa u tekućoj godini za prošlu, pod uvjetom da pravo na godišnji odmor za prethodnu godinu (najmanje 10 radnih dana) koristi u tekućoj godini, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te iznimno do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad. Osim toga, radnik ima pravo i na regres za tekuću godinu.
- (3) Radnik koji temeljem ovoga Pravilnika ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ili je prije prekida radnog odnosa na određeno vrijeme koristio razmjerni dio godišnjeg odmora, ima pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovoga članka, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (4) Odluku o višem iznosu od iznosa iz stavka 1. ovoga članka donosit će ravnatelj, sukladno financijskim mogućnostima Osnivača, u vrijeme kada se priprema financijski Dječjeg vrtića za sljedeću kalendarsku godinu.
- (5) Ukoliko zbog ne ostvarivanja planiranih prihoda Dječji vrtić ne bude u mogućnosti radnicima isplatiti regres iz stavka 1. ovoga članka, odluku o neisplati istoga donosit će, u dogovoru sa Osnivačem, u vrijeme kada se priprema financijski plan, odnosno nacrt proračuna Osnivača, za sljedeću kalendarsku godinu, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem (sindikalnim povjerenikom ukoliko nema radničkog vijeća), sukladno propisanim odredbama Zakona o radu.

Članak 80.

Sindikalnom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom, Vrtić je dužan isplatiti naknadu plaće najmanje kao da je radio na poslovima radnog mjesta uz normalni učinak.

Drugi novčani i nenovčani primici radnika

Naknada za prehranu tijekom rada

Članak 81.

Odluku o visini naknade za prehranu tijekom rada donosi Upravno vijeće Vrtića. Naknada za prehranu tijekom rada isplaćuje se radniku zajedno s plaćom. Naknada za prehranu tijekom rada pripada radniku samo za one dane koje je efektivno radio.

Otpremnina

Članak 82.

U slučaju kada radnik odlazi u mirovinu pripada mu pravo na otpremninu u visini najmanje 3 prosječne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca prije isplate ili u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Jubilarna nagrada

Članak 83.

Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za rad u predškolskoj djelatnosti ili srodnim djelatnostima za neprekidnu službu kad navršje:

5 godina	U iznosu od 270,00 eura
10 godina	U iznosu od 340,00 eura
15 godina	U iznosu od 400,00 eura
20 godina	U iznosu od 500,00 eura
25 godina	U iznosu od 600,00 eura
30 godina	U iznosu od 700,00 eura
35 godina	U iznosu od 800,00 eura
40 godina	U iznosu od 1.000,00 eura
45 i više godina	U iznosu od 1.200,00 eura

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu, odnosno do kraja godine u kojoj je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu, ovisno o likvidnim mogućnostima Osnivača.

Iznimno, ako radniku prestane radni odnos u Dječjem vrtiću, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti sljedećeg mjeseca po prestanku ugovora o radu, a u slučaju smrti radnika njegovim nasljednicima, sukladno Zakonu o nasljeđivanju.

Odluku o višem iznosu od iznosa prikazanog u tablici ovog članka donosit će ravnatelj, u dogovoru s Osnivačem, u vrijeme kada se priprema nacrt financijskog plana za sljedeću kalendarsku godinu, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, sukladno propisanim odredbama Zakona o radu.

Potpore

Članak 84.

(1) Radnik ima pravo na pomoć u sljedećim slučajevima:

Rođenje djeteta	U iznosu od 670,00 eura neto
smrt supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika	U iznosu od 670,00 eura neto
Bolovanje duže od 90 dana	U iznosu od 470,00 eura neto

Nabave lijekova ili medicinskih pomagala koji su neophodni za liječenje, a u cijelosti ih ne pokriva HZZO	Jednom godišnje u visini 1 proračunske osnovice
---	---

- (2) Radnik ima pravo na pomoć u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana samo jednom godišnje, s tim da je kontinuitet od najmanje 91 dan neprekidnog bolovanja navršio u godini u kojoj se isplaćuje.
- (3) Radnik kojem je isplaćena pomoć u tekućoj godini zbog bolovanja dužeg od 90 dana navršenog u prethodnoj godini, ima pravo na još jednu pomoć u tekućoj godini, ako je u tekućoj godini navršio kontinuitet od najmanje 91 dan neprekidnog bolovanja.
- (4) Ako su oba roditelja radnici Dječjeg vrtića Koštelice, pravo na pomoć za rođenje djeteta ima jedan od roditelja, po sporazumu roditelja, što se obavezno navodi u zahtjevu.
- (5) Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

Smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe pogreba	U iznosu od 1.400,00 eura neto i troškovi pogreba
Smrti radnika	U iznosu od 1.400,00 eura neto

- (6) Članovima obitelji radnika u slučaju iz prethodnog stavka smatraju se zakonski nasljednici pojedinog reda nasljeđivanja u skladu s Zakonom o nasljeđivanju, pod uvjetom da žive u zajedničkom kućanstvu, za što uz pisani zahtjev moraju dostaviti dokaz.
- (7) Radniku se isključivo u vrijeme dugotrajnog liječenja teže bolesti ili teže bolesti supružnika ili djeteta (posvojenika) koje traje najkraće 6 mjeseci u kontinuitetu, što se dokazuje medicinskom dokumentacijom nadležnog liječnika, ne starijom od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva, može jednom godišnje odobriti pomoć u iznosu od 670,00 eura neto (pomoć se odnosi na specijalističke preglede i kontrolne preglede u periodu liječenja).

Naknada troškova prijevoza

Članak 85.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza sredstvima javnog prometa, neovisno o udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada.
- (2) Pod pojmom javni prijevoz podrazumijeva se javni prijevoz organiziran u mjestu rada radnika (autobusne linije na lokalnoj razini).
- (3) U mjestu rada gdje je javni prijevoz organiziran i gdje postoji mogućnost kupnje godišnje karte, troškovi prijevoza svim radnicima isplaćuju se na način da se isti, na početku godine za tekuću godinu trebaju izjasniti o načinu, da li žele da im se osigura godišnja karta za mjesni javni prijevoz ili da im se svaki mjesec isplaćuje cijena mjesečne karte javnog prijevoza.
- (4) U mjestu rada gdje je javni prijevoz organiziran i gdje ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte već mjesečne karte, radnici imaju pravo na mjesečnu kartu ili, ovisno o njihovoj želji, pravo na naknadu troškova u visini mjesečne karte, a ako u mjestu rada gdje je mjesni javni prijevoz organizirani postoji mogućnost kupnje samo dnevne karte, imaju pravo na isplatu naknade troškova u visini cijene pojedinačne (dnevne) karte, za svaki dolazak i odlazak s posla.

- (5) U mjestu rada gdje javni prijevoz nije organiziran, radnici imaju pravo na mjesečnu naknadu u visini cijene mjesečne karte najbližeg mjesta gdje je mjesni javni prijevoz organiziran i gdje postoji mogućnost kupnje mjesečne karte.
- (6) Radnici koji su se izjasnili da im se isplaćuje naknada troškova u visini cijene karte javnog prijevoza, imaju pravo na naknadu troškova javnog prijevoza razmjerno broju dana koji su radili tijekom mjeseca u visini cijene pojedinačne (dnevne) karte za svaki dolazak i odlazak s posla.
- (7) Ukoliko je visina ovih izdataka viša od iznosa cijene mjesečne karte, radnik ostvaruje pravo na naknadu u visini iznosa mjesečne karte.
- (8) Ako je javni prijevoz organiziran, radnici imaju pravo na mjesečnu kartu, ili ovisno o njihovoj želji, pravo na naknadu troškova u visini cijene mjesečne karte, a ako postoji mogućnost kupnje samo dnevne karte, imaju pravo na isplatu naknade troškova u visini izdataka prema cijeni pojedinačne (dnevne) karte za svaki dolazak i odlazak s posla.
- (9) Ako radnik koji koristi javni prijevoz, ima do najbliže stanice prijevoza više od 500 metara, ima pravo i na naknadu troškova prijevoza prema kriteriju za javni prijevoz, sukladno stavcima 4., 5., 6. i 7. ovoga članka.
- (10) Ako javni prijevoz nije organiziran, radnik ima pravo na mjesečnu naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene mjesečna karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.
- (11) Radnici nemaju pravo na naknadu troškova prijevoza samo u slučaju ako u tijeku mjeseca nisu radili ni jedan dan.
- (12) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unaprijed i to na plaći za prethodni mjesec.
- (13) Naknada troškova prijevoza iz ovoga članka isplaćuje se po cjeniku javnog prijevoznika za građanstvo.
- (14) Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje Dječji vrtić uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika te uvažavajući racionalnost troškova.

Naknada za službena putovanja

Članak 86.

- (1) Kad je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za smještaj.
- (2) Visina dnevnice za službena putovanja u Republici Hrvatskoj iznosi 30,00 eura neto, a za službena putovanja u inozemstvo dnevnica se isplaćuje u visini propisanoj Odlukom o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna.
- (3) Ukoliko je radniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana, isplatit će mu se 50 % iznosa dnevnice iz stavka 2. ovoga članka.
- (4) Ukoliko je radniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu koji ispunjava tehničke uvjete za stanovanje, nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje.
- (5) Radnik upućen od strane poslodavca na školovanje, edukaciju, seminar i sl. ima pravo na punu dnevnicu i ostale prava iz ovoga članka za cijelo vrijeme trajanja izobrazbe.

- (6) Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje od strane ravnatelja, najmanje 24 sata prije putovanja u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.
- (7) Radnik ima pravo na pola dnevnice ukoliko službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a ukoliko službeno putovanje traje između 12 i 24 sata ima pravo na punu dnevnicu.
- (8) Ukoliko radnik koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenog prijevoznog sredstva ili pravo na naknadu troška prijevoza od sjedišta Dječjeg vrtića do odredišta navedenog u putnom nalogu i natrag, u visini 0,50 eura/km. Prijevozni troškovi se nadoknađuju u visini stvarnih izdataka odobrenim prijevoznim sredstvom (u visini karte za autobus, vlak, avion, brod), plaćena cestarina, mostarina, parkiranje, gorivo.

Terenski dodatak

Članak 87.

Za vrijeme rada izvan sjedišta Vrtića i izvan mjesta njegovog stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koji mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu. Visina terenskog dodatka ovisi o tome da li je radniku osiguran smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu. Puni iznos terenskog dodatka dnevno ne može biti manji od 10 % prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca odnosno u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom ili drugim propisima ako je to povoljnije za radnika.

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

Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 88.

Ako Vrtić na svoj trošak osigura radniku smještaj i plati troškove prehrane na terenu, terenski dodatak iz prethodnog članka umanjit će se za iznos troškova smještaja i prehrane.

Naknada za odvojeni život

Članak 89.

Ako Vrtić ima potrebu za radom radnika čije je mjesto stalnog prebivališta izvan mjesta u kojem je sjedište Vrtića, odnosno izvan mjesta rada radnika, isplatit će mu naknadu za odvojeni život. Naknada se isplaćuje zbog pokrića povećanih troškova života radnika radi odvojenosti od obitelji, a kada radnik ima na nju pravo, puna naknada ne može iznositi manje od 60 % prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike u prethodna tri mjeseca odnosno u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom ako je to povoljnije za radnika.

Ako radnik nakon sklapanja Ugovora o radu promijeni mjesto svog stalnog prebivališta, Vrtić nema obvezu isplaćivati mu naknadu za odvojeni život.

Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 90.

Ako radnik po nalogu ravnatelja svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Vrtića, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u visini od 0,50 eura po prijeđenom kilometru, odnosno u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom ako je to povoljnije za radnika.

Ravnatelj će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog, zasebno.

Darovi za djecu

Članak 91.

Radniku pripada pravo na novčani iznos ili dar za svako dijete mlađe od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, koje preko radnika ostvaruje zdravstveno osiguranje visini dogovorenoj sa Sindikatom, a najmanje u visini neoporezivog iznosa prema Odluci Vlade Republike Hrvatske.

Radniku pripada pravo na dar povodom dana Svetog Nikole u iznosu s kojim je suglasan Osnivač.

Novčani iznos ili dar iz ovoga članka, isplaćuje se ili uručuje radniku u mjesecu prosincu za tekuću godinu.

Pravo na dar za dijete ima radnik koji se u Dječjem vrtiću nalazi na dan isplate istog i koji je u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje dar bio u neprekidnom radnom odnosu u trajanju od najmanje šest mjeseci.

Dar u naravi za Uskrs

Članak 92.

Radnik ima za Uskrs pravo na dar u naravi, u vrijednosti koja ne prelazi iznoj na koji se prema propisima ne plaća porez, ovisno o osiguranim proračunskim sredstvima, odnosno u dogovoru sa Osnivačem.

Pravo na dar u naravi ima radnik koji se u Dječjem vrtiću nalazi na dan isplate istog i koji je u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje dar bio u neprekidnom radnom odnosu u trajanju od najmanje šest mjeseci.

Nagrada za božićne blagdane

Članak 93.

Radniku pripada pravo na isplatu nagrade za božićne blagdane – božićnicu u iznosu s kojim je suglasan Osnivač, a koja će biti isplaćena u cijelosti, jednokratno, najkasnije do 20. prosinca tekuće godine.

Pravo na nagradu za božićne blagdane ima radnik koji se u Dječjem vrtiću nalazi na dan isplate istog i koji je u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje dar bio u neprekidnom radnom odnosu u trajanju od najmanje šest mjeseci.

Zabrana prijetoja

Članak 94.

Vrtić ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekog njegovog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

VI. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 95.

Radniku Dječjeg vrtića radni odnos prestaje prestankom ugovorom o radu u slučaju:

- smrću radnika;
- istekom vremena na koji je sklopljen (ako je sklopljen na određeno vrijeme);
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;
- danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti;
- sporazumom zaposlenika i poslodavca;
- otkazom;
- odlukom nadležnog suda.

Članak 96.

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

Članak 97.

- (1) Radniku vrtića 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.
- (2) Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.
- (3) Radniku vrtića koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka prestaje radni odnos u dječjem vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.
- (4) Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada potvrdi da je radna sposobnost radnika bitno narušena, Upravno vijeće donosi odluku kojom se radnik oslobađa rada na radnom mjestu za koje ima sklopljen ugovor o radu te ga, ako postoji mogućnost, raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima.
- (5) Radniku vrtića koji odbije raspored prestaje radni odnos u dječjem vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Članak 98.

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 99.

- (1) Ugovor o radu mogu otkazati obje ugovorne strane.
- (2) Otkaz ugovora o radu može biti redoviti i izvanredni.

Članak 100.

- (1) Radnik može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći razloge za otkaz.
- (2) U slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu, radnik je obavezan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

Redoviti otkaz

Članak 101.

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).

Povrede radnih obaveza i osobito teške povrede radnih obaveza

Članak 102.

- (1) U slučaju neizvršavanja obaveza i/ili zanemarivanja svojih dužnosti koje proizlaze iz opisa posla, sigurnosnih protokola postupanja i naloga ravnatelja, radnik sklapanjem ugovora o radu daje izričit pristanak da mu se može odrediti smanjenje plaće za 10%, a o čemu ravnatelj donosi obrazloženu odluku.
- (2) Osobito teškim povredama obaveza iz radnog odnosa, zbog kojih vrtić može otkazati ugovor o radu, smatraju se naročito ove povrede obaveza iz radnog odnosa:
 - neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje obaveza iz radnog odnosa;
 - uznemiravanje i spolno uznemiravanje;
 - nezakonito raspolaganje sredstvima;
 - nesvršishodno i neodgovorno korištenje imovine Vrtića;
 - povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari;
 - zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja;

- odavanje poslovne, službene ili druge tajne koju je radnik saznao na radu ili u svezi s radom;
- zloupotreba prava korištenja bolovanja;
- povreda propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i životne okoline;
- povreda propisa o obrani i zaštiti;
- ometanje drugog radnika u radu;
- nezakonito otuđenje imovine vrtića;
- dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva ili uzimanje alkohola odnosno drugog omamljujućeg sredstva tijekom radnog vremena;
- izazivanje nereda ili tuče u prostorijama vrtića;
- neopravdano izostajanje s posla i samovoljno napuštanje mjesta rada;
- protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu Vrtića;
- kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi s radom;
- neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obaveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili je nastupila materijalna ili druga šteta za Vrtić;
- organiziranje ili sudjelovanje u štrajku na način protivan zakonu, kolektivnom ugovorili pravilniku;
- podnošenje netočnog obračuna troškova službenog putovanja;
- neovlašteno korištenje opreme (hardware) ili programa (software) vrtića;
- iznošenje ili prenošenje netočnih podataka o radu vrtića, čime se nanosi šteta ugledu;
- davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka u vrtiću;
- odbijanje odgode odnosno prekida korištenja odmora koji je u slučaju prijekne potrebe zatražio ravnatelj vrtića;
- neopravdano odbijanje izvršenja naređenog posla;
- onemogućavanje ovlaštenog radnika u provođenju inventure, revizije ili drugog oblika interne kontrole;
- netočno evidentiranje podataka o radu s namjerom pribavljanja sebi ili drugoj osobi protupravne imovinske koristi.

Članak 103.

- (1) Ako je vrtić otkazao ugovor o radu zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ne smije šest (6) mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (2) Ako u navedenom roku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, vrtić je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.
- (3) Pri odlučivanju o otkazu, vrtić je obavezan voditi računa o trajanju radnog odnosa, godinama života zaposlenika i obvezama uzdržavanja koje ga terete.

Izvanredni otkaz

Članak 104.

- (1) 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.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (3) 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 105.

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

Otkaz skrivljenim ponašanjem radnika

Upozorenje

Članak 106.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano 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.
- (2) 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 107.

- (1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:
 - trudnoće;
 - korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete

te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama;

- privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti;
- vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(7) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznog roka.

Članak 108.

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.

Članak 109.

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.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 110.

(1) Vrtić može otkazati ugovor i istodobno predložiti radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

(2) Ako u navedenom slučaju radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

(3) 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.

(4) 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 rok.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 111.

- (1) Upravno vijeće i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje djece i radnika i omogućiti redovan rad radnika.
- (2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka u vrtiću 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.
- (3) Ravnatelj je dužan radnike redovno izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Članak 112.

- (1) Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.
- (2) 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 Vrtiću.
- (3) Radnik je dužan pridržavati se pravila zabrane pušenja u svim prostorijama Vrtića.

Članak 113.

- (1) Radnicima Vrtića zabranjeno je konzumiranje alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti prije stupanja na rad i tijekom rada te njihovo unošenje u radne prostorije.
- (2) Ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba dužna je prikladnim mjerama provoditi zabranu uzimanja alkoholnih pića i sprječavati zlorababu sredstava ovisnosti u Vrtiću.
- (3) Pod prikladnim mjerama iz stavka 2. ovoga članka razumijevaju se mjere primjerene utvrđenim potrebama zaštite na radu, koje u pravilu obuhvaćaju aktivnosti:
 - sprječavanja uzimanja alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti tijekom rada i provođenje zabrane njihovog unošenja u radne prostorije i prostore;
 - izvješćivanja radnika o štetnosti sredstava ovisnosti i njihovom utjecaju na radnu učinkovitost;
 - prevencije ovisnosti na radnom mjestu u skladu sa stvarnim potrebama, provođenjem postupka provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

Članak 114.

- (1) U slučaju osnovane sumnje ili temeljem pisanog zahtjeva roditelja djeteta polaznika Vrtića, ravnatelj je dužan naložiti provođenje postupka provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.
- (2) Provjeru je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugoga sredstva ovisnosti, obavlja osoba koju ravnatelj za to pisano ovlasti, odnosno ovlaštena ustanova u koju ravnatelj pisano uputi radnika na provjeru.
- (3) Provjera radnika za kojega postoji osnovana sumnja da je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti, može se provesti samo uz radnikov pristanak.

- (4) Provjera alkoholiziranosti radnika obavlja se alkometrom ili drugim prigodnim aparatom, ako njime Vrtić raspolaže, odnosno vađenjem i analizom krvi u za to ovlaštenoj ustanovi.
- (5) Ako se provjerom utvrdi da u organizmu radnika ima opojnih droga ili alkohola ili radnik uskrati pristanak za provjeru, smatra se da je pod utjecajem sredstava ovisnosti.
- (6) O provjeri je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti sastavlja se zapisnik.
- (7) Radnika za kojega se utvrdi da je pod utjecajem alkohola ili drugoga sredstva ovisnosti, ravnatelj je dužan bez odgode udaljiti s radnog mjesta.
- (8) Ako radnik odbije napustiti mjesto rada, ravnatelj se bez odgode treba obratiti za pomoć najbližoj redarstvenoj službi.
- (9) Ravnatelj može, u svako doba radnog vremena u Vrtiću, naložiti provođenje postupka provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

Članak 115.

Ravnatelj ne smije provesti postupak provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem sredstava ovisnosti kod radnika koji ima potvrdu da se nalazi u programu liječenja, odvikavanja od ovisnosti ili rehabilitacije, odnosno u izvanbolničkom tretmanu liječenja od ovisnosti i (ili) na supstitucijskoj terapiji, ali može predložiti Upravnom vijeću Vrtića donošenje odluke o upućivanju radnika na prosudbu radne sposobnosti.

Članak 116.

- (1) U slučaju ozljede na radu ili iznenadne bolesti radnicima se treba pružiti prva pomoć.
- (2) Ormarić za prvu pomoć s potrebnim sanitetskim materijalom mora biti postavljen tako da može biti dostupan radnicima u svakoj prigodi.
- (3) Prvu pomoć mora pružiti svaki radnik koji je za to osposobljen.
- (4) Radnik kojemu je pružena prva pomoć, treba se odmah uputiti u najbližu zdravstvenu ustanovu.
- (5) Upućivanje u zdravstvenu ustanovu uključuje, u ovisnosti od težine ozljede na radu ili bolesti, prijenos ili prijevoz radnika od drugih osoba ili osiguravanje komunikacije kojom će se omogućiti prijenos ili prijevoz radnika sredstvima zdravstvene ustanove ili ovlaštenog prijevoznika.

Članak 117.

U slučaju evakuacije i spašavanja prvo se evakuiraju djeca i radnici pa zatim druge osobe, a tek onda imovina Vrtića.

Članak 118.

- (1) Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima vrtića odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.
- (2) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.
- (3) Tijela vrtića ne smiju bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u vrtiću.

Članak 119.

- (1) Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Vrtića kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.
- (2) O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju radnikovih osobnih podataka te imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka ravnatelj može odlučiti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća ili sindikata.
- (3) Radnikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

Članak 120.

- (1) Radnici vrtića tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.
- (2) Pod uznemiravanjem radnika vrtića smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Pod spolnim uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (4) Svako radnikovo uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 121.

- (1) Ravnatelj je dužan imenovati osobu iz redova radnika vrtića ili vanjsku osobu koji će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu prava radnika. Broj osoba ovisi o broju radnika u vrtiću i određuje se sukladno Zakonu o radu.
- (2) Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: osoba zadužena za pritužbe) neposredno uoči da neki od radnika vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povredu obveza iz radnog odnosa.
- (3) Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 2. ovoga članka, osoba zadužena za pritužbe ga je dužna udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora vrtića.
- (4) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 3. ovoga članka, osoba zadužena za pritužbe treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 122.

- (1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba podnijeti pritužbu osobi zaduženoj za pritužbe.
- (2) U skladu s pritužbom radnika osoba zadužena za pritužbe je dužna u roku do osam dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

- (3) Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je osobi zaduženoj za pritužbe istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.
- (4) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovom povredom obveza iz radnog odnosa.

Članak 123.

- (1) Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika vrtića, osoba zadužena za pritužbe treba u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa predložiti ravnatelju da se radniku izda upozorenje zbog skrivljenog ponašanja.
- (2) Upravno vijeće može na prijedlog ravnatelja radniku iz stavka 1. ovog članka redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 124.

Osobni podatci radnika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se davati trećim osobama.

Članak 125.

Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja za koje ne može očekivati da će mu ravnatelj ili osoba zadužena za pritužbe 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.

VIII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 126.

- (1) U Vrtiću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.
- (2) 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 127.

- (1) 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.
- (2) 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 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 128.

- (1) Uz pristanak osobe za koju se sumnja da je žrtva diskriminacije u vrtiću, tijela vrtića dužna su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.
- (2) 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.

IX. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 129.

- (1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta za kojeg drži da mu je istim povrijeđeno neko pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti upravnom vijeću zahtjev za zaštitu prava.
- (2) 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 130.

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

Članak 131.

Ako ne postupi prema članku 123. 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.

X. DOSTAVA PISMENA

Članak 132.

- (1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku u pravilu neposredno na radnome mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu ili se vodi dostavna knjiga ili potpisom na primjerku pismena koji ostaje u predmetu) potpisuju radnik i dostavljač ako se radi o dostavnici. Radnik treba sam označiti nadnevak primitka pismena. Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena.

- (2) 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.
- (3) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči vrtića, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od osam dana od dana isticanja pismena.

XI. EVIDENCIJA O RADNICIMA I RADNOM VREMENU

Članak 133.

Vrtić mora voditi evidenciju o radnicima i radnom vremenu sukladno važećem zakonu i pravilniku.

- (1) Osim navedenih podataka iz pravilnika 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 nesposobnost 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).
- (2) Evidencije o radnicima vode se pisano na papiru ili u elektroničkom obliku.
- (3) Svaku promjenu podataka koju vrtić unosi temeljem izjave, obavijesti i slično ili temeljem osobnih dokumenata ili isprava, radnik je dužan prijaviti vrtiću odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dana nastanka promjene.

Članak 134.

- (1) Kada je odlukom vrtića, 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.
- (2) Vrtić je dužan evidenciju o radnom vremenu imati u poslovnom prostoru, odnosno na mjestu rada radnika.

Članak 135

Evidencija o plaći vodi se po razdobljima isplate plaće i naknade plaće, a 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.

XII. POSLOVNA TAJNA

Članak 136.

- (1) 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.
- (2) U slučaju nepoštovanja 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 137.

- (1) Ukoliko radnik namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je istu nadoknaditi.
- (2) 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 jednako odgovorni i štetu naknađuju solidarno u jednakim dijelovima.
- (3) Ukoliko radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, vrtić mu je dužan naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- (4) 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.

XIV. RADNIČKO VIJEĆE I SINDIKAT

Članak 138.

- (1) Vrtić će u okviru mogućnosti i u dogovoru s osnivačem osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.
- (2) Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Vrtić će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Vrtiću koji se ravnatelju Vrtića pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.
- (3) Ako u Vrtiću djeluju dva ili više sindikata, a ne sporazumiju se o sindikalnom povjereniku koji će imati položaj radničkog vijeća, ravnatelj treba osigurati uvjete iz stavka 1. ovoga članka samo sindikalnom povjereniku koji dostavi zapisnik i odluku iz koje je razvidno da je izabran za preuzimanje prava i obveza radničkog vijeća.

Članak 139.

- (1) Za izvješćivanje radničkog vijeća o podacima propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlašten je ravnatelj.
- (2) Poblži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i ravnatelja uz prethodnu suglasnost upravnog vijeća.

- (3) Ako je radničko vijeće utemeljeno suprotno zakonu ili je kod provođenja izbora za radničko vijeće bilo teškog kršenja odredaba zakona koje je utjecalo na rezultate izbora, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak za poništenje izbora.
- (4) Ako radničko vijeće ili član radničkog vijeća prekrši obveze koje ima prema zakonu odnosno drugom propisu, ugovoru ili sporazumu, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak raspuštanja radničkog vijeća ili isključenja pojedinog člana radničkog vijeća.

XV. PRIJELAZNE I ZAVŠNE ODREDBE

Članak 140.

Na sve odnose između radnika i vrtića, koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe ostalih općih akata kojima se uređuju prava i obveze radnika i vrtića te zakona ili kolektivnog ugovora, te odgovarajući akti Osnivača Dječjeg vrtića.

Članak 141.

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

Članak 142.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana nakon dana objave na oglasnoj ploči.
Ovaj Pravilnik objavljen je i na Web stranici vrtića.

PREDSJEDNIK
UPRAVNOG VIJEĆA:
Marko Pehar



Pravilnik o radu je objavljen na oglasnoj dana 26. ožujka 2025. godine, a stupa na snagu 4. travnja 2025. godine.

RAVNATELJ:
Nikola Perlić