DJEČJI VRTIĆ OMIŠ

KLASA: 011-01/23-01/01

URBROJ: 2155-1-7/01-23-3

Omiš ,17. veljače 2023. godine

Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17 ,98/19 i 151/22), članka 41. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19 i

57/22) te članka 85. stavka2. točke 3. Statuta Dječjeg vrtića Omiš, Upravno vijeće, nakon

prethodnog savjetovanja sa predstavnicom sindikata, na svojoj II. sjednici održanoj 17. veljače 2023. godine donosi

**PRAVILNIK O RADU**

**DJEČJEG VRTIĆA OMIŠ**

**I. OPĆE ODREDBE**

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se organizacija rada, plaće,

postupak i mjere za zaštitu dostojanstva, te mjere zaštite od diskriminacije i druga važna

pitanja za radnike zaposlene u Dječjem vrtiću Omiš (u daljnjem tekstu:

Poslodavac – Vrtić)

Članak 2.

Izrazi koji se koriste u ovom pravilniku, a imaju rodno značenje, odnose se jednako na muški i

ženski rod.

Članak 3.

Odredbe ovog pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su s Vrtićem sklopili

ugovor o radu.

Članak 4.

U slučaju da su prava i obveze, koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, različito uređena

Ugovorom o radu, Kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu, ili drugim zakonom i propisom, na

radnike se primjenjuje za njih najpovoljnije pravo.

Članak 5.

(1) Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio

ugovor o radu s vrtićem, sukladno pravilima struke i uputama ravnatelja ili drugih radnika koje

ovlasti ravnatelj, usavršavati svoje znanje i vještine, štititi poslove i interese vrtića i pridržavati

se strukovnih i stegovnih pravila 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 RADNOG ODNOSA U DJEČJEM VRTIĆU**

Natječaj

Članak 6.

(1) Radni se odnos u vrtiću zasniva ugovorom o radu na temelju javnog natječaja.

(2) O potrebi zapošljavanja novih radnika u vrtiću odluku donosi Upravno vijeće na prijedlog

ravnatelja.

(3) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za

zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnim pločama dječjeg vrtića, a rok za primanje

prijava kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Članak 7.

(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.

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.

(2) U natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe

oba spola.

Članak 8.

Iznimno od članka 6., radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

– kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa na temelju natječaja,

ali ne dulje od 60 dana,

– kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana

– do punog radnog vremena, s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni

odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,

– u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni

odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova.

Članak 9.

(1) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz zakona i ovog Pravilnika, natječaj

će se ponoviti u roku od pet (5) mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog

natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

(2) S osobom iz stavka 1. ovog članka sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune

radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete,

ali ne dulje od pet (5) mjeseci.

Članak 10.

(1) Odluku o izboru radnika na temelju natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

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

odlučuje ravnatelj.

Članak 11.

Sudionike natječaja koji nisu izabrani, ravnatelj vrtića o tome izvješćuje na odgovarajući način

i vraća im dokumentaciju sukladno dogovoru s neizabranim sudionicima.

Članak 12.

Odgojno-obrazovni radnici u dječjim vrtićima koji imaju zaključen ugovor o radu na

neodređeno vrijeme mogu, iz opravdanih razloga, koje utvrđuju upravna vijeća dječjih vrtića,

u drugom dječjem vrtiću zasnovati radni odnos bez natječaja.

Provjera radnih sposobnosti

Članak 13.

(1) Vrtić ima pravo provjere radnih sposobnosti radnika i odlučuje u kojim će se oblicima

provjeravanje provoditi (psihološki testovi, pisani radovi, razgovori i dr.).

(2) Prethodno provjeravanje sposobnosti obavlja ravnatelj, odnosno povjerenstvo ili radnik

vrtića kojega ravnatelj za to opunomoći.

(3) Povjerenstvo, odnosno opunomoćeni radnik, dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim

i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

(4) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje

isključivo ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.

(5) Nitko u vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema posebnom

zakonu.

**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. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora

7. 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

8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo

9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima

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

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

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

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

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

(5) Ako smatra da je to svrhovito, ravnatelj može radnika u bilo kojem trenutku rasporediti u

drugi objekt vrtića.

(6) Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti aneks

ugovora kojim mijenjaju pojedine uglavke ugovora o radu.

Članak 15.

Prije sklapanja ugovora o radu, ravnatelj ili osoba koju on odredi je dužna upoznati radnika s

odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata vrtića kojima se uređuju prava i obveze

radnika.

Vrste ugovora o radu

Članak 16.

(3) Ugovor o radu sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme.

(4) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je ugovor

sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 17.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

(2) Ugovor o radu iz stavka 1. 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.

(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, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

(6) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

(7) Iznimno od 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 ili kolektivnim ugovorom.

4. 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 godine, a koje je predviđeno Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju u slijedećim slučajevima:

- radi obavljanja poslova - dok se na natječaj što 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 ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

(11) Na ugovore koje poslodavac s radnikom sklapa na određeno vrijeme za sezonske poslove koji, u skladu s člankom 16. stavkom 2. ovoga Zakona, mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci ne primjenjuju se odredbe iz stavaka 2., 4. i 9. ovoga članka.

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.

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 6 mjeseci.

Članak 20.

(1) Za vrijeme probnog rada vrtić može obaviti procjenu rada radnika tijekom proteklog

mjeseca, odnosno proteklih mjeseci i ocijeniti njegov rad pozitivnom ili negativnom ocjenom.

(2) Ukoliko rad radnika bude ocijenjen negativnom ocjenom, poslodavac je ovlašten radniku

radni odnos otkazati i to bez ikakvih dodatnih obavještenja ili obrazloženja.

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 u dječjem vrtiću moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu

obrazovanja, te utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova iz članka 22. st. 1. Pravilnika.

(2) Poslove odgojitelja djece od navršenih šest mjeseci života do polaska u osnovnu školu može

obavljati osoba koja je završila studij odgovarajuće vrste za rad na radnome mjestu odgojitelja,

a koji može biti:

a) preddiplomski sveučilišni studij,

b) preddiplomski stručni studij,

c) studij kojim je stečena viša stručna sprema u skladu s ranijim propisima,

d) diplomski sveučilišni studij,

e) specijalistički diplomski stručni studij.

(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.

(6) 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.

(7) 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 2. ovoga članka.

(8) Poslove odgojitelja koji izvodi isključivo program predškole pri osnovnim školama za djecu

koja ne pohađaju dječji vrtić, uz osobu iz stavka 2. ovoga članka, može izvoditi i osoba koja je

završila učiteljski studij, na određeno vrijeme, najdulje do kraja trajanja programa predškole u

jednoj pedagoškoj godini.

(9) Poslove stručnog suradnika može obavljati osoba koja je završila diplomski sveučilišni studij

ili diplomski specijalistički studij odgovarajuće vrste.

(10) Poslove medicinske sestre može obavljati osoba koja je završila preddiplomski sveučilišni

ili stručni studij sestrinstva, odnosno studij kojim je stečena viša stručna sprema u djelatnosti

sestrinstva u skladu s ranijim propisima, kao i osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij

ili specijalistički studij sestrinstva.

(11) 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) Sredstva za financiranje pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju te stručnog

komunikacijskog posrednika osiguravaju se u proračunu osnivača.

(6) Načine uključivanja te način i sadržaj osposobljavanja i obavljanja poslova pomoćnika za

djecu s teškoćama u razvoju te stručnog komunikacijskog posrednika, kao i postupak radi

ostvarivanja prava djece s teškoćama u razvoju na potporu pomoćnika za djecu s teškoćama u

razvoju te stručnih komunikacijskih posrednika propisuje ministar nadležan za obrazovanje

pravilnikom.

Članak 25.

(1) 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 25.

(1) Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni

suradnik u dječjem vrtiću zasniva radni odnos kao pripravnik.

(2) Pripravnički staž traje godinu dana.

(3) Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.

(4) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kad mu je istekao

pripravnički staž prestaje radni odnos u dječjem vrtiću.

(5) Rok iz stavka 4. ovoga članka u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad,

korištenja rodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena

koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje rodiljnog,

roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, a kada pripravnik nije mogao pristupiti polaganju ispita

zbog izvanrednih okolnosti koje su uzrokovale odgodu propisanog roka za polaganje ispita, do

prvog roka određenog za polaganje stručnog ispita..

(6) Odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva može obaviti pripravnički staž i položiti

stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa sklapanjem ugovora o stručnom osposobljavanju.

(7) Osoba koja se zapošljava na mjestu stručnoga suradnika ili odgojitelja, a koja je položila

stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja ili izvan njega, obvezna je položiti razlikovni dio

stručnog ispita pri čemu nema status pripravnika.

(8) Osoba iz članka 23. stavka 3. ovoga Zakona 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.

Stažiranje pripravnika

Članak 26.

(1) 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).

(2) Zadaća je povjerenstva izraditi prijedlog programa stažiranja, pružati pripravniku

pedagošku, metodičku i svaku drugu pomoć te pratiti njegovo napredovanje.

Članak 27.

(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 28.

(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 29.

(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 30.

(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 31.

Tijekom ostvarivanja programa stažiranja i polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na

koeficijent za obračun plaće, koji je primjeren njegovoj stručnoj spremi i stečenom radnom

stažu.

Članak 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 rodiljnog ili roditeljskog dopusta ili posvojiteljskog dopusta ili mirovanja

radnog odnosa produljuje rok na koji su izabrani u odgovarajuće zvanje za onoliko vremena

koliko je trajala privremena odsutnost s rada.

(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 obvezan 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. ovoga Zakona 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 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) Razdoblje iz stavka 7. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

(9) 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.

(10) 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.

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

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

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

(14) 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 (jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(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,

odnosno drugim poslodavcima.

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) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

(5) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima 1. i 2. ovoga članka.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

(7) Pod 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.

(8) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovoga Zakona radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 42.

(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, osim ako kolektivnim ugovorom nije

drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

(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 i u drugim sličnim slučajevima

prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno

nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

(2) Iznimno od stavka 1., ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije

početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan

pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) U slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo

predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu štetu, zamjene nenazočnog radnika i u drugim

slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno

nakon primitka usmenog zahtjeva.

(4) Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih

radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada s djecom, odnosno ostvareni sati

rada ostalih radnika iznad ugovorenog tjednog radnog vremena, ako se preraspodjelom

tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Članak 46.

(1) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset

sati tjedno.

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

osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto

pedeset sati godišnje.

Članak 47.

(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 poslodavcu

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 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na pauzu ili stanku

od najmanje 30 minuta.

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

**Dnevni odmor**

Članak 49.

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

**Tjedni odmor**

Članak 50.

Tjedni odmor od neprekidno 48 sati radnik koristi subotom i nedjeljom, osim u slučaju iz članka

35. st. 3. kada radnik tjedni odmor koristi nedjeljom i radnim danom koji joj slijedi.

**Godišnji odmor**

Članak 51.

(1) U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4

tjedna, s tim da se trajanje godišnjeg odmora dužeg od 4 tjedna za svakog pojedinog radnika

utvrđuje prema kriterijima iz članka 52. ovog Pravilnika.

(2) Blagdani i neradni dani određeni Zakonom o blagdanima, spomendanima i neradnim

danima u Republici Hrvatskoj, neradni dani tjednog odmora, dani plaćenog dopusta, kao ni

razdoblje privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od strane nadležnog liječnika, ne

uračunavaju se u vrijeme trajanja godišnjeg odmora.

(3) Radnik koji se prvi put zapošljava ili ima prekid rada između dva radna odnosa veći od osam

(8) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 52.

(1) Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora, određenog na način propisan ovim

Pravilnikom, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

− da u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja

šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor

− ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja

− ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

(2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje

polovica jednog dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan, a najmanje polovica

mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

**Izračun trajanja godišnjeg odmora**

Članak 53.

(1) Dužina godišnjeg u trajanju dužem od 20 radnih dana zavisi od:

a/ dužine radnog staža,

b/ složenosti poslova radnog mjesta,

c/ ostvarenom učinku radnika u radu odnosno doprinosa na radu,

d/ navršenih godina starosti,

e/ uvjeta rada

f/ posebnih socijalnih uvjeta i to:

a/ prema dužini radnog staža:

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| - do 5 godina | 1 radni dan, |
| - više od 5 do 10 godina | 2 radna dana, |
| - više od 10 do 15 godina | 3 radna dana, |
| - više od 15 do 20 godina | 4 radnih dana, |
| - više od 20 do 25 godina | 5 radnih dana, |
| - više od 25 do 30 godina | 6 radnih dana, |
| - više od 30 do 35 godina | 7 radnih dana, |
| - više od 35 godina | 8 radnih dana; |

b/ prema složenosti poslova:

|  |  |
| --- | --- |
| - poslovi VSS | 4 radna dana, |
| - poslovi VŠS | 3 radna dana, |
| - poslovi SSS, VKV i KV | 2 radna dana, |
| - poslovi PKV, NKV i NSS | 1 radni dan; |

c/ prema doprinosu na radu:

* za ostvarene rezultate rada

prema ocjeni ravnatelja: 1 – 5 radnih dana

d/ prema navršenim godinama starosti:

|  |  |
| --- | --- |
| - do 30 godina | 1 radni dan, |
| - više od 30 do 40 godina | 2 radna dana, |
| - više od 40 do 50 godina | 3 radna dana, |
| - više od 50 do 60 godina | 4 radnih dana, |
| - iznad 60 godina | 5 radnih dana. |

e/ prema uvjetima rada

* obavljanje poslova vezano uz buku,

neujednačenu temperaturu, vlagu

/ kuharica, kućni majstor,

pomoćnica /, 2 radna dana,

* obavljanje vezano za stalan kontakt

s djecom, roditeljima i strankama

/ odgojitelji, stručni suradnici, tajnik,

voditelj računovodstva-financija,

administrativno-računovodstveni

radnik, administrativno pravni radnik

ravnatelj / 2 radna dana.

f/ prema posebnim socijalnim uvjetima:

|  |  |
| --- | --- |
| - roditelju, posvojitelju ili  staratelju s jednim  malodobnim djetetom | 2 radna dana, |
| - roditelju, posvojitelju ili  staratelju za svako daljnje  malodobno dijete | još po 1 dan, |
| - samohranom roditelju djeteta  do 15 godina | 2 radna dana, |
| - roditelju, posvojitelju ili  staratelju hendikepiranog  djeteta bez obzira na ostalu  djecu | 3 radna dana, |
| - radniku invalidu | 3 radna dana. |

(2) Broj dana utvrđen prema kriterijima iz prethodnog stavka pribraja se na zakonski minimum trajanja godišnjeg odmora od 20 radnih dana, 25 radnih dana odnosno 30 radnih dana.

(3) Godišnji odmor nije limitiran.

Članak 54.

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

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju

ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim

ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji

odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

(3) Radnik može dva puta po jedan (1) dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru

tijekom godine pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje dva dana ranije.

**Naknada za godišnji odmor**

Članak 55.

(1) Prilikom prestanka ugovora o radu poslodavac je obvezan radniku koji nije iskoristio

godišnji odmor u cijelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, a naknada

se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

(2) Radnik koji je svoje pravo korištenja godišnjeg odmora iskoristio za tekuću godinu kod

prethodnog poslodavca, nema pravo zahtijevati korištenje godišnjeg odmora kod novog

poslodavca.

Članak 56.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj

ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove

prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i

naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 57.

(1) O planu godišnjih odmora ravnatelj se treba savjetovati s radničkim vijećem, odnosno

sindikatom najkasnije do 1. lipnja tekuće godine, a raspored korištenja godišnjih odmora

donijeti najkasnije 30. lipnja tekuće godine.

(2) O rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnika ravnatelj izvješćuje radnika najmanje 15

dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 58.

(1) Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora iz članka 56. dostavlja se radniku na

radno mjesto.

(2) Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, obavijest iz stavka 1. ovoga članka

dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

Članak 59.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće

kalendarske godine.

(2) Godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora iz prošle kalendarske godine koji nije iskorišten ili

je prekinut zbog bolesti ili korištenja rodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, radnik

ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine.

(3) Radnik ne može u iduću kalendarsku godinu prenijeti dio neiskorištenog godišnjeg odmora

kada mu je u tekućoj kalendarskoj godini omogućeno korištenje toga dijela godišnjeg odmora.

**Plaćeni dopust**

Članak 60.

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

|  |  |
| --- | --- |
| - sklapanje braka  - sklapanje braka djeteta | 6 radnih dana  3 radna dana |
| - rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| - smrt supružnika, djeteta, roditelja, unuka,  braće i sestara | 6 radnih dana |
| - smrt roditelja supružnika, djeda, bake,  braće i sestara supružnika | 4 radna dana |
| - selidbe na udaljenost veću od 50 km | 2 radna dana |
| - selidbe u istom mjestu | 1 radni dan |
| - slučaj elementarne nepogode | 6 radnih dana |
| - teške bolesti člana uže obitelji / roditelja i  djece / | 6 radnih dana |
| - slučaj poziva sudskih ili drugih ovlaštenih  organa | 1 radni dan |
| - dobrovoljne davatelje krvi, za svako davanje | 1 radni dan |
| - za polaganje stručnog ispita i put | 7 radnih dana |
| - za nastupanje na kulturnim i sportskim  priredbama | 1 radni dan |
| - za sudjelovanje na sindikalnim susretima,  seminarima, obrazovanju za sindikalne  aktiviste i dr. | 2 radna dana |
| - za ostale potrebe | 3 radna dana |

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

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste

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

Ako okolnosti iz stavka 1. nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene

nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane

kada je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

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

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

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

Članak 61.

(1) Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim

dokazima najkasnije dva dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta.

(2) O pisanom zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta odlučuje ravnatelj pisanom

odlukom.

**Odsutnost s posla**

**Članak 61.a**

(1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

(3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

**Neplaćeni dopust**

Članak 62.

(1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće do 30 dana u

tijeku kalendarske godine u slučajevima:

- neodgodivih osobnih obaveza i poslova

- privatnih putovanja

- njege člana uže obitelji

- gradnje ili popravka kuće ili stana

- liječenja o vlastitom trošku

- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak, te u drugim

opravdanim slučajevima

(2) Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju

dužem od 30 dana, uz suglasnost Upravnog vijeća Ustanove.

Članak 63.

(1) Odluku o neplaćenom dopustu iz članka 62 st 1 ovog Pravilnika donosi ravnatelj.

(2) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi

posla, obvezama i interesima vrtića.

Članak 64.

(1) Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta, ugovor o radu privremeno prestaje proizvoditi

učinke, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

(2) S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog

osiguranja.

(3) Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u

Vrtić, ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o gubitku prava rada u Vrtiću.

**VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI**

**RADNIKA**

Obračun plaće

Članak 65.

(1)Za izvršeni rad u Vrtiću, radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,

- stalnog mjesečnog dodatka na plaću po osnovi radnog staža,

- otežanih uvjeta rada ako ih ima,

- dodatak na plaću za rad u posebnim situacijama,

- stimulativnog dijela plaće ako je on predviđen posebnom Odlukom Vrtića i ako su za to osigurana posebna sredstva.

Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 66.

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

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

Članak 67.

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

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

Pravo na stalni dodatak iz ovog članka imaju u punom iznosu i radnici koji rade u

skraćenom radnom vremenu.

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

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

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

*Dodaci na osnovnu plaću*

Članak 68.

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

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

Članak 69.

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

|  |  |
| --- | --- |
| - za rad u dane blagdana i neradne dane propisane zakonom  - za rad nedjeljom  - za rad subotom  - za prekovremeni rad  - za noćni rad  - za dvokratni rad s prekidima dužim od 1 sata | 50 %  35 %  25 %  50 %  40 %  10 % |

Naknade iz stavka 1. ovog članka međusobno se isključuju.

Pod noćnim radom iz prethodnog stavka smatra se rad između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Pravo na uvećanje plaće iz prethodnog stavka radnik ostvaruje samo za sate rada određene u posebnim situacijama.

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

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

Članak 70.

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

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

*Uvećanje plaće za izuzetne radne rezultate*

Članak 71.

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

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

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

*Isplata plaće*

Članak 72.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

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

Plaća u smislu ovoga Zakona je plaća u bruto iznosu.

Članak 73.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje Vrtić, isplaćuje se zajedno s plaćom.

Izuzetak od odredbe stavka 1. ovoga članka je naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora koja se radniku isplaćuje unaprijed, prije korištenja godišnjeg odmora, ako drukčije nije određeno Kolektivnim ugovorom ili Sporazumom sklopljenim između Sindikata i Vrtića.

*Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini*

Članak 74.

Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine Vrtić je dužan radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine, u papirnatom ili elektronskom obliku.

Ukoliko Vrtić na dan dospjelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknade plaća ili otpremnine radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

*Pravo na povećanu plaću*

Članak 75.

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

*Naknada plaće*

Članak 76.

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

Članak 77.

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

- godišnjeg odmora,

- plaćenog dopusta u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom,

- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,

- obavljanja seminara i sličnih obveza,

- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i drugim propisom.

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

Članak 78.

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

- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja ako je upućen od Vrtića ,

- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,

- zastoja u poslu do koga je došlo bez krivnje radnika kao na primjer u slučaju: nestanka pogonske energije, kvara štednjaka, kotla te kipera za kuhanje u kuhinji i slično.

Članak 79.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana radniku pripada naknada plaće najmanje u visini 95 % od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

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

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

Članak 80.

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

Članak 81.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini prosječne plaće u gospodarstvu Republike Hrvatske ili do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Regres za godišnji odmor se isplaćuje prije korištenja godišnjeg odmora.

Odredbe ovog članka primjenjivat će se kad se za to steknu uvjeti prema propisima o izvršenju gradskog Proračuna.

Članak 82.

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

*Drugi novčani i nenovčani primici radnika*

2.1. *Naknada za prehranu tijekom rada*

Članak 83.

Odluku o visini naknade za prehranu tijekom rada donosi Upravno vijeće Vrtića.

Naknada za prehranu tijekom rada isplaćuje se radniku zajedno s plaćom.

Naknada za prehranu tijekom rada pripada radniku samo za one dane koje je efektivno radio.

2.2. *Otpremnina*

Članak 84.

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

2.3. *Jubilarna nagrada*

Članak 85.

Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za rad u predškolskoj djelatnosti ili srodnim djelatnostima i to za navršenih:

- 10 godina najmanje 1 prosječna mjesečna plaća,

- 15 godina najmanje 1,25 prosječne mjesečne plaće,

- 20 godina najmanje 1,5 prosječne mjesečne plaće,

- 25 godina najmanje 1,75 prosječne mjesečne plaće,

- 30 godina najmanje 2 prosječne mjesečne plaće,

- 35 godina najmanje 3 prosječne mjesečne plaće

isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca ili u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

2.4. *Potpore*

Članak 86.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u sljedećim slučajevima:

|  |  |
| --- | --- |
| - smrt radnika koji izgubi život u obavljanju ili  povodom obavljanja rada nadoknađuju se  troškovi pogreba  - smrt radnika  - smrt supružnika, djeteta i roditelji  - nastanka teške invalidnosti radnika  - nastanka teže invalidnosti supružnika ili  djeteta  - bolovanja dužeg od 90 dana  - otklanjanja posljedica elementarne  nepogode  - potpore djeci poginulog radnika u  domovinskom ratu  - nastanka teške invalidnosti supružnika  radnika ili djece radnika u domovinskom  ratu  - radi nabave medicinskih pomagala,  participacije pri kupnji skupih lijekova ili  liječenje | najmanje 3 prosječne mjesečne plaće,  najmanje 3 prosječne mjesečne plaće,  najmanje 1 prosječna mjesečna plaća,  najmanje 2 prosječne mjesečne plaće,  najmanje 2 prosječne mjesečne plaće,  najmanje 1 prosječna mjesečna plaća,  najmanje 2 prosječne mjesečne plaće,  najmanje 2 prosječne mjesečne plaće,  najmanje 2 prosječne mjesečne plaće,  najmanje 1 prosječna mjesečna plaća. |

Kao osnovica za utvrđivanje prava iz stavka 1. ovoga članka uzima se prosječna mjesečna plaća isplaćena po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnom mjesecu.

*Naknada troškova prijevoza*

Članak 87.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza sredstvima javnog prometa.

Članak 88.

Ako na određenoj lokaciji nema javnog prometa, a radnik objektivno ima troškove u svezi sa plaćanjem prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla, ravnatelj Vrtića će odrediti novčani iznos naknade troškova koji će se radniku isplatiti, vodeći računa o iznosima koji se za slične ili iste udaljenosti isplaćuju drugim radnicima.

2.6. *Dnevnica za službeni put*

Članak 89.

Radnik koji je po nalogu Upravnog vijeća ili ravnatelja upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvu, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja – punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Članak 90.

Dnevnica za službeni put u zemlji isplaćuje se u visini od 10 % prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca odnosno u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom ako je to povoljnije za radnika.

Dnevnica za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u visini propisanoj za državne organe.

Članak 91.

Radniku se priznaje cijela dnevnica za svaka 24 sata provedene na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevnica i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje duže od 8, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice. Također, radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8, ali ne duži od 12 sati, u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.

2.7. *Terenski dodatak*

Članak 92.

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

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

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 93.

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

2.8. *Naknada za odvojeni život*

Članak 94.

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

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

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

2.9. *Naknada za korištenje privatnog automobila*

Članak 95.

Ako radnik po nalogu ravnatelja svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Vrtića, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u visini 30 % cijene litre benzina super po prijeđenom kilometru odnosno u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom ako je to povoljnije za radnika.

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

2.10. *Darovi za djecu*

Članak 96.

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

Novčani iznos ili dar iz stavka 1. ovoga članka, isplaćuje se ili uručuje radniku u mjesecu prosincu za tekuću godinu.

2.11. *Božićnica i uskrsnica*

Članak 97.

Vrtić može isplatiti radniku božičnicu i uskrsnicu u visini prosječne plaće u gospodarstvu Republike Hrvatske odnosno u visini dogovorenoj sa Sindikatom, a najmanje u visini neoporezivog iznosa prema Odluci Vlade Republike Hrvatske.

*Zabrana prijeboja*

Članak 98.

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

Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

*Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću*

Članak 99.

U pogledu iznosa koji se može plijeniti / ustegnuti / od plaće radnika primjenjuju se odredbe Ovršnog zakona.

.

**VIII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

Članak 100.

(1) Ugovor o radu prestaje:

− smrću radnika

− istekom vremena na koji je sklopljen (ako je sklopljen na određeno vrijeme)

− kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore

− danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti

− sporazumom zaposlenika i poslodavca

− otkazom

− odlukom nadležnog suda.

Članak 101.

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

Članak 102.

(1) Radniku vrtića kojem se tijekom radnog staža u dječjem vrtiću naruši psihofizičko stanje do

te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost upućuje se na liječnički pregled.

(2) Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(3) Radniku vrtića koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka prestaje radni odnos u

dječjem vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(4) Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine

rada potvrdi da je radna sposobnost radnika bitno narušena, Upravno vijeće donosi odluku

kojom se radnik oslobađa rada na radnom mjestu za koje ima sklopljen ugovor o radu te ga,

ako postoji mogućnost, raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim

sposobnostima.

(5) Radniku vrtića koji odbije raspored prestaje radni odnos u dječjem vrtiću izvanrednim

otkazom ugovora o radu.

Članak 103.

(1) Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos:

- ako upravno vijeće utvrdi da odgojitelj i stručni suradnik ne ostvaruju odgojno-obrazovni

program sukladno zakonu i propisu donesenom na temelju zakona,

- ako ne položi stručni ispit u propisanom roku,

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

**Otkaz**

Članak 104.

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

(2) Otkaz ugovora o radu može biti redoviti i izvanredni.

Članak 105.

(1) Radnik može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne

navodeći razloge za otkaz.

(2) U slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu, radnik je obvezan dokazati postojanje

opravdanog razloga za otkaz.

**Redoviti otkaz**

Članak 106.

Vrtić može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok u slučaju:

− prestanka potrebe za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili

organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)

− ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog

određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)

− ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Povrede radnih obaveza i osobito teške povrede radnih obveza

**Članak 107.**

(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 smanjenje plaće za 10%, a o čemu ravnatelj

donosi obrazloženu odluku.

(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. nesvrsishodno i neodgovorno korištenje imovine Vrtića,

5. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog

djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari,

6. zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,

7. odavanje poslovne, službene ili druge tajne koju je radnik saznao na radu ili u svezi s

radom,

8. zloupotreba prava korištenja bolovanja,

9. povreda propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i

životne okoline,

10. povreda propisa o obrani i zaštiti,

11. ometanje drugog radnika u radu,

12. nezakonito otuđenje imovine vrtića,

13. neovlaštena posluga sredstvima koja su dana radnicima za izvršavanje njihovih

poslova,

14. dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva ili uzimanje

alkohola odnosno drugog omamljujućeg sredstva tijekom radnog vremena,

15. izazivanje nereda ili tuče u prostorijama vrtića,

16. neopravdano izostajanje s posla,

17. protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu Vrtića,

18. kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi s radom,

19. neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obaveza zbog kojih je prijetilo nastupanje

ili je nastupila materijalna ili druga šteta za Vrtić,

20. nedopušten ulazak u poslovne prostorije Vrtića,

21. obavljanje rada kojim se konkurira Vrtiću,

22. organiziranje ili sudjelovanje u štrajku na način protivan zakonu, kolektivnom ugovoru

ili pravilniku,

23. podnošenje netočnog obračuna troškova službenog putovanja,

24. neovlašteno korištenje opreme (hardware) ili programa (software) vrtića,

25. nepristojno ponašanje radnika prema poslovnim partnerima ili drugim radnicima,

26. iznošenje ili prenošenje netočnih podataka o radu vrtića, čime se nanosi šteta ugledu,

27. davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka u vrtiću,

28. odbijanje odgode odnosno prekida korištenja odmora koji je u slučaju prijeke potrebe

zatražio ravnatelj vrtića,

29. neopravdano odbijanje izvršenja naređenog posla,

30. onemogućavanje ovlaštenog radnika u provođenju inventure, revizije ili drugog oblika

interne kontrole,

31. netočno evidentiranje podataka o radu s namjerom pribavljanja sebi ili drugoj osobi

protupravne imovinske koristi,

32. samovoljno napuštanje mjesta rada.

Članak 108.

(1) Ako je vrtić otkazao ugovor o radu zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga,

ne smije šest (6) mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

(2) Ako u navedenom roku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, vrtić

je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih

razloga.

(3) Pri odlučivanju o otkazu, vrtić je obvezan voditi računa o trajanju radnog odnosa, godinama

života zaposlenika i obvezama uzdržavanja koje ga terete.

**Izvanredni otkaz**

Članak 109.

(1) Na izvanredni otkaz ugovora o radu imaju pravo i poslodavac i radnik bez obveze poštivanja

ugovornog ili propisanog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog

odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa

ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć.

(2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati u roku od petnaest dana od dana saznanja za

činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

(3) U slučaju iz stavka 1. ovog članka, stranka koja želi otkazati ugovor o radu ima pravo

zahtijevati od strane koja je kriva za otkaz, naknadu štete koja je nastala neizvršavanjem

ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 110.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se otkazati samo ako je takva mogućnost

otkazivanja predviđena ugovorom.

**Otkaz skrivljenim ponašanjem radnika**

**Upozorenje**

Članak 111.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, poslodavac je

dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza

za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano

očekivati od poslodavca da to učini.

(2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem ili

radom radnika, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim u

slučajevima u kojima postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to

učini.

Članak 112.

(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:

1. trudnoće

2. 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

3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti

4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

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

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

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

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

Članak 113.

(1) U slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može bit duži od mjesec dana,

ako on za to ima osobito važan razlog.

(2) U sporazumu između poslodavca i radnika rokovi iz članka 94. mogu se skratiti.

Članak 114.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka, zaposlenik ima pravo izostati s posla najmanje četiri sata

tjedno radi traženja novog zaposlenja i pravo na naknadu plaće za vrijeme provedeno izvan

radnog mjesta.

**Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

Članak 115.

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

izmijenjenim uvjetima.

(2) Ako u navedenom slučaju radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred

nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

(3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u

roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

(4) U slučaju otkaza otkazni rok teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za

sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje

o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se

izjasnio nakon isteka ostavljenog rok.

**IX. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA**

Članak 116.

(1) Upravno vijeće i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će

se štititi zdravlje djece i radnika i omogućiti redovan rad radnika.

(2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka u vrtiću će se održavati prostorije, uređaji, oprema,

sredstva i pomagala i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti

radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.

(3) Ravnatelj je dužan radnike redovno izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora,

prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude

ispravna.

Članak 117.

(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 118.

(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.

Članak 119.

(1) Radnicima Vrtića zabranjeno je konzumiranje alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti

prije stupanja na rad i tijekom rada te njihovo unošenje u radne prostorije.

(2) Ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba dužna je prikladnim mjerama provoditi zabranu

uzimanja alkoholnih pića i sprječavati zloporabu sredstava ovisnosti u Vrtiću.

(3) Pod prikladnim mjerama iz stavka 2. ovoga članka razumijevaju se mjere primjerene

utvrđenim potrebama zaštite na radu, koje u pravilu obuhvaćaju aktivnosti:

- sprječavanja uzimanja alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti tijekom rada i provođenje

zabrane njihovog unošenja u radne prostorije i prostore,

- izvješćivanja radnika o štetnosti sredstava ovisnosti i njihovom utjecaju na radnu

učinkovitost,

- prevencije ovisnosti na radnom mjestu u skladu sa stvarnim potrebama, provođenjem

postupka provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava

ovisnosti.

Članak 120.

(1) U slučaju osnovane sumnje ili temeljem pisanog zahtjeva roditelja djeteta polaznika Vrtića,

ravnatelj je dužan naložiti provođenje postupka provjere radi utvrđivanja je li radnik pod

utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

(2) Provjeru je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugoga sredstva ovisnosti, obavlja osoba

koju ravnatelj za to pisano ovlasti, odnosno ovlaštena ustanova u koju ravnatelj pisano uputi

radnika na provjeru.

(3) Provjera radnika za kojega postoji osnovana sumnja da je pod utjecajem alkohola ili drugih

sredstava ovisnosti, može se provesti samo uz radnikov pristanak.

(4) Provjera alkoholiziranosti radnika obavlja se alkometrom ili drugim prigodnim aparatom,

ako njime Vrtić raspolaže, odnosno vađenjem i analizom krvi u za to ovlaštenoj ustanovi.

(5) Ako se provjerom utvrdi da u organizmu radnika ima opojnih droga ili alkohola ili radnik

uskrati pristanak za provjeru, smatra se da je pod utjecajem sredstava ovisnosti.

(6) O provjeri je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti sastavlja se

zapisnik.

(7) Radnika za kojega se utvrdi da je pod utjecajem alkohola ili drugoga sredstva ovisnosti,

ravnatelj je dužan bez odgode udaljiti s radnog mjesta.

(8) Ako radnik odbije napustiti mjesto rada, ravnatelj se bez odgode treba obratiti za pomoć

najbližoj redarstvenoj službi.

(9) Ravnatelj može, u svako doba radnog vremena u Vrtiću, naložiti provođenje postupka

provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

Članak 121.

(1) 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 122.

(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 123.

(1) Prvu pomoć iz članka 104. ovoga pravilnika 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 124.

(1) U slučaju evakuacije i spašavanja prvo se evakuiraju djeca i radnici pa zatim druge osobe,

a tek onda imovina Vrtića.

Članak 125.

(1) Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje

mogu utjecati na obavljanje ugovornih poslova.

(2) Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Članak 126.

(1) Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima vrtića odgovarajuće osobne podatke i isprave

za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

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

(3) Tijela vrtića ne smiju bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka

koji su u možebitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u vrtiću.

Članak 127.

(1) Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim

osobama samo ravnatelj ili radnik Vrtića kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.

(2) O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju radnikovih osobnih podataka te

imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka ravnatelj

može odlučiti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća ili sindikata.

(3) Radnikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu

suglasnost.

Članak 128.

(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 povrjedu 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 povrjedu dostojanstva

radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 129.

Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu

obveza iz radnog odnosa.

Članak 130.

O obvezi poštovanja dostojanstva radnika i zabrani uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja

ravnatelj je dužan upozoriti radnike putem oglasne ploče u vrtiću.

Članak 131.

(1) Ravnatelj je dužan imenovati osobu iz redova radnika vrtića ili vanjsku osobu koji će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu prava radnika. Broj osoba ovisi o broju radnika u vrtiću i određuje se sukladno Zakonu o radu.

(2) Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu

dostojanstva radnika (dalje u tekstu: osoba zadužena za pritužbe) neposredno uoči da neki od

radnika vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na

povrede obveza iz radnog odnosa.

(3) Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 2. ovoga članka, osoba zadužena za pritužbe ga

je dužna udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i

iz prostora vrtića.

(4) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 3. ovoga članka, osoba zadužena za

pritužbe treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o

udaljenju.

Članak 132.

(1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba podnijeti pritužbu osobi

zaduženoj za pritužbe.

(2) U skladu s pritužbom radnika osoba zadužena za pritužbe je dužna u roku do osam dana

od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili

spolnom uznemiravanju.

(3) Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge

radnike, dužan je osobi zaduženoj za pritužbe istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja

djela za koje se tereti.

(4) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovom

povredom obveza iz radnog odnosa.

Članak 133.

(1) Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim

uznemiravanjem drugih radnika vrtića, osoba zadužena za pritužbe treba u zavisnosti od težine

povrede obveza iz radnog odnosa predložiti ravnatelju da se radniku izda upozorenje zbog

skrivljenog ponašanja.

(2) Upravno vijeće može na prijedlog ravnatelja radniku iz stavka 1. ovog članka redovito

odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 134.

Osobni podatci radnika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju

tajnu i ne smiju se davati trećim osobama.

Članak 135.

Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja za koje ne može očekivati da će mu

ravnatelj ili osoba zadužena za pritužbe zaštititi dostojanstvo, može prekinuti rad, ako je

zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome izvijestio vrtić u roku do osam dana od dana

prekida rada.

**X. ZABRANA DISKRIMINACIJE**

Članak 136.

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

(2) Pod pojavnim oblicima iz stavka 1. ovoga članka razumijeva se izravna ili neizravna

diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, zapošljavanja, napredovanja, profesionalnog

usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

Članak 137.

(1) Pod izravnom diskriminacijom razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na

osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog

uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu,

obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja,

invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.

(2) Pod neizravnom diskriminacijom razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili

praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovoga članka

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 138.

Dužnost je svih tijela i radnika Vrtića pratiti i upozoravati na bilo koji oblik nastanka izravne ili

neizravne diskriminacije.

Članak 139.

(1) Uz pristanak osobe za koju se sumnja da je žrtva diskriminacije u vrtiću, tijela vrtića dužna

su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim

pravobraniteljima.

(2) Kada pravobranitelji iz stavka 1. ovoga članka to zahtijevaju, tijela vrtića dužna su im u roku

do 15 dana od dana primitka zahtjeva dostaviti sve podatke i tražene isprave u svezi s

diskriminacijom.

**XI. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA**

Članak 140.

(1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15

dana od dana dostave akta za kojeg drži da mu je istim povrijeđeno neko pravo, odnosno od

dana saznanja za povredu prava, podnijeti upravnom vijeću zahtjev za zaštitu prava.

(2) Ako raspolaže relevantnim podatcima u svezi sa zahtjevom radnika, upravno vijeće će o

zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 141.

Kada upravno vijeće utvrdi da je radnikov zahtjev za ostvarivanje prava nerazumljiv ili

nepravodoban, zahtjev će odbaciti.

Članak 142.

Ako ne postupi prema članku 123. ovoga pravilnika, odlučujući o zahtjevu, upravno vijeće

može:

− zahtjev odbiti kao neosnovan

− zahtjevu udovoljiti i osporavani akt izmijeniti ili poništiti

− zahtjevu udovoljiti i osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti

predmet na ponovno odlučivanje.

**XII. DOSTAVA PISMENA**

Članak 143.

(1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku u

pravilu neposredno na radnome mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu ili se

vodi dostavna knjiga ili potpisom na primjerku pismena koji ostaje u predmetu) potpisuju

radnik i dostavljač ako se radi o dostavnici. Radnik treba sam označiti nadnevak primitka

pismena. Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na

preslici pismena.

(2) Kada radniku pismeno nije dostavljeno na radno mjesto, treba mu pismeno dostaviti

poštom na njegovu adresu. U slučaju odbijanja prijama pismena kod poštanske dostave ili

nepoznate adrese radnika dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči

vrtića.

(3) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči vrtića, dostavljanje se smatra obavljenim

istekom roka od osam dana od dana isticanja pismena.

**XIII. EVIDENCIJA O RADNICIMA I RADNOM VREMENU**

Članak 144.

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

pravilniku.

Članak 145.

(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 146.

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 147.

(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 48

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 149.

(1) Svi zaposleni u vrtiću dužni su čuvati kao poslovnu tajnu sve informacije i podatke koje

saznaju u tijeku obavljanja poslova i radnih zadataka, a koja su značajna za poslovanje.

(2) U slučaju nepoštovanja odredbi iz stavka 1. ovog članka zaposleniku može prestati radni

odnos, a ujedno će biti obvezan na naknadu nastale štete prema općim propisima obveznog

prava.

**XV. NAKNADA ŠTETE**

Članak 150.

(1) Ukoliko radnik namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je istu

nadoknaditi.

(2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao, uz

naznaku da ukoliko se ne može utvrditi dio štete koji je uzrokovao svaki pojedini radnik, svi su

radnici jednako odgovorni i štetu naknađuju solidarno u jednakim dijelovima.

Članak 133.

(1) Ukoliko radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, vrtić mu je dužan naknaditi štetu

po općim propisima obveznog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz prethodnog stavka ovog članka, odnosi se i na štetu koju je vrtić

uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

**XVI. RADNIČKO VIJEĆE I SINDIKAT**

Članak 151.

(1) Vrtić će u okviru mogućnosti i u dogovoru s osnivačem osigurati radničkom vijeću prostor,

sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

(2) Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Vrtić će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka

osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Vrtiću koji se ravnatelju Vrtića pisano

očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.

(3) Ako u Vrtiću djeluju dva ili više sindikata, a ne sporazumiju se o sindikalnom povjereniku

koji će imati položaj radničkog vijeća, ravnatelj treba osigurati uvjete iz stavka 1. ovoga članka

samo sindikalnom povjereniku koji dostavi zapisnik i odluku iz koje je razvidno da je izabran za

preuzimanje prava i obveza radničkog vijeća.

Članak 152.

(1) Za izvješćivanje radničkog vijeća o podacima propisanim zakonom i savjetovanje s

radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlašten je

ravnatelj.

Članak 153.

(1) Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća

i ravnatelja uz prethodnu suglasnost upravnog vijeća.

(2) Ako je radničko vijeće utemeljeno suprotno zakonu ili je kod provođenja izbora za radničko

vijeće bilo teškog kršenja odredaba zakona koje je utjecalo na rezultate izbora, ravnatelj je

dužan pokrenuti postupak za poništenje izbora.

(3) Ako radničko vijeće ili član radničkog vijeća prekrši obveze koje ima prema zakonu odnosno

drugom propisu, ugovoru ili sporazumu, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak raspuštanja

radničkog vijeća ili isključenja pojedinog člana radničkog vijeća.

**XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

Članak 154.

Na sve odnose između radnika i vrtića, koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, primjenjuju se

odredbe ostalih općih akata kojima se uređuju prava i obveze radnika i vrtića te zakona ili

kolektivnog ugovora.

Članak 155.

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 156.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana nakon dana objave na oglasnoj ploči.

Ovaj Pravilnik objavljen je i na Web stranici vrtića.

Članak 157.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu Dječjeg vrtića

Omiš KLASA: 601-02/18-02/123, URBROJ: 2155/1-07-04-18-1, od 07. lipnja 2018. godine.

PREDSJEDNIK

UPRAVNOG VIJEĆA

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Marija Perić

Pravilnik je objavljen na oglasnoj dana 17. veljače 2023. godine, a stupa na snagu 27. veljače 2023. godine.

RAVNATELJICA

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ela Ćoso