

Dječji vrtić „ Čarolija“

Bikovec 91, 42243 Maruševec

OIB: 37843971638

Tel. 042 625 768

e-mail: carolija@dvcarolija.hr

PRAVILNIK O RADU Dječjeg vrtića „Čarolija“

KLASA: 011-02/25-04

URBROJ: 2186-178-25-03

Bikovec, 07. ožujka 2025.

Temeljem članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23), članka 41. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 i 101/23) te članka 83. Statuta Dječjeg vrtića „Čarolija“, Upravno vijeće, na 49. sjednici održanoj 07. ožujka 2025. godine donosi

PRAVILNIK O RADU Dječjeg vrtića „Čarolija“

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se organizacija rada, zasnivanje i prestanak radnog odnosa radnika, plaće, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva te mjere zaštite od diskriminacije i druga važna pitanja za radnike zaposlene u Dječjem vrtiću „Čarolija“ (u daljnjem tekstu: 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, 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, štiti poslove i interese Vrtića i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje 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 I PRESTANAK RADNOG ODNOSA U DJEČJEM VRTIĆU

Natječaj

Članak 6.

(1) Svaki radni odnos u vrtiću zasniva se sklapanjem ugovora 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 Vrtića, a rok za primanje prijave kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Članak 7.

(1) U natječaju iz članka 6. navode se podaci:

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

(2) U natječaju je potrebno navesti dokaze iz članka 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju te prava prednosti kandidata po posebnim propisima te dokaz o državljanstvu.

(3) Kandidati na natječaj mogu dostaviti traženu dokumentaciju i u neovjerenim preslikama.

(4) Izabrani kandidat dužan je izvornike ili ovjerene preslike dostaviti po donošenju odluke o izboru, a prije zasnivanja radnog odnosa te se nedostavljanje traženih isprava smatra odustankom od prijave na natječaj.

(5) U natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola, članak 13. Zakona o ravnopravnosti spolova.

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 mjeseci.

Članak 10.

(1) Nakon završetka roka raspisanog natječaja ravnatelj vrši provjeru dostavljenih prijava kandidata da li ispunjavaju formalne uvjete natječaja te se nepravodobne i nepotpune prijave ne uzimaju u razmatranje.

(2) Sudionike natječaja koji nisu izabrani, ravnatelj Vrtića o tome izvješćuje na odgovarajući način kroz odluku o izboru radnika, a dostavljena dokumentacija neizabranim kandidatima se ne vraća.

Članak 11.

(1) Odluku o izboru radnika na temelju natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja, a ista se objavljuje na oglasnoj ploči i mrežnim stranicama Vrtića.

(2) Iznimno, u slučajevima navedenim u članku 8. Pravilnika, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

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.

Provjera radnih sposobnosti

Članak 13.

(1) Kandidatima čije prijave na natječaj ispunjavaju formalne uvjete natječaja, ravnatelj mail-om upućuje poziv na usmenu procjenu u predloženom terminu te se vrednovanje kandidata obično provodi kroz razgovor (intervju), a može i u drugim oblicima provjeravanja radnih sposobnosti (psihološki testovi, pisani radovi i sl.).

(2) Prethodno provjeravanje sposobnosti obavlja ravnatelj ili osoba koja mijenja ravnatelja za vrijeme njegove spriječenosti odnosno druga osoba koju ravnatelj za to opunomoći.

(3) U koliko kandidat iz stavka 1. ovog članka ne pristupi usmenoj procjeni smatrat će se da je isti odustao od prijave na natječaj.

(4) Opunomoćeni radnik, dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima kandidata koji traži zaposlenje.

(4) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću kandidat koji traži zaposlenje dokazuje isključivo ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.

(5) Po donošenju odluke o izboru kandidata, Vrtić šalje izabranog kandidata na utvrđivanje radne sposobnosti kako bi se ishodilo uvjerenje o utvrđenoj radnoj sposobnosti neposredno prije početka rada.

(6) Radnik u Vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema posebnom zakonu, osim ako postoje objektivni opravdani razlozi zbog kojih pregled jednostavno nije mogao biti obavljen prije sklapanja radnog odnosa te će se obaviti po sklapanju radnog odnosa najranije što je moguće.

(7) Ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u svezi s radnim odnosom uvjetovano je pravodobnom dostavom relevantne dokumentacije poslodavcu od strane radnika.

(8) Nepravodobna prijava odnosno dostava promjene osobnih i drugih podataka od strane radnika ne može imati za posljedicu retroaktivno ostvarivanje tih prava, već njihovo ostvarivanje od trenutka uredne dostave.

Sklapanje ugovora o radu

Članak 14.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom 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:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu

2. 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

3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova

4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada

5. 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

6. 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

7. bruto plaći, uključujući bruto iznos 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

8. trajanju radnog dana ili tjedna u satima

9. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme

10. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. ovoga Zakona, ako ono postoji

11. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

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

Članak 15.

(1) 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.

(2) Za kandidata za kojega je, na prijedlog ravnatelja, Upravno vijeće donijelo odluku o zasnivanju radnog odnosa ravnatelj traži od Ministarstva pravosuđa i uprave izdavanje posebnog uvjerenja s podacima iz kaznene evidencije.

Vrste ugovora o radu

Članak 16.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

(2) 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 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. ovoga 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** (npr. zamjena za bolovanje zbog komplikacija u trudnoći, roditeljski dopust te godišnji odmor, a po povratku radnika na radno mjesto ravnatelj zamjenskom radniku uručuje obavijest o prestanku ugovora o radu na određeno jer se kod sklapanja istog nije moglo predvidjeti trajanje).

(4) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

(5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga 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.

(6) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga 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:**

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika

2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije

3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom

(7) 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 tri (3) godine, a koje je predviđeno Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju u slijedećim slučajevima:

- radi obavljanja poslova - dok se na natječaj koji se ponavlja svakih pet mjeseci ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete;

- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, programa za djecu s posebnim potrebama;

- 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;

- 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 stavaka 2. i 4. ovoga 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 Zakona o radu 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) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru.

(12) O prestanku ugovora o radu na određeno vrijeme ravnatelj izvješćuje radnika pisanim, usmenim ili elektroničkim putem kroz obavijest o prestanku ugovora o radu.

Članak 18.

(1) 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.

(2) Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike i ukoliko u Vrtiću ne postoji mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

(3) 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.

(4) Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno te prema uputama ili radnim nalogima ravnatelja.

(5) Prava i obveze radnika i Vrtića iz ugovora o radu, zakona i ovoga pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika u Vrtiću.

(6) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od dana isteka roka za prijavu.

Probni rad

Članak 19.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Probni rad ne smije trajati duže od šest (6) mjeseci.

(3) Ukoliko ugovorom o radu trajanje probnog rada nije drugačije određeno, trajanje probnog rada je šest (6) mjeseci.

Članak 20.

(1) Probni rad radnika prati i ocjenjuje ravnatelj.

(2) Za vrijeme probnog rada ravnatelj može obaviti procjenu rada radnika tijekom proteklog mjeseca, odnosno proteklih mjeseci i ocijeniti njegov rad pozitivnom ili negativnom ocjenom kroz pisanu procjenu rada radnika tijekom trajanja probnog rada.

(3) Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunoj snazi.

(4) Ukoliko rad radnika bude ocijenjen negativnom ocjenom, ravnatelj je ovlašten radniku radni odnos otkazati i to bez ikakvih dodatnih obavještenja ili obrazloženja te radniku uručiti odluku o otkazu ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu.

Članak 21.

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

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

III. RADNICI DJEČJEG VRTIĆA

Članak 22.

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

(2) Osim odgojno-obrazovnih radnika iz stavka 1. ovoga članka, u dječjem vrtiću rade i druge osobe koje obavljaju administrativno-tehničke i pomoćne poslove (u daljnjem tekstu: ostali radnici).

Članak 23.

(1) Odgojno-obrazovni radnici koji rade u odgojno-obrazovnoj skupini u kojoj se provodi redoviti program ranog ili predškolskog odgoja i obrazovanja u Vrtiću moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja sukladno članku 2. Pravilnika o odgovarajućoj vrsti i razini obrazovanja odgojno-obrazovnih i ostalih radnika u dječjem vrtiću, ustanovama te drugim pravnim i fizičkim osobama koje provode programe ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (NN 145/2024) i to:

Studij	Vrsta i razina studija	Stečeni akademski naziv
Rani i predškolski odgoj i obrazovanje	Sveučilišni diplomski studij	Sveučilišni/a magistar/magistra ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja
	Sveučilišni prijediplomski studij	Sveučilišni/a prvostupnik/ca ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja
	Stručni prijediplomski studij	Prvostupnik/ca ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja

(2) Odgojno-obrazovni radnici koji rade u Vrtiću moraju imati i utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova iz stavka 1. ovog članka.

- (3) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz stavka 2. ovoga članka, poslove odgojitelja može obavljati osoba koja je završila učiteljski studij, i to: specijalistički diplomski stručni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski studij ili četverogodišnji diplomski stručni studij primarnog obrazovanja, uz uvjet da u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa stekne kvalifikaciju odgojitelja temeljem priznavanja stečenih ishoda učenja na studiju za učitelja i razlike programa za prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju učitelja u svrhu stjecanja kvalifikacije odgojitelja.
- (4) Ako osoba iz stavka 3. ovoga članka ne stekne kvalifikaciju odgojitelja u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa, prestaje joj radni odnos istekom roka za stjecanje odgovarajuće kvalifikacije za odgojitelja te se ne može više zaposliti u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja dok ne ispuni uvjete za rad na radnome mjestu odgojitelja.
- (5) Osoba iz stavka 3. ovoga članka prilikom prijave na natječaj dužna je dostaviti dokaz da nije bila zaposlena u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja na radnom mjestu odgojitelja.
- (6) Osoba iz stavka 3. ovoga članka zasniva radni odnos kao nestručna osoba do stjecanja kvalifikacije za odgojitelja te može izvoditi odgojno-obrazovni rad s djecom kao jedan od dvaju odgojitelja u odgojno-obrazovnoj skupini, i to uz odgojitelja koji ima odgovarajuću kvalifikaciju iz stavka 1. ovoga članka.
- (7) Poslove odgojitelja koji izvodi isključivo program predškole pri osnovnim školama za djecu koja ne pohađaju dječji vrtić, uz osobu iz stavka 1. ovoga članka, može izvoditi i osoba koja je završila učiteljski studij, na određeno vrijeme, najdulje do kraja trajanja programa predškole u jednoj pedagoškoj godini.
- (8) Poslove stručnog suradnika može obavljati osoba koja je završila diplomski sveučilišni studij.
- (9) Poslove medicinske sestre može obavljati osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij, stručni diplomski studij, sveučilišni prijediplomski studij ili stručni prijediplomski studij.
- (10) Odgovarajuću vrstu obrazovanja odgojno-obrazovnih radnika te razinu i vrstu ostalih radnika u dječjem vrtiću, kao i potrebnu razinu i vrstu obrazovanja za izvođenje programa predškolskog odgoja koji se ostvaruju u dječjem vrtiću propisuje ministar nadležan za obrazovanje pravilnikom.

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 25. ovog Pravilnika.
- (5) Temeljem članka 24. a, stavak 5. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, sredstva za financiranje pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju te stručnog komunikacijskog posrednika osiguravaju se u proračunu jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave.
- (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) 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.
- (5) Ako osoba u radnom odnosu u dječjem Vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, dječji Vrtić kao poslodavac otkazat će ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a nakon isteka tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju poslodavac, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.
- (6) Ako dječji Vrtić kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u dječjem Vrtiću pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, udaljit će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog, odnosno prekršajnog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.
- (7) Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni, odnosno prekršajni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen odgovornosti, radniku će se vratiti obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljenja.
- (8) Osoba koja je pravomoćno osuđena, odnosno protiv koje je pokrenut kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, ne može obavljati poslove u dječjem Vrtiću niti kao vanjski suradnik dječjeg Vrtića.
- (9) U dječjem Vrtiću ne mogu raditi ni osobe kojima je izrečena zabrana rada ili im je prestao radni odnos zbog nezakonitog i/ili neprofesionalnog postupanja na štetu prava i interesa djece.
- (10) Radni odnos u dječjem Vrtiću ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru za zaštitu dobrobiti djeteta sukladno posebnom propisu.

IV. PRIPRAVNICI

Članak 26.

- (1) Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik, a nema položen stručni ispit, zasniva u Vrtiću 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 roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje 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, a pripravnički staž traje godinu dana.
- (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 iz članka 24. stavka 4. Zakona predškolskom odgoju i obrazovanju 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.

Stażiranje pripravnika

Članak 27.

(1) Na trajanje stažiranja pripravnika i polaganje stručnog ispita primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.

(2) 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).

(3) Zadaća je povjerenstva izraditi prijedlog programa stažiranja, pružati pripravniku pedagošku, metodičku i svaku drugu pomoć te pratiti njegovo napredovanje.

Članak 28.

(1) Povjerenstvo za stažiranje imenuje ravnatelj, a čine ga:

- ravnatelj Vrtića u svojstvu predsjednika
- mentor pripravnika
- stručni suradnik Vrtića.

(2) Sadržaj i način rada povjerenstva, propisuje se poslovnikom o radu povjerenstva za stažiranje kojeg donosi Ministarstvo nadležno za poslove obrazovanja.

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

Članak 29.

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

(2) Ako mentora nije moguće imenovati u Vrtiću u kojem pripravnik stažira, mentor se bira iz drugog vrtića.

Članak 30.

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

(2) Cjeloviti program stažiranja Vrtić je obvezan donijeti najkasnije 15 dana od zasnivanja radnog odnosa pripravnika.

Članak 31.

(1) Pripravnik je dužan sudjelovati u svim dijelovima odgojno obrazovnog rada.

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

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

Članak 32.

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 33.

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 34.

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

(2) Odgojiteljima, stručnim suradnicima i ravnateljima se u slučaju privremene nesposobnosti za rad, korištenja 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.

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

V. RADNO VRIJEME

Članak 35.

(1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno, u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama ravnatelja.

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja.

(3) Radno vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu ravnatelja smatra se radnim vremenom.

Puno radno vrijeme

Članak 36.

(1) Puno radno vrijeme radnika u vrtiću iznosi 40 sati tjedno.

(2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

(3) 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 37.

(1) 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.

(2) 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 iz članka 64. Zakona o radu 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.

(3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca odnosno ravnatelja o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(4) 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.

(5) 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.

(6) 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.

(7) 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 37. a

(1) 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.

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

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

- (4) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.
- (5) 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.
- (6) 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.
- (7) 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.
- (8) 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.
- (9) 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.
- (10) Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- (11) Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 10. ovoga članka.
- (12) Na ugovor o dodatnom radu na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 66. stavaka 7., 8. i 9. Zakona o radu .
- (13) Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuju se odredbe članka 67. Zakona o radu.

Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu

Članak 37. b

- (1) 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.
- (2) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem te se o istome donosi posebna odluka.
- (3) 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.

- (1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) 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.
- (3) Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu, ravnatelj može rasporediti u petodnevni radni tjedan ili u određene dane u tjednu.
- (4) 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.

Članak 39.

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) 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.
- (4) Promjeni ugovora o radu iz stavka 3. ovog članka **ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.**

Članak 40.

- (1) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.
- (3) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- (4) 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) Raspored radnog vremena svih radnika utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom kojom se utvrđuju dani i sati u kojima započinje i završava obavljanje poslova radnika.
- (5) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- (6) 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.
- (7) Iznimno od stavka 6. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijekne 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.
- (8) Pod prijekom 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.
- (9) 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 ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 42.

- (1) Ravnatelj je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme.
- (2) 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.

- (1) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.
- (2) 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, nemogućnosti pravovremenog zapošljavanja potrebnog radnika i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, radnik je na pisani zahtjev ravnatelja dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

(2) Iznimno od stavka 1., ako priroda prijeke potrebe onemogućava ravnatelju da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev ravnatelj je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) U slučaju nastupa elementarne nepogode, epidemije, zaraznih bolesti, 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 koji će se pisano potvrditi kada se za to stvore uvjeti.

(4) Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada s djecom i ostalih poslova pripreme, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad ugovorenog tjednog radnog vremena, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

(5) Postotak ili iznos utvrđenog prekovremenog rada vezano na članak 4. ovog stavka odlukom utvrđuje ravnatelj uz prethodnu suglasnost osnivača Vrtića.

Članak 46.

(1) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od deset (10) sati tjedno.

(2) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset (180) sati godišnje.

Članak 47.

(1) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(2) 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 ravnatelju pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Pauza ili stanka

Članak 48.

(1) Radnik koji radi najmanje šest (6) sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na pauzu ili stanku od najmanje trideset (30) minuta.

(2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme, a vrijeme korištenja pauze ili stanke određuje ravnatelj odlukom iz članka 41. stavak 4.

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.

Godišnji odmor

Članak 51.

(1) Godišnji odmor je ustavno pravo radnika na godišnji oporavak od radnih zadataka i radne sredine kako bi mogao postizati željene radne učinke u narednom razdoblju rada.

(2) U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet (5) tjedana.

(3) Godišnji odmor iz stavka 2. ovog članka radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

(4) 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.

(5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

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

(7) Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

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) Radnik kojemu prestaje radni odnos, za onu kalendarsku godinu u kojoj mu prestaje radni odnos, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(3) 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.

(1) Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na vrijeme od pet (5) tjedna, odnosno dvadeset pet (25) radnih dana iz članka 51., radniku dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

- jedan (1) dan ako je ostvario od 5 do 10 godina radnog staža u Vrtiću

- dva (2) dana ako je ostvario od 10 do 20 godina radnog staža u Vrtiću

- tri (3) dana ako je ostvario od 20 do 30 godina radnog staža u Vrtiću

- četiri (4) dana ako je ostvario od 30 do 40 godina radnog staža u Vrtiću

- pet (5) dana ako je ostvario 40 i više godina radnog staža u Vrtiću

(2) Utvrđeno ukupno trajanje godišnjeg odmora po svim osnovama iz stavka 1. ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 54.

(1) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dijelovima.

(2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada Vrtića te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

(3) Radnik tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, radi potrebe organizacije posla, koristi godišnji odmor u razdobljima kako slijedi:

- ljetni godišnji - tijekom mjeseca lipnja, srpnja i kolovoza - najmanje dva (2) tjedna odnosno deset (10) dana u neprekidnom trajanju

- zimski godišnji - tijekom mjeseca siječnja, veljače i ožujka - najmanje dva (2) tjedna odnosno deset (10) dana u neprekidnom trajanju

- kolektivni godišnji odmor - Badnjak (24.12.) i Stara Godina (31.12.) – dva (2) dana

(4) Preostali godišnji odmor radnik može tri (3) puta po jedan (1) dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru tijekom godine pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje tri dana ranije.

(5) U koliko tijekom korištenja kolektivnog godišnjeg odmora, Badnjak i Stara godina pada u neradne dane, korištenje zimskog godišnjeg odmora se produljuje za ta dva (2) dana u radnim danima koji slijede.

(6) U koliko radnik zbog izrazito važnih objektivnih razloga nije u mogućnosti koristiti ljetni ili zimski godišnji odmor kako je navedeno u stavku 2. ovog članka, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna, može uputiti pisani zahtjev ravnatelju koji će isti razmotriti i dati svoje pismeno očitovanje o razdoblju mogućeg korištenja godišnjeg odmora, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

(7) Radi potrebe organizacije rada iz objektivno opravdanih hitnih razloga, radnik je dužan prekinuti godišnji odmor i vratiti se na rad na zahtjev ravnatelja Vrtića.

Članak 55.

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 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) Ravnatelj donosi plan godišnjih odmora najkasnije do 1. lipnja tekuće godine, a raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) O trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja ravnatelj izvješćuje radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 58.

(1) Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora iz prethodnog članka 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 prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

(4) 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.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u slučaju kako je navedeno:

- sklapanje braka - 2 radna dana
- sklapanje braka djeteta - 2 radna dana
- rođenje djeteta - 2 radna dana
- smrt supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici, djeteta, pastorka, posvojenika, unuka - 5 radnih dana
- smrt roditelja, roditelja supružnika, očuha, maćehe, posvojitelja, brata, sestre, djeda, bake - 2 radna dana
- selidba u isto mjesto stanovanja (općina/grad) - 1 radni dan
- selidba u drugo mjesto stanovanja (općina/grad) - 2 radna dana
- dobrovoljnom darivatelju krvi – 1 dan
- polaganje stručnog ispita – 1 dan
- poziv pravosudnih organa (ostavine) – 1 dan

(2) Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka **u ukupnom trajanju od sedam (7) radnih dana godišnje.**

- (3) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.
- (4) Razdoblje provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenim na radu.
- (5) Članom uže obitelji u smislu ovoga Zakona smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.
- (6) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčije s time da žene mogu darivati krv maksimalno tri puta godišnje, a muškarci četiri puta godišnje.
- (7) Pod darivanjem krvi iz stavka 6. ovoga članka 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.
- (8) O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti ravnatelja najmanje tri dana unaprijed.
- (9) Pravo iz stavka 6. ovoga članka radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.
- (10) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.
- (11) 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.
- (12) Ako okolnosti za smrtni slučaj nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo na plaćeni dopust s time da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja plaćenog dopusta radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.
- (13) Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije tri (3) dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta, osim u slučaju smrti radnik podnosi zahtjev kada nastupi navedena okolnost.
- (14) O pisanom zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.

Odsutnost s posla

Članak 61.

- (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) U slučaju prijeko potrebe zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog iznenadnom bolešću ili nesretnim slučajem odnosno nastalom neodgodivom obvezom radnik za vrijeme trajanja radnog vremena može napustiti radno mjesto samo uz dopuštenje ravnatelja.
- (4) Neposredno prije napuštanja radnog mjesta ravnatelj daje radniku pisano odobrenje na potpis u kojem se navodi osobito važan razlog zbog kojeg radnik tijekom rada napušta radno mjesto.
- (5) U slučaju iznimne hitnosti radnik smije napustiti radno mjesto i uz usmeno dopuštenje ravnatelja koje je radnik dužan pisano potvrditi ravnatelju najkasnije po povratku radnika ili u okviru sedam radnih dana od dana kada je radnik napustio radno mjesto.

Neplaćeni dopust

Članak 62.

- (1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće do trideset (30) dana u tijeku kalendarske godine zbog osobito opravdanih objektivnih ili osobnih razloga u slučajevima:
- neodgodivih osobnih obaveza i poslova
 - privatnih putovanja
 - gradnje ili popravka kuće ili stana
 - liječenja o vlastitom trošku
 - obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na vlastiti trošak te u drugim opravdanim slučajevima
 - njege člana uže obitelji (pružanje osobne skrbi)

(2) Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju dužem od trideset (30) dana.

Članak 63.

- (1) Odluku o neplaćenom dopustu 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 i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju (nema naknade plaće).
- (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, Ugovor o radu se raskida s danom odjave s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.
- (4) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi sukladno članku 87. Zakona o radu.

VII. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 65.

- (1) Plaća je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljene rad u određenom mjesecu te se isplaćuje nakon obavljenog rada, a sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.
- (2) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću za obavljene rad koju radnik ostvaruje prema utvrđenim mjerilima određenim ovim pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (3) Plaća iz stavka 1. ovoga članka može se sastojati od:
 1. osnovne odnosno ugovorene plaće
 2. dodataka
 3. ostalih primitaka.
- (4) Plaća, naknada plaće i ostali primici, za prethodni mjesec, obračunavaju se i isplaćuju radniku u novcu na njegov transakcijski odnosno tekući račun najkasnije do 15-og dana u idućem mjesecu.
- (5) Plaća se ugovora i iskazuje u bruto iznosu, a poreze i doprinose uplaćuje poslodavac.
- (6) Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.
- (7) Računovodstvo Vrtića dužno je radniku najkasnije petnaest (15) dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili druge novčane naknade dostaviti obračun radniku iz kojeg je razvidno kako su isti utvrđeni, bilo u fizičkom ili digitalnom obliku u kojem slučaju se isti predaje posredstvom elektroničke pošte.
- (8) Ako Vrtić na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili drugu novčanu naknadu ili ih ne isplati u cijelosti, računovodstvo Vrtića je dužno do kraja mjeseca u kojem su dospjele navedene novčane isplate radniku uručiti obračun iznosa koji mu je Vrtić bio dužan isplatiti.
- (9) Naknada plaće je, u smislu ovoga Zakona, naknada plaće u bruto iznosu koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.
- (10) Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.
- (11) Nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.
- (12) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti obustave iz plaće (kredit, uzdržavanje, osiguranje i sl.)

Osnovna odnosno ugovorena plaća i osnovica za obračun plaće

Članak 66.

- (1) Osnovna plaća utvrđuje se ugovorom o radu kao i dodaci na osnovnu plaću.
- (2) Koeficijente složenosti radnog mjesta i osnovicu za obračun plaće utvrđuje Upravno vijeće Vrtića Odlukom o koeficijentima složenosti radnih mjesta i osnovici za obračun plaće radnika Vrtića (u nastavku ovog članka: **Odluka Upravnog vijeća**) koja je javno dostupna svim radnicima na oglasnoj ploči Vrtića.
- (3) Osnovnu plaću radnika u bruto iznosu čini **umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta** na koje je radnik raspoređen i **osnovice za obračun plaće uvećan za dodatak na radni staž u visini 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.**

- (4) Plaća iz stavka 3. ovoga članka je ukupan trošak plaće u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s propisima o porezima i doprinosima.
- (5) Polazište za izračun minulog rada je osnovna plaća radnika iz stavka 3. ovog članka dok dodatak na osnovnu plaću, prekovremeni rad, rad praznicima i slično ne ulazi u osnovicu za izračun minulog rada.
- (6) **Minuli rad je dodatak na plaću te se izračunava za svaku navršenu godinu radnog staža, a koji je radnik ostvario kod poslodavca koji mu minuli rad i obračunava.**
- (7) Ukoliko dođe do promjene koeficijenta složenosti radnog mjesta i/ili osnovice za obračun plaće donošenjem nove Odluke Upravnog vijeća i nadalje će se primjenjivati postojeće odredbe ovog Pravilnika na sve radnike.
- (8) Iznimka iz stavka 3. ovog članka su radnici zaposleni u nepunom radnom vremenu, uključujući i dodatni rad radnika kojima se plaća ugovara i iskazuje u bruto iznosu koji se uvećava za dodatak na radni staž u visini 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (9) **Diplomirani učitelj odnosno magistar primarnog obrazovanja s visokom stručnom spremom, zaposlen kao nestručna osoba do stjecanja kvalifikacija za odgojitelja, te po stjecanju kvalifikacije za odgojitelja** ima pravo kod obračuna plaće na primjenu koeficijenta radnog mjesta I. vrste (VSS) za radno mjesto **odgojitelj**, a koji se množi s osnovicom za obračun plaće **sukladno Odluci Upravnog vijeća.**
- (10) **Diplomirani učitelj odnosno magistar primarnog obrazovanja s visokom stručnom spremom, tijekom studija ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (nestručno zastupljena osoba - student ranog i predškolskog odgoja),** ima pravo kod obračuna plaće na primjenu koeficijenta radnog mjesta **I. vrste (VSS) za radno mjesto odgojitelj**, a koji se množi s osnovicom za obračun plaće **sukladno Odluci Upravnog vijeća.**
- (11) Diplomirani učitelj odnosno magistar primarnog obrazovanja s visokom stručnom spremom, **nakon stečenog akademskog naziva sveučilišni prvostupnik odgojitelj djece rane i predškolske dobi,** ima pravo kod obračuna plaće na primjenu koeficijenta radnog mjesta **I. vrste (VSS) za radno mjesto odgojitelj**, a koji se množi s osnovicom za obračun plaće **sukladno Odluci Upravnog vijeća.**
- (12) Diplomirani učitelj odnosno magistar primarnog obrazovanja s visokom stručnom spremom, **nakon stečenog akademskog naziva sveučilišni magistar ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja,** ima pravo kod obračuna plaće na primjenu koeficijenta radnog mjesta **I. vrste (VSS) za radno mjesto odgojitelj**, a koji se množi s osnovicom za obračun plaće **sukladno Odluci Upravnog vijeća.**
- (13) Primjena koeficijenta na osnovicu kod obračuna plaće radniku počinje od prvog dana u idućem mjesecu **nakon stjecanja prekvalifikacije, diplome odnosno akademskog naziva ili završenog pripravničkog staža odgojitelja pripravnika u Vrtiću.**
- (14) **Za radno mjesto pomoćni radnik za djecu s teškoćama u razvoju ili stručni komunikacijski posrednik plaća se definira u bruto iznosu i kao takva se iskazuje u Ugovoru o radu jer ovisi o izvoru financiranja** te se sredstva za financiranje navedenog radnog mjesta osiguravaju u proračunu jedinica lokalne i područne, regionalne samouprave, čl. 24. a, st. 5. Zakona.

Dodaci na plaću

Članak 67.

- (1) Dodatak na plaću je novčani primitak radnika koje radnik može ostvariti na temelju posebne odluke, ovog pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).
- (2) **Radnik može ostvariti pravo na dodatak na plaću u definiranom bruto iznosu ili utvrđenom postotku ukoliko radi u odgojno-obrazovnoj skupini u kojoj se provodi posebni kraći odgojno-obrazovni program, a koji radnik ima završeno osposobljavanje za rad u takvom programu.**
- (3) Sukladno financijskim mogućnostima Osnivač Vrtića kroz odluku definira **iznos odnosno postotak dodatka na plaću i kriterije isplate** dodatka na plaću iz prethodnog stavka ovog članka te se **isti ugovara radniku kroz dodatak ugovora u o radu odnosno aneks ugovora u o radu.**
- (4) Sukladno financijskim mogućnostima Osnivač Vrtića kroz odluku definira iznos odnosno postotak te kriterije isplate **ostalih dodatka na plaću** te se isti ugovaraju radniku kroz dodatak ugovora u o radu odnosno aneks ugovora u o radu.
- (5) Osnovna plaća se može uvećati za rad noću, za rad subotom, za rad nedjeljom, za rad za dane blagdane, za prekovremeni rad.

(6) O iznosu i kriterijima isplate dodataka na plaću iz stavka 5. ovog članka, sukladno financijskim mogućnostima, odlučuje osnivač Vrtića kroz odluku pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50% sukladno Zakonu o radu.

(7) Prekovremeni rad, kada je rad organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka (40 radnih sati), smatra se svaki sat rada duži od 8 radnih sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom i nedjeljom.

(8) Plaća iz stavka 2., 3., 4. i 5. ovoga članka je ukupan trošak plaće u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Ostali primici na plaću

Članak 68.

(1) Ostali primici radnika su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju ovog pravilnika o radu, odluke poslodavca ili ugovora o radu.

(2) Plaća iz stavka 1. ovoga članka je ukupan trošak plaće u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Primici radnika koje ostvaruju na temelju radnog odnosa

Članak 69.

(1) Primici koje radnik **može ostvariti** na temelju radnog odnosa u skladu s ovim pravilnikom o radu, dodatnom odlukom osnivača ili ugovorom o radu su primici koje poslodavac isplaćuje radniku kao:

1. **materijalno pravo iz radnog odnosa** (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.)

2. **naknadu troška** (trošak prijevoza na posao i s posla, naknada plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, naknada za službeni put i sl.)

(2) Primici iz stavka 1. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, **ne smatraju se plaćom** iz članka 90. Zakona o radu.

Materijalna prava radnika - regres, nagrada za blagdane (uskrs, Božić), jubilara nagrada, dar za dijete do 15 godina starosti, dar u naravi

Članak 70.

(1) Radnicima Vrtića se mogu isplatiti ostali primici kao materijalno pravo iz radnog odnosa (regres, nagrada za blagdane (uskrs, Božić), jubilara nagrada za neprekinuti radni staž, dar za dijete do 15. godina starosti, dar u naravi i sl.

(2) **Sukladno financijskim mogućnostima o iznosu i kriterijima isplate (mjesečno, godišnje, jednokratno) neoporezivog iznosa materijalnih prava iz prethodnog stavka ovog članka, odlučuje osnivač Vrtića kroz odluku primjenjujući odredbe Pravilnika o porezu na dohodak i visinu neoporezivog iznosa.**

(3) Radnik koji ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, nema pravo na cjelokupni iznos regresa za godišnji odmor iz ovog članka, već na njegov razmjerni dio, a koji se izračunava na isti način kao i razmjerno trajanje godišnjeg odmora.

(4) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ima pravo na sto posto (100 %) iznosa ostalih primitaka navedenih u stavku 1. ovog članka neovisno o razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

(5) Svakom radniku Vrtića, roditelju djeteta mlađeg od petnaest (15) godina i koje je do 31. prosinca u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar navršilo petnaest (15) godina, pripada pravo na dar u prigodi dana Sv. Nikole.

(6) Radnicima se može dati **dar u naravi u obliku bona primjerice za uskrse odnosno božićne blagdane, a odluku o iznosu i kriterijima isplate dara u naravi donosi osnivač Vrtića sukladno financijskim mogućnostima.**

(7) **Za odrađene sate rada radnik ima pravo na mjesečnu isplatu materijalnog prava iz radnog odnosa** koje se odnosi na prigodne neoporezive nagrade **regres, nagrada za blagdane (uskrs, Božić)**, utvrđene sukladno stavku 2. ovog članka.

(8) Za razdoblje privremene nesposobnosti radnika za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, u koliko se radi o bolovanju radnika, njege užeg člana obitelji, prigodna neoporeziva nagrada iz stavka 7. ovog članka se po danu izostanka radniku umanjuje za:

1. dan bolovanja 50%

2. dan bolovanja 30%

3. dan bolovanja 20%

(9) Navedeno u stavku 8. ovog članka se ne primjenjuje u slučaju korištenja godišnjeg odmora radnika te smrtnog slučaja najužih članova obitelji radnika ili polaganja stručnog ispita.

Naknada troškova radnicima

Trošak prijevoza na posao i s posla

Članak 71.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla.
- (2) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se mjesečno s isplatom plaće.
- (3) **Radnik snosi trošak izdavanja potvrde o cijeni koštanja mjesečne karte javnim prijevozom (relacija: mjesto stanovanja radnika – mjesto rada) kojom se dokazuje stvarni iznos mjesečnog troška, a osnivač donosi odluku o mjesečnom iznosu naknade troška prijevoza na posao i s posla.**
- (4) Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla iz prethodnog stavka ovog članka radnik ostvaruje pod jednakim uvjetima bilo da koristi javni prijevoz ili osobni automobil.
- (5) Naknada troška prijevoza na posao i s posla u visini mjesečne karte neće se isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljskog i roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik nije u obvezi dolaziti na posao.
- (6) Umanjenje naknade iz stavka 5. ovoga članka obračunava se na način da se utvrđeni mjesečni iznos iz stavka 3. ovog članka podijeli s ukupnim brojem radnih sati u mjesecu te pomnoži s brojem odrađenih sati rada u mjesecu te tako dobiveni iznos čini naknadu troška prijevoza za isplatu u pojedinom mjesecu.
- (7) U svrhu ostvarenja prava na naknadu troškova prijevoza, radnik je Vrtiću dužan dostaviti uvjerenje o mjestu prebivališta ili osobnu iskaznicu na uvid.

Naknada za službeni put

Članak 72.

- (1) Pravo radnika na dnevnicu za vrijeme službenog putovanja nije propisano niti Zakonom o radu niti Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (2) Radniku Vrtića može se isplatiti naknada za službeni put o čemu odlučuje ravnatelj uz prethodnu suglasnost osnivača s toga pravo na dnevnicu proizlazi isključivo iz internog akta poslodavca, a porezni propis samo propisuje uvjete i visinu neoporezivog iznosa.
- (3) Za isplatu neoporezive dnevnice radniku, koja služi za pokriće troškova prehrane, pića i prijevoza u mjestu u koje je radnik upućen, kumulativno moraju biti ispunjena dva uvjeta:
 - da je radnik upućen na službeni put iz mjesta u kojem je mjesto rada ili iz mjesta njegovog prebivališta/uobičajenog boravišta u drugo mjesto (osim u mjesto u kojem je prebivalište ili uobičajeno boravište radnika) i
 - da je udaljenost u mjesto u koje je upućen na službeni put najmanje 30 km,
- (4) Za službeni put u trajanju do osam (8) sati Pravilnik o porezu na dohodak ne propisuje mogućnost isplate neoporezive dnevnice.
- (5) Ako službeno putovanje traje između osam (8) i dvanaest (12) sati tada neoporezivi iznos dnevnice propisuje Pravilnik o porezu na dohodak, a radnik ima pravo na pola dnevnice te su propisana i određena umanjena dnevnice ako poslodavac osigura radniku prehranu na službenom putu, a ovisno da li je osigurani jedan obrok (ručak ili večera) odnosno dva obroka (ručak i večera) dok se doručak ne smatra osiguranom prehranom.
- (6) Ako službeno putovanje traje između dvanaest (12) i dvadeset četiri (24) sata tada radnik ima pravo na punu dnevnicu.

Članak 73.

- (1) Radniku se izdaje nalog za službeno putovanje najkasnije neposredno prije putovanja.
- (2) U nalogu iz stavka 1. mora biti naznačeno prijevozno sredstvo.

(3) Ako radnik koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo čije korištenje nije odobreno, može mu se odobriti naknada troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenog prijevoznog sredstva.

(4) Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, mogu mu se nadoknaditi troškovi po prijeđenom kilometru sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Naknada plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad

Članak 74.

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih četrdeset dva (42) dana pripada mu naknada plaće u visini 70% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

(2) Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

(3) Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad (u nastavku PNR), a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

(4) Razdoblje PNR za koje osiguraniku pripada pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju (u nastavku ZOZO), dokazuje se izvješćem o privremenoj nesposobnosti/spriječenosti za rad koju izdaje izabrani doktor primarne zdravstvene zaštite.

(5) Naknada plaće tijekom PNR određuje se od osnovice za naknadu koju čini prosječni iznos plaće koja je osiguraniku isplaćena u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu plaće, neovisno o tome na čiji se teret isplaćuje

(6) Pod prosječnim iznosom redovne mjesečne plaće podrazumijeva se iznos dobiven na način da se zbroj isplaćenih redovnih plaća podijeli s brojem sati rada za koje su isplaćene.

(7) Osnovica za obračun naknade plaće za vrijeme PNR utvrđuje se kao satna ili dnevna osnovica, ovisno o rasporedu radnog vremena osiguranika.

(8) Pod prosječnom osnovicom osiguranja podrazumijeva se osnovica dobivena na način da se zbroj osnovica osiguranja važećih u šestomjesečnom razdoblju podijeli sa zbrojem radnih dana za koje su te osnovice propisane.

(9) Naknada plaće za PNR ne može biti niža od 70% osnovice za naknadu plaće.

(10) ZOZO izričito propisuje u kojim slučajevima PNR naknada plaće iznosi 100% od osnovice za naknadu plaće.

Naknada plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad radi njege članova uže obitelji

Članak 75.

(1) Pod djetetom za koje se može ostvariti pravo na naknadu plaće radi njegove njege se smatra osim vlastitog djeteta i posvojeno dijete, pastorka te dijete koje je osiguraniku na osnovi rješenja nadležnog tijela povjereno na čuvanje i odgoj.

(2) Privremenu spriječenost za rad radi njege djeteta do 18. godine života osiguranik može ostvariti pod uvjetom da drugi roditelj nije nezaposlen odnosno ako živi sam s djetetom (npr. samohrani ili razvedeni roditelj odnosno životni partner), da istodobno ne koristi to pravo za drugo dijete te da za dijete kojemu je potrebna njega nema priznato pravo roditelja njegovatelja.

(3) Pravo na naknadu plaće radi njege djeteta do tri godine starosti traje za svaku utvrđenu bolest **najviše do 60 dana.**

(4) Naknada plaće za njegu djeteta **do tri godine starosti iznosi 100% od osnovice za naknadu** i od prvog dana bolovanja ju obračunava i isplaćuje poslodavac, ali na teret sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (HZZO).

(5) Naknada plaće za njegu djeteta **od navršene treće do navršenih sedam godina starosti iznosi 70% od osnovice za naknadu** plaće te naknadu plaće od prvog dana obračunava i isplaćuje poslodavac, ali na teret sredstava HZZO-a.

(6) Pravo na naknadu plaće za njegu djeteta starijeg od sedam godina za svaku utvrđenu bolest traje **najviše do četrdeset (40) dana.**

(7) Naknada plaće za njegu djeteta **starijeg od sedam godina** iznosi od 70% od osnovice za naknadu plaće, a od prvog dana obračunava ju i isplaćuje poslodavac, ali na teret sredstava HZZO-a,

(8) Pravo na naknadu plaće za vrijeme PNR radi njege osigurane osobe – djeteta iznad 18 godina života ili supružnika ili životnog partnera odnosno neformalnog životnog partnera s kojim osiguranik živi u zajedničkom kućanstvu traje za svaku utvrđenu bolest **najviše do dvadeset (20) dana.**

(9) Naknada plaće radi **njege osigurane osobe – djeteta iznad 18. godine života ili supružnika ili životnog partnera odnosno neformalnog životnog partnera** iznosi 70% od osnovice za naknadu. Od prvog dana obračunava ju i isplaćuje poslodavac na teret sredstava HZZO-a.

(10) Pravo na naknadu plaće iz stavka 4., 5., 7. i 9. ne pripada osiguraniku za vrijeme dok se nalazi na godišnjem odmoru odnosno plaćenom dopustu.

Članak 76.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je na radu za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje
- privremene nesposobnosti za rad
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio vrtić
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom ili ovim pravilnikom.

Pogodnosti radnicima

Članak 77.

(1) Dijete radnika starosne dobi od jedne pa do sedam godina može boraviti u Vrtiću **bez naknade** ako sklapanjem Ugovora za upis djeteta u redoviti desetsatni program **radnik ostvari subvenciju općine ili grada za svoje dijete prema mjestu prebivališta.**

(2) Pravo radnika iz stavka 1. ovog članka radnik može koristiti tijekom trajanja radnog odnosa i rada u Vrtiću odnosno korištenja bolovanja radi komplikacija u trudnoći i rodiljnog dopusta.

(3) Sukladno odluci Osnivača dijete radnika starosne dobi od jedne pa do sedam godina može boraviti u Vrtiću **uz naknadu** ako sklapanjem Ugovora za upis djeteta u redoviti program iz određenog razloga radnik **ne može ostvariti subvencija općine ili grada prema mjestu prebivališta.**

(4) Naknada iz stavka 3. ovog članka utvrđuje se na način **tako da se ekonomska cijena vrtića umanjuje za iznos subvencije općine ili grada prema prebivalištu djeteta odnosno radnika (prema trenutno važećoj Odluci općine ili grada o visini sufinanciranja vrtića) te radnik plaća 50% tako utvrđenog iznosa.**

(5) Dijete radnika ima pravo na direktan upis u Vrtić, a upis se ostvaruje u trenutku nastale potrebe radnika temeljem prethodnog odobrenja ravnatelja u odnosu na organizaciju rada i smještajni kapacitet.

VIII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 78.

Ugovor o radu prestaje:

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

Članak 79.

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

(2) Zahtjev za sporazumnim prestankom ugovora o radu mogu dati radnik i ravnatelj.

(3) Poslodavac je dužan najkasnije u roku od osam (8) dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Članak 80.

(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 Vrčića koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka prestaje radni odnos u dječjem Vrčiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(4) Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove odnosno ordinacije medicine rada pismeno 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.

Članak 81.

Odgovorniku i stručnom suradniku prestaje radni odnos:

- ako upravno vijeće utvrdi da odgovornik 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 82.

(1) Ugovor o radu mogu otkazati obje ugovorne strane.

(2) Otkaz ugovora o radu može biti redoviti i izvanredni te mora biti u pisanom obliku.

(3) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede odnosno oboljenja od profesionalne bolesti, trudnoća radnice, korištenje roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Redoviti otkaz

Članak 83.

(1) Vrčić može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških 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) ili
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

(2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Vrčić mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

(3) Odredbe stavka 2. ovoga članka ne primjenjuju se na otkaz ako Vrčić zapošljava manje od dvadeset radnika.

(4) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

(5) Vrčić koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

(6) Ako u roku iz stavka 5. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Vrčić je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga

izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 84.

(1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obje ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

(3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Postupak prije otkazivanja - otkaz skrivljenim ponašanjem radnika

Članak 85.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, ravnatelj je dužan radnika pismeno upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.
- (2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

Povrede radnih obveza

Članak 86.

Povrede iz radnog odnosa mogu biti lake i teške.

Članak 87.

Lake povrede obveza iz radnog odnosa su:

- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla
- neopravdano zakašnjenje na posao preko sat vremena dnevno
- učestalo prekoračenje vremena propisanog za odmor (stanku) ili korištenje prava na odmor (stanku) izvan propisanog vremena bez opravdanog razloga
- neopravdan izostanka s posla jedan dan
- neobavješćivanje ravnatelja/osobe koju je ravnatelj ovlastio o spriječenosti dolaska na posao u roku 24 sata bez opravdanih razloga
- druge lake povrede obveze iz radnog odnosa.

Članak 88.

(1) Za lake povrede obveza iz radnog odnosa mogu se izreći sljedeće kazne:

- usmena opomena
- pisana opomena

(2) O lakim povredama obveza iz radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

(3) O teškim povredama obveza iz radnog odnosa odlučuje ravnatelj i osoba koja mijenja ravnatelja te se prethodno konzultiraju s Upravnim vijećem Vrtića, a ravnatelj sastavlja zapisnik o teškoj povredi iz radnog odnosa.

(4) Pri određivanju vrste kazne uzimaju se u obzir težina počinjene povrede i nastale posljedice, stupanj odgovornosti radnika, okolnosti u kojima je povreda počinjena te olakotne i otegotne okolnosti na strani radnika.

(5) Ako ravnatelj s Upravnim vijećem utvrdi počinjenje osobito teške povrede iz radnog odnosa, radni odnos prestaje sukladno zakonu.

Članak 89.

(1) U slučaju neizvršavanja obveza 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 postotak smanjenja plaće, a o čemu ravnatelj donosi obrazloženu odluku uz konzultiranje s osnivačem Vrtića.

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

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

12. nezakonito otuđenje imovine Vrtića
13. neovlaštena posluga sredstvima koja su dana radnicima za izvršavanje njihovih poslova
14. dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva ili uzimanje alkohola odnosno drugog omamljujućeg sredstva tijekom radnog vremena
15. izazivanje nereda ili tuče u prostorijama Vrtića
16. neopravdano izostajanje s posla
17. protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu Vrtića
18. kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi s radom
19. neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obaveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili je nastupila materijalna ili druga šteta za Vrtić
20. nedopušten ulazak u poslovne prostorije Vrtića
21. obavljanje rada kojim se konkurira Vrtiću
22. neovlašteno korištenje opreme (hardware) ili programa (software) Vrtića
23. nepristojno ponašanje radnika prema poslovnim partnerima, roditeljima ili drugim radnicima
24. iznošenje ili prenošenje netočnih podataka o radu Vrtića, čime se nanosi šteta ugledu
25. davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka u Vrtiću
26. odbijanje odgode odnosno prekida korištenja odmora koji je u slučaju prijekne potrebe zatražio ravnatelj Vrtića
27. neopravdano odbijanje izvršenja naređenog posla
28. samovoljno napuštanje mjesta rada
29. odbijanje izvršavanja radnih obaveza i naloga ravnatelja
30. neovlašteno iznošenje spisa iz arhiva
31. zahtijevanje ili primanje mita, prihvaćanje ponude ili obećanje mita za sebe ili za druge
32. zloropotreba obveze na prijavljivanje opravdane sumnje na korupciju
33. neopravdan izostanak s posla od dva do četiri dana uzastopno
34. tri puta izrečena kazna za lake povrede obveza iz radnog odnosa počinjene u razdoblju godine dana
35. zlostavljanje (psihičko, fizičko) i zanemarivanje djece
36. ostavljanje djece bez nadzora
37. druge povrede za koje se utvrdi da spadaju u osobito teške.

Otkazni rok

Članak 90.

- (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 rodiljnog, 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 rodiljnim i 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 Vrtić prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.
- (6) **Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.**
- (7) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg ravnatelj nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznog roka.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 91.

- (1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:
 - **dva tjedna**, ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo **neprekidno manje od jedne godine**
 - **mjesec dana**, ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću **proveo neprekidno jednu godinu**
 - **mjesec dana i dva tjedna**, ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo **neprekidno dvije godine**

- **dva mjeseca**, ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo **neprekidno pet godina**

- **dva mjeseca i dva tjedna**, ako je radnik u Vrtiću proveo **neprekidno deset godina**

- **tri mjeseca**, ako je radnik u Vrtiću proveo **neprekidno dvadeset godina**.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je u Vrtiću proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

(3) **Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa** (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) **utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.**

(4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

(5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(6) Ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

(7) **Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.**

(8) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, **radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.**

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 92.

(1) Odredbe ovoga Zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Vrtić otkaze ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu, 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 iz stavka 1. ovoga članka, 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 ravnatelj, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Otpremnina kod otkaza ugovora o radu

Članak 93.

(1) Otpremnina je novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, **otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.**

(3) U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, visina otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za ukupan radni staž.

IX. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 94.

(1) Upravno vijeće i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje djece i radnika, omogućiti siguran boravak djece u Vrtiću te 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.
- (4) Vrtić ima video nadzor zbog zaštite i sigurnosti djece, radnika, posjetitelja Vrtića i imovine Vrtića.
- (5) Opseg, način i vrijeme čuvanja podataka te uporaba snimljenih podataka uređuje se Pravilnikom o korištenju sustava video nadzora.

Članak 95.

- (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.

Članak 96.

- (1) U svim prostorima Vrtića zabranjeno je pušenje.
- (2) Znakovi o zabrani pušenja stavljaju se na vidna mjesta u prostorima Vrtića.
- (3) O provođenju mjere iz stavka 2. ovoga članka skrbi ravnatelj Vrtića.
- (4) Vrtić ima Pravilnik o načinu provođenja aktivnosti u dječjem vrtiću na promicanju spoznaje o štetnosti uporabe duhanskih i srodnih proizvoda za zdravlje, a koji uređuje provedbene aktivnosti kojima je cilj smanjenje uporabe duhanskih i srodnih proizvoda i usvajanje zdravijeg i kvalitetnijeg života bez pušenja.

Članak 97.

- (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) 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 98.

- (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 obavlja ravnatelj.
- (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 drugog 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 99.

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 100.

- (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.

Članak 101.

- (1) Prvu pomoć mora pružiti svaki radnik koji je za to osposobljen.
- (2) Radnik kojemu je pružena prva pomoć, treba se odmah uputiti u najbližu zdravstvenu ustanovu.
- (3) 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 102.

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

Članak 103.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti ravnatelja o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir, a odgovornost za propuštanje navedene obavijesti snosi radnik.
- (2) Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Članak 104.

- (1) Radnik treba pravodobno dostaviti Vrtiću odgovarajuće osobne podatke, promjenu podataka (npr. promjena adrese i sl.) 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.
- (4) Za radnika se u Vrtiću osobni podaci mogu voditi fizičkim odlaganjem u personalnu mapu radnika ili elektroničkim putem.

Članak 105.

- (1) Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj, voditelj računovodstva ili drugi radnik Vrtića kojeg je ravnatelj uz njegovu prethodnu suglasnost za to pisanim putem ovlastio ili opunomoćio.
- (2) O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju radnikovih osobnih podataka trećim osobama te imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka odlučuje ravnatelj.

Članak 106.

- (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.

Članak 107.

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

Članak 108.

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

Članak 109.

- (1) Ravnatelj je dužan, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju se predlaže imenovanje, imenovati osobu, može iz redova radnika Vrtića ili osobu koja nije u radnom odnosu u Vrtiću, koja će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu prava radnika.
- (2) Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 1. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.
- (3) 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 povrede obveza iz radnog odnosa.
- (4) Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 3. 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.
- (5) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 4. ovoga članka, osoba zadužena za pritužbe treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 110.

- (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 (8) dana od dana dostave pritužbe, provesti postupak ispitivanja pritužbe i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji te donijeti odluku o njezinoj osnovanosti.
- (3) U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će se radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala radnika, utvrdit će se način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i drugi dokazi u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica te za svaki relevantan dokaz sastaviti zapisnik.
- (4) Svi radnici dužni su u cijelosti i potpuno surađivati s ravnateljem, odnosno s osobom zaduženom za pritužbe, odazvati se njegovom pozivu te mu priopćiti sve podatke važne za dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.
- (5) Ako ravnatelj ili osoba zadužena za pritužbe u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene da se zaštiti dostojanstvo radnika, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- (6) 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.
- (7) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 4. ovoga članka smatra se radnikovom povredom obveza iz radnog odnosa.
- (8) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (9) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 111.

- (1) Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje odnosno osnovanost pritužbe u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Vrtića, ravnatelj ili osoba zadužena za pritužbe treba, bez odgode, u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa radi sprječavanja nastavka protupravnog činjenja odnosno daljnjeg uznemiravanja radnika, izdati radniku 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 112.

- (1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad ako smatra da su poduzete mjere neprimjerene, dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred upravnim vijećem i da je o tome prethodno izvijestio ravnatelja.

(2) Osobni podaci radnika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se davati trećim osobama.

X. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 113.

(1) U Vrčiću 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 114.

(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, 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 u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

Članak 115.

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

Članak 116.

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

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

XI. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 117.

(1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do petnaest (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 petnaest (15) dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 118.

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

Članak 119.

Ako ne postupi prema članku 110. 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.

XII. DOSTAVA PISMENA

Članak 120.

- (1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku u pravilu neposredno na radnome mjestu.
- (2) Potvrdu o izvršenom dostavljanju potpisuju radnik i dostavljač ako se radi o dostavnici.
- (3) Radnik treba sam označiti nadnevak primitka pismena.
- (4) Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena.
- (5) Kada radniku pismeno nije dostavljeno na radno mjesto, treba mu pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu.
- (6) U slučaju odbijanja prijama pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese radnika dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Vrtića.
- (7) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Vrtića, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od osam dana od dana isticanja pismena.

XIII. EVIDENCIJA O RADNICIMA I RADNOM VREMENU

Članak 121.

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

Članak 122.

- (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.

Članak 123.

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 124.

- (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 125.

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.

XIV. POSLOVNA TAJNA

Članak 126.

- (1) Svi radnici 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 radniku može prestati radni odnos, a ujedno će biti obavezan na naknadu nastale štete prema općim propisima obveznog prava.

XV. ODGOVORNOST RADNIKA NA RADNOM MJESTU

Dužnosti radnika prve smjene

Članak 127.

- automobil parkirati na parkiralište za radnike na stražnju stranu dvorišta
- metalnu ogradu zaključati pri svakom dolasku/odlasku na posao/s posla
- na radno mjesto doći najmanje deset do petnaest minuta prije početka smjene
- otključati vrata ulazne ograde ispred zgrade Vrčića i glavna ulazna vrata zgrade Vrčića
- ulaskom u zgradu upaliti svjetla u hodniku, dječjim sanitarijama te u skupini za prijem djece
- otvoriti prozore u svih skupinama u zgradi radi provjetravanja (5 min) izbjegavajući propuh
- prema potrebi na kratko otvoriti glavna ulazna vrata zgrade (paziti na propuh)
- pristaviti vodu i skuhati čaj za djecu koja dolaze rano ujutro u Vrčić prije dolaska kuharice
- po zatvaranja prozora upaliti baktericidne lampe (5 min) u odgojnim skupinama i potom ugaziti
- upaliti računalo u uredu te prema želji odabrati glazbu prema vlastitom ukusu radi ugođaja
- upaliti električne difuzore, vodu mijenjati svakog dana, uz dodatak pet kapi eteričnog ulja te iste ugaziti do 8 sati ujutro
- u ljetnom periodu zbog rashlađivanja upaliti klime na hodniku i u odgojnim skupinama
- u jesensko/zimskom periodu dogrijavati klimama prostorije ako je potrebno
- daljinski upravljač od klime odlagati na nosač za daljinski

Dužnosti i postupanja svih radnika općenito

Članak 128.

- automobil parkirati na parkiralište za radnike, sa stražnje strane dvorišta, otključati ogradu i ponovo zaključati pri svakom dolasku/odlasku
- prema rasporedu smjene, koju određuje ravnatelj, dolaziti na radno mjesto na vrijeme bez kašnjenja barem deset do petnaest minuta prije početka smjene
- vlastite stvari i osobni mobilni telefon odložiti u garderobni ormarić te obući radnu odjeću i obući obuću
- tijekom rada odgojitelj koristi službeni mobilni telefon kojim dokumentira aktivnosti i lap top za vođenje pedagoške dokumentacije
- kulturno i pristojno ophođenje sa svim radnicima, djecom, roditeljima i osnivačem
- prema namještaju, cjelokupnom inventaru interijera i eksterijera zgrade Vrčića ponašati se s pažnjom dobrog domaćina i činjenicom kao da je „moj vlastiti“
- namjenski garderobni ormarić u hodniku u koji radnik odlaže svoje stvari jednom mjesečno čisti i dezinficira sam radnik
- prilikom korištenja sanitarija za odrasle uloške, tampone, vlažne maramice nakon korištenja bacati u predviđeni koš za navedeno
- pelene u jaslčnim skupinama odlagati u posebne spremnike-kazete isključivo **u bijele prozirne vreće** i odlagati u zelenu kantu za smeće
- u jaslčnoj skupini podbradke održavaju odgojitelji te pomoćnici za njegu, skrb i pratnju djece
- ostatke termički obrađene hrane, voća, povrća, kruha i sl. nikako ne bacati u metalni koš za smeće, već odlagati **u namjensku posudu/kantu**,
- u metalne koševе obložene prozirnom vrećom stavljati **isključivo korišteni papir tijekom rada**, prazni ih spremačica u crnu vreću i sadržaj preuzima trgovačko društvo za reciklažu
- **u vanjsku žutu kantu odlagati korištenu plastiku, lim odvajati u zasebne kante** (ako su veći komadi stavljati u kotlovnicu s oznakom „za otpad“ odnosno pokraj zelene kante za komunalni otpad)
- **u vanjske zelene kante odlažu se korištene pelene/vlažne maramice**
- bio otpad se odlaže u komposter
- difuzore odlagati na jednokratne papirnate tanjuriće te čistiti podlogu od prašine da se spriječi uvlačenje prašine kroz ventilator difuzora s donje strane
- eterična ulja odlagati u plastičnu kutijicu zbog sprečavanja ostavljanja masnih otisaka na podlozi

- prije ručka i užine odgojitelj je dužan vlažnom krpom očistiti stolove na kojima blagaju djeca i dezinficirati ih dezinfekcijskim sredstvom
- u slučaju da je nakon obroka u skupini na podu izmrvljene hrane odgojitelj/pomoćnik koristi metlu sa lopaticom koja se odlaže na metalni nosač na zid u kotlovnici
- prilikom korištenja pauze od 30 minuta za radnog vremena radnik se ne zadržava u kuhinji, već pauzu provodi u prostoriji za korištenje pauze gdje može odmoriti uz kavu ili napitak odnosno koristiti osobni mobilni telefon ili računalo za individualne potrebe
- radnik obrok ne konzumira u uredu ili na klupici u garderobi, već u skupini zajedno s djecom
- radniku je zabranjeno pušenje tijekom boravka u Vrčiću, a navedeno se odnosi i tijekom korištenja pauze od 30 minuta
- ako radnik uoči kamenčić na podu hodnika dužan ga je baciti u koš kako bi se spriječilo uništavanje podnih obloga, a pogotovo zapinjanje kamenčića ispod vratiju što može trajno uništiti podnu oblogu
- po zidovima (salotejp, krep traka ili slično) zbog ostavljanja tragova, već na predviđenim mjestima (pano, ploča, klizna vrata, staklo i slično)
- izbjegavati lijepljenje dupleks trakom po samoljepljivim bijelim zaštitnim folijama zidova jer se ista uništava prilikom skidanja, duplex traku koristiti na čvrstim podlogama kao što su ploče, vrata, staklo i sl. , a tragove ljepljivosti skidati namjenskim čistilom
- na glavnom ulazu u zgradu obavijesti za roditelje ne lijepiti na inox ormariće (hidrant) ili kutiju od struje, već za to predviđeni magnetni pano na zidu
- namještaj: jednom mjesečno odnosno prema potrebi održavati i preslagivati ormare, ladice, pokretne poličare s pretincima (usisati prašinu, prebrisati vlažnom krpom odnosno namjenskim čistilom očistiti tragove boja, olovaka, flomastera, ljepljivosti i ostatke sivih tragova), baciti nepotrebne neoblikovane i iskorištene materijale koji više nisu upotrebljivi i držati radni prostor odgojne skupine urednim
- jednom mjesečno odnosno prema potrebi dezinficirati i očistiti u odgojnoj skupini: didaktiku, stolice, kutije, preslagati ormar, neoblikovane materijale, odvojiti potrgane igračke i sl. te popuniti evidenciju o izvršenju
- petkom u google grupu slati roditeljima informaciju o provedbi tjednih aktivnosti
- ne odlagati papirnate maramice na klupčice prozora prilikom boravka sa djecom u dvorištu
- korištene krede odložiti na predviđeno mjesto odlaganja, ne ostavljati na vanjskim prozorskim klupčicama zbog kiše koja ih može razmočiti i uništiti fasadu
- paziti na ključeve ustanove koje radnik zaprima i potpisuje zaduženje, oni su imovina Vrčića
- ključeve od vrtne kućice, obje potezne vanjske ograde koje se zaključavaju/otključavaju lokotima, ključeve poštanskog sandučića odlagati u prvu ladicu u malom uredu
- dogovarati individualne sastanke s roditeljima, roditeljske sastanke, radionice
- prilikom održavanja roditeljskog sastanka odgojitelj je dužan prigodno se i svečanije odjenuti, urediti se te skinuti radnu odjeću
- svečana odjeća i obuća obavezna je prilikom održavanja svih svečanosti u ili izvan Vrčića.

Dnevne dužnosti odgojitelja po završetku smjene u svakoj odgojnoj skupini

Članak 129.

- urediti sobu dnevnog boravka – posložiti igračke odnosno didaktiku, stolice staviti jednu na drugu, pomaknuti stolove u kut sobe koje prethodno očistiti vlažnom krpom i dezinfekcijskim sredstvom
- provjeriti da li je električni difuzor ugašeni
- zatvoriti prozore
- ugasiti klimu daljinskim upravljačem ako je upaljena
- provjeriti da li je kutija sa vlažnim maramicama zatvorena odnosno okrenuti otvor ambalaže prema dolje da se spriječi sušenje istih
- provjeriti da li koš s pelenama ispražnjeni.

Dužnost odgojitelja – zadnja smjena

Članak 130.

- provjeriti da li su računala odnosno televizori ugašeni
- provjeriti vanjsko igralište i pospremiti rekvizite na mjesto (igračke, lopte, kante, užad, pomagala)
- pomesti šljunak s bočnog dječjeg igrališta nakon igre djece
- s prozorskih klupčica pokupiti sadržaj ako je bio odlagani tijekom vanjskih aktivnosti.

Članak 131.

Radnik je dužan poslikati vidljiva oštećenja inventara, namještaja, sanitarija, didaktike, zidova, garderoba, prozora, roleta i slično te navedeno zabilježiti u evidenciju oštećenja.

Članak 132.

- (1) Odgojitelj je dužan voditi i potpisivati evidenciju dezinfekcije igračaka, inventara i prostora, a spremačica u svojem djelokrugu.
- (2) Osoba koja zamjenjuje ravnatelja zadužena je za izdavanje vlažnih maramica prema traženju radnika, a također i za vođenje evidencije izdavanja i utroška istih.

XVI. NAKNADA ŠTETE

Članak 133.

- (1) Svaki radnik Vrtića dužan je po svojoj savjesti i poštenju ispunjavati svoje radne obveze s pažnjom dobrog domaćina, prijaviti nastala vidljiva oštećenja te ih evidentirati u evidenciju oštećenja i snositi odgovornost ako je počinitelj.
- (2) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
- (3) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (4) Ako se pojedinačno za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (5) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.
- (6) Visina štete se određuje na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta.
- (7) Ako se šteta ne može odrediti prema prethodnom stavku ovog članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari kroz vještačenje.
- (8) Temeljem nadzoru inspektorata i sastavljenog zapisniku o nadzoru, iznos kazne po rješenju inspektorata uvećano za troškove odvjetničkog društva, u koliko do istih dođe na ime odgojne ustanove te se utvrdi krivnja radnika, prethodno navedene ukupne troškove snosi i podmiruje radnik ili radnici.
- (9) Radnik ili radnici iz prethodnog stavka ovog članka se oslobađa/ju od dužnosti naknade štete u koliko isti dokaže/u da šteta poslodavcu nije nastala njihovom krivnjom.
- (10) Vrtić će radnika djelomično ili potpuno osloboditi od plaćanja nadoknade štete ako šteta nije učinjena namjerno, ako radnik do tada nije uzrokovao štetu, ako je poduzeo sve da se šteta otkloni ili bi se radnik zbog isplate i nadoknade našao u osobito teškom materijalnom položaju.
- (11) Postupak u vezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.
- (12) Ako radnika ne nadoknadi nastalu štetu dobrovoljno odnosno odbije potpisati suglasnost za nadoknadu štete uskratkom isplate dijela plaće, ravnatelj treba protiv radnika pokrenuti postupak za prisilnu nadoknadu štete.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 134.

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.

Članak 135.

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 136.

- (1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Vrtića.
- (2) Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se po istom postupku.
- (3) U roku od deset (10) dana od dana stupanja na snagu, Vrtić je dužan objaviti ovaj Pravilnik na svojoj internetskoj stranici.

Članak 137.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu Dječjeg vrtića „Čarolija“, KLASA: 011-02/24-04, UR BROJ: 2186-178-24-03 od 23. kolovoza 2024.

KLASA: 011-02/25-04

URBROJ: 2186-178-25-03

Bikovec, 07. ožujka 2025.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA:

Prijedlog Pravilnika o radu Dječjeg vrtića „Čarolija“ utvrđen je na 48. sjednici Upravnog vijeća održanoj 27. veljače 2025. godine.

Utvrdjuje se da je na Prijedlog Pravilnika o radu Osnivač dao prethodnu suglasnost dana 28. veljače 2025. godine.

Ovaj Pravilnik o radu Dječjeg vrtića „Čarolija“ usvojen je na 49. sjednici Upravnog vijeća održanoj dana 07. ožujka 2025. godine, objavljen je na oglasnoj ploči Vrtića 07. ožujka 2025.. godine, a stupio je na snagu dana 15. ožujka 2025.godine.

RAVNATELJICA: