

PRAVILNIK O RADU
DJEČJEG VRTIĆA ŠKRINJICA

travanj 2025.

Na temelju članka 41. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ broj 10/97., 107/07., 94./13., 98/19., 57/22. i 101/23), članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14., 127/17., 98/19., 151/22. i 64/23) i članka 50. Statuta Dječjeg vrtića Škrinjica (KLASA: 011-03/22-01/01, URBROJ: 2186-170-02-22-01) od 14. listopada 2022. godine, 1. Izmjena i dopuna Statuta Dječjeg vrtića Škrinjica (KLASA: 011-03/22-01/01, URBROJ: 2186-170-02-23-11) od 07. prosinca 2023. godine, i uz prethodnu suglasnost Općinskog vijeća Općine Vidovec (KLASA:601-01/25-01/11 URBROJ:2186-10-01/1-25-07) od 8. travnja 2025. godine, Upravno vijeće Dječjeg vrtića Škrinjica, na 13. sjednici održanoj dana 28. travnja 2025. godine, donijelo je

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) Dječji vrtić Škrinjica kao poslodavac (u daljem tekstu: Vrtić) uređuje izbor radnika i zasnivanje radnog odnosa, organizaciju rada, prava i obveze Vrtića i radnika, plaće i novčane nadoknade, prestanak radnog odnosa, zaštitu dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Vrtiću.
- (2) Izričaji koji u ovom Pravilniku obilježavaju muški spol ravnopravno se primjenjuju na oba spola.

Članak 2.

- (1) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na radnike koje su s Vrtićem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom pod uvjetom ili rokom i osobe koje su s Vrtićem sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju za rad.
- (2) Nitko u Vrtiću ne može početi s radom prije sklapanja ugovora iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 3.

- (1) Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se u slučajevima kada je zakonom, podzakonskim aktom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Vrtića, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom koji Vrtić obvezuje, status radnika uređen povoljnije od statusa iz ovoga Pravilnika.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

- (1) Svaki radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu. Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

- (2) Iznimno, ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme kod zasnivanja radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen zbog privremene potrebe rada.
- (3) O potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom zaključuje ravnatelj kao osoba ovlaštena za vođenje rada i poslovanje Vrtića.

a) Zasnivanje radnog odnosa prema natječaju

Članak 5.

- (1) Kada ravnatelj zaključi o potrebi zasnivanja radnog odnosa na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme dulje od 60 dana predlaže Upravnom vijeću donošenje odluke o objavljivanju natječaja.
- (2) Upravno vijeće odluku o objavljivanju natječaja donosi promptno prema prijedlogu ravnateljice.
- (3) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Vrtića.
- (4) Rok za prijavu na natječaj je osam dana.

Članak 6.

- (1) Natječaj iz članka 5. ovoga Pravilnika sadržava:
 1. naziv i sjedište Vrtića
 2. naziv ili vrstu rada za koji se zasniva radni odnos
 3. uvjete za zasnivanje radnog odnosa
 4. isprave kojima se dokazuje ispunjenost uvjeta
 5. trajanje radnog odnosa
 6. oblik i sadržaj prijave na natječaj
 7. rok za dostavu prijave na natječaj
 8. poveznicu za ostvarivanje prednosti pri zasnivanju radnog odnosa
 9. suglasnost prijavitelja na natječaj da Vrtić za njega može tražiti izdavanje uvjerenja iz kaznene evidencije
 10. rok u kojem će kandidati biti izvješteni o rezultatima izbora
 11. ostale podatke prema pojedinoj vrsti rada.
- (2) U natječaju se obvezno ističe da se za zasnivanje radnog odnosa ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

Članak 7.

- (1) Nakon isteka natječajnog roka ravnatelj ili Povjerenstvo za provedbu natječaja provodi postupak izbora prijavljenih kandidata.
- (2) U postupku izbora kandidata mogu se provjeriti radne i druge (stručne, zdravstvene) sposobnosti kandidata.
- (3) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi se testiranjem, određivanjem kandidatu da obavi neki posao, razgovorom, upućivanjem kandidata na liječnički pregled i sl.

Članak 8.

- (1) Povjerenstvo za provedbu natječaja dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima kandidata.
- (2) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću kandidat dokazuje ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.
- (3) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti ravnatelja o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- (4) Nitko u Vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti i primitka u Vrtiću posebnog uvjerenja iz Zakona o pravnim posljedicama osude, kaznenoj evidenciji i rehabilitaciji.

Članak 9.

- (1) Kada su zakonom ili drugim propisom za obavljanje pojedinih poslova propisani posebni uvjeti, stalni radni odnos može se zasnovati samo s osobom koja ispunjava te uvjete.
- (2) Ako je zakonom ili drugim propisom dopušteno naknadno ispunjenje uvjeta iz stavka 1. ovoga članka radni odnos može se zasnovati uz obvezu ispunjenja potrebnih uvjeta.
- (3) Kada je radni odnos zasnovan s kandidatom koji ne ispunjava propisane uvjete natječaj će se ponoviti u roku do pet mjeseci.
- (4) Ako prema natječaju nije s nijednim kandidatom zasnovan radni odnos Upravno vijeće donijeti će odluku o ponovnom objavljivanju natječaja prema novom prijedlogu ravnatelja.

Članak 10.

- (1) O konačnom izboru prijavljenih kandidata odlučuje ravnatelj.
- (2) Za izabranog kandidata dostavlja Upravnom vijeću prijedlog za zasnivanje radnog odnosa.

Članak 11.

- (1) Za kandidata za kojega je Upravno vijeće donijelo odluku o zasnivanju radnog odnosa ravnatelj traži od Ministarstva pravosuđa izdavanje posebnog uvjerenja s podacima iz kaznene evidencije.
- (2) Kada Vrtić zaprimi posebno uvjerenje iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj legitimnog kandidata izvješćuje o mjestu i vremenu sklapanja ugovora o radu.
- (3) Kandidata koji po natječaju nije izabran ravnatelj o tome izvješćuje i kandidatu vraća natječajnu dokumentaciju.

b) Zasnivanje radnog odnosa bez natječaja

Članak 12.

- (1) Ravnatelj može s potrebnim radnikom zasnovati radni odnos bez natječaja:
- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
 - kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana,
 - do punog radnog vremena s radnikom koji je u Vrtiću u radnom odnosu na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
 - kod novacije ugovora o radu o promjeni naziva rada, odnosno popisa ili opisa poslova radnika koji je u Vrtiću u radnom odnosu na neodređeno vrijeme.

c) Ugovor o radu

Članak 13.

- (1) Ugovor o radu u pisanom obliku sklapaju ravnatelj i radnik prije početka rada.
- (2) Ugovor o radu sadržava podatke o:
1. strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
 2. mjestu rada
 3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na kojem se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
 4. nadnevku sklapanja ugovora o radu i nadnevku početka rada te podatke sklapa li se ugovor o radu na puno ili nepuno radno vrijeme
 5. sklapanju ugovora na neodređeno ili na određeno vrijeme te nadnevak prestanka ili očekivanom trajanju ugovora kod 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, o načinu određivanja trajanja toga odmora
 7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Vrtić, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, o načinu određivanja otkaznih rokova
 8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
 9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
 10. pravu i obvezi obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja kada je ugovoreno
 11. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.
- (3) Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj može od radnika tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za radni odnos.
- (4) Radni odnos zasnovan je kada ugovor o radu potpišu obje ugovorne strane.

Članak 14.

- (1) Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, ravnatelj je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- (2) Pisana potvrda iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 13. ovoga Pravilnika.
- (3) Umjesto podataka iz članka 13. stavka 2. točaka 6. do 11. ovog Pravilnika, 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.
- (4) Kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog akta, kolektivnog ugovora te ovoga Pravilnika, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

Članak 15.

- (1) Izuzetno od stavka 2. točke 2. članka 13. ovoga Pravilnika u slučaju izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i drugih poremećaja ravnatelj može radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti djece i radnika dogovoriti s radnikom rad na izdvojenom mjestu rada.
- (2) Ako bi trajanje rada iz stavka 1. ovoga članka bilo duže od 30 dana ravnatelj treba radniku ponuditi promjenu ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada.

Članak 16.

- (1) Prije stupanja radnika na rad ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa, s organizacijom rada, zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- (2) Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i drugih akata kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika i Vrtića.

Članak 17.

- (1) Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno te prema uputama ili radnim nalogima ravnatelja. Ravnatelj može pobliže odrediti mjesto rada i način obavljanja rada.
- (2) Prava i obveze radnika i Vrtića iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika u Vrtiću.

Članak 18.

- (1) Ravnatelj je dužan radniku koji je zaposlen u Vrtiću na određeno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je u Vrtiću zaposlen na neodređeno vrijeme kada se radi o obavljanju poslova s istim ili sličnim stručnim zvanjima i vještinama.
- (2) S istim radnikom ravnatelj smije sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine osim ako iznimno Zakonom ili Kolektivnim ugovorom nije drugačije definirano.

- (3) Radnici koji su u Vrčiću zaposleni na određeno vrijeme, ravnatelj je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 19.

- (1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru.
- (2) O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj izvješćuje radnika pisano ili elektronski.
- (3) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 20.

- (1) Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada kada za to imaju interes, mogu novacijom ugovora mijenjati pojedine uglavke ugovora o radu.

d) Probni rad

Članak 21.

- (1) Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad ne smije se ugovoriti u vremenu duljem od šest mjeseci.
- (3) Pri zasnivanju radnog odnosa vrši se provjera stručnih i radnih sposobnosti radnika kroz institut probnog rada koji može trajati:
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži do III. stupnja stručne spreme,
 - do tri mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme,
 - do šest mjeseca za poslove za koje se traži V., VI. i VII. stupanj stručne spreme.
- (4) Probni rad iz stavka 3. može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan ako je bio odsutan najmanje deset dana.
- (5) Trajanje probnog rada može trajati dulje od vremena iz stavka 2. ovoga članka u slučajevima propisanim zakonom.

Članak 22.

- (1) Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba odnosno povjerenstvo, koje za to opunomoći ravnatelj.
- (2) Ravnatelj ili osoba odnosno povjerenstvo za praćenje radnika na probnom radu mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i radnik čije se stručne i radne sposobnosti provjeravaju.

Članak 23.

- (1) Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.

Članak 24.

- (1) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu opravdan je razlog za redoviti otkaz ugovora o radu.
- (2) Radniku koji ne zadovolji na probnom radu, redovito se otkazuje ugovor o radu najkasnije zadnjeg dana probnog rada u pisanom obliku. Otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora biti pismeno obrazložen.
- (3) Otkazni rok kod otkaza iz stavka 2. ovoga članka je dva tjedna.

e) Pripravnici i stručni ispit

Članak 25.

- (1) Odgojitelji i stručni suradnici koji imaju propisanu stručnu spremu, a nemaju položen stručni ispit zasnivaju u Vrtiću radni odnos u statusu pripravnika.
- (2) Pripravnici u Vrtiću su i osobe koje se prvi put zapošljavaju na poslovima za koje se traži srednja stručna sprema.
- (3) Odluku o potrebi zapošljavanju novog radnika – pripravnika donosi Upravno vijeće Vrtića.
- (4) Ako to posebnim propisima nije drukčije utvrđeno pripravnički staž može trajati najviše:
 - 12 mjeseci za poslove za koje se traži V., VI., VII. stupanj stručne spreme,
 - 6 mjeseci za poslove za koji se traži IV. stupanj stručne spreme.
- (5) Prava i obveze pripravnika iz stavka 1. ovoga članka uređuju se ovim Pravilnikom.

Članak 26.

- (1) Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno vrijeme pod uvjetom ili određeno vrijeme koje traje najmanje koliko traje pripravnički staž.

Članak 27.

- (1) Pripravnički staž traje godinu dana.
- (2) Nakon isteka pripravničkog staža iz stavka 1. ovoga članka pripravnik je dužan položiti stručni ispit u roku godine dana.
- (3) Pripravnik koji ne položi stručni ispit u roku iz stavka 2. ovoga članka ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.
- (4) Rok iz stavka 2. ovoga članka u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje roditeljskog, 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.

- (5) Zbog izvanrednih okolnosti navedenih u stavku 4. ovoga članka pripravničko se stažiranje prekida, a nastavlja se kad navedeni razlozi prestanu, o čemu Vrtić mora pravodobno izvijestiti Ministarstvo znanosti i obrazovanja.

Članak 28.

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

Članak 29.

- (1) Vrtić može u skladu s godišnjim planom i programom rada radi pripremanja za polaganje stručnog ispita primiti odgojitelja ili stručnog suradnika na stručno osposobljavanje na rad bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 27. stavka 1. ovoga Pravilnika.
- (3) S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad ravnatelj je dužan sklopiti ugovor o stručnom osposobljavanju u pisanom obliku.
- (4) Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe ovoga Pravilnika osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, nadoknadi plaće i prestanku ugovora o radu.

III. RADNO VRIJEME

Članak 30.

- (1) Puno radno vrijeme radnika u Vrtiću je 40 sati tjedno.
- (2) Pod radnim vremenom smatra se vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati ugovorne poslove, odnosno u kojem je pripravan raditi prema uputama ravnatelja na ugovornom mjestu rada ili drugom mjestu koje odredi ravnatelj.

Članak 31.

- (1) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana.
- (2) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

Članak 32.

- (1) Raspored radnog vremena, odnosno raspored radnih obveza radnika utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom.
- (2) Rasporedom iz stavka 1. ovoga članka utvrđuju se dani i sati u kojima započinje i završava obavljanje poslova.
- (3) Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

Članak 33.

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

Članak 34.

- (1) Ravnatelj može s radnikom sklopiti ugovor o radu u nepunom radnom vremenu kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punome radnom vremenu.
- (2) Ako radnik s kojim je sklopljen ugovor o radu s nepunim radnim vremenom radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj treba s drugim poslodavcima dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanja radnikovih prava iz radnog odnosa.
- (3) Ravnatelj može radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, rasporediti radne obveze u sve dane u tjednu ili samo u neke dane u tjednu.

Članak 35.

- (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.

Članak 36.

- (1) Ravnatelj je dužan 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.
- (2) Promjeni ugovora o radu prema stavku 1. ovoga članka ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.

Članak 37.

- (1) Ravnatelj može odrediti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijeke potrebe.
- (2) Prekovremeni rad radnika ne smije trajati duže od 180 sati tijekom pedagoške godine.

Članak 38.

- (1) Ravnatelj može od radnika zahtijevati prekovremeni rad samo pismeno.
- (2) Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, epidemije, zaraznih bolesti, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti,

a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu štetu, zamjene izočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, a onemogućavanja pravodobnog pisanog zahtjeva radniku, ravnatelj je dužan pisano potvrditi zahtjev u roku do sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen usmeno.

Članak 39.

- (1) Kada narav posla i proces rada to zahtijevaju, puno ili nepuno ugovorno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi dulje, a tijekom drugoga razdoblja kraće od ugovornog radnog vremena.
- (2) Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 1. ovoga članka ne može tijekom godine biti prosječno dulje od ugovornog radnog vremena.
- (3) Preraspodijeljeno puno radno vrijeme radnika uključujući i prekovremeni rad ne smije biti veće od 48 sati tjedno.
- (4) Radno vrijeme trudnice, majke s djetetom do tri godine starosti, samohranog roditelja s djetetom do šest godina starosti te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca može se preraspodijeliti samo uz pisani pristanak tih radnika.

Članak 40.

- (1) Plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme i odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj.

IV. DODATNI RAD

Članak 41.

- (1) Radnik koji u Vrtiću radi puno radno vrijeme, a dodatno će raditi kod drugog poslodavca dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu izvijestiti ravnatelja. Ako radnikov dodatni rad kod drugog poslodavca šteti poslovanju Vrtića, ravnatelj može od radnika tražiti prestanak rada kod drugog poslodavca.

Članak 42.

- (1) Ravnatelj može s radnikom drugog poslodavca sklopiti ugovor o dodatnom radu kada ne može redovito zaposliti potrebnog radnika prema natječaju ili bez natječaja.
- (2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka može u Vrtiću dodatno raditi do osam sati tjedno.
- (3) Zapošljavanju radnika u dodatnom radu ne prethodi objavljivanje natječaja.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 43.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnoga dana pravo na stanku u trajanju 30 minuta.
- (2) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj odlukom iz članka 32. ovoga Pravilnika.
- (3) Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.
- (4) Radnica koja doji dijete tijekom rada u punom radnom vremenu ima pravo na stanku za dojenje djeteta od dva sata dnevno.

Članak 44.

- (1) Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno tijekom svakoga vremenskog razdoblja od 24 sata.

Članak 45.

- (1) Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.
- (2) Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom ili nedjeljom, osigurat će mu se tijekom slijedećeg tjedna korištenje neiskorištenog tjednog odmora.
- (3) Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovoga članka određuje ravnatelj.

Članak 46.

- (1) Radnik koji se prvi puta zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada kod tog poslodavca.
- (2) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan u prethodnom stavku ovog članka, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz st. 1. ovog članka, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (3) Radnik koji ima šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa u svakoj kalendarskoj godini ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, a radnik s invaliditetom i malodobni radnik najmanje pet tjedana.
- (4) U okviru godišnjeg odmora iz stavka 3. ovoga članka radniku se uračunava 20 radnih dana.

Članak 47.

- (1) U odnosu na članak 46. stavak 4. ovoga Pravilnika radnik ostvaruje dulji godišnji odmor na temelju dodatnog broja radnih dana i to:

a) radni staž

- od 1 do 5 godina radnog staža 2 dana
- od 6 do 10 godina radnog staža 3 dana
- od 11 do 15 godina radnog staža 4 dana
- od 16 do 20 godina radnog staža 5 dana
- od 21 do 25 godina radnog staža 6 dana
- od 26 do 30 godina radnog staža 7 dana

- više od 30 godina radnog staža 8 dana

b) složenost poslova

- za obavljanje poslova s visokom ili višom školskom spremom4 dana
- za obavljanje poslova sa srednjom školskom ili stručnom spremom.... 3 dana
- za obavljanje poslova za koje je potrebna niža stručna sprema 2 dana

c) posebni socijalni uvjeti

- roditelj, posvojitelj ili skrbnik s jednim malodobnim djetetom 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po
..... 1 dan
 - roditelj djeteta s teškoćama u razvoju na temelju rješenja bez obzira na
ostalu djecu 2 dana
 - samohrani roditelj djeteta do 18 godina starosti 2 dana
 - radnik koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji..... 2 dana
 - invalid 2 dana
 - branitelj..... 2 dana
- (2) Broj radnih dana godišnjeg odmora prema stavku 1. ovoga članka može iznositi najviše 30.
- (3) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani, neradni dani propisani zakonom i vrijeme privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od strane ovlaštenog liječnika primarne zdravstvene zaštite.

Članak 48.

- (1) Radnici koriste godišnji odmor prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.
- (2) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.
- (3) Rasporedom se može utvrditi da radnik koristi godišnji odmor jednokratno ili u dijelovima.
- (4) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi i o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora izvješćuje ravnatelj.
- (5) O planu godišnjih odmora ravnatelj se treba savjetovati s radničkim vijećem najkasnije do 1. lipnja tekuće godine, a raspored korištenja godišnjih odmora donijeti do 30. lipnja tekuće godine.
- (6) Jedan dan godišnjeg odmora radnik može koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje tri dana ranije, osim ako postoje posebno opravdani razlozi u Vrtiću koji to onemogućuju.

Članak 49.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u tekućoj kalendarskoj godini u trajanju duljem od 14 dana ili razmjerni dio godišnjeg odmora radnik može koristiti u istoj godini nakon prestanka razloga spriječenosti ili taj dio godišnjeg odmora prenijeti i koristiti u idućoj godini najkasnije do 30. lipnja, a iznimno u zakonom propisanim slučajevima do 31. prosinca.
- (2) 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.

- (3) O vremenu korištenja dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka ili nekorištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.
- (4) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 50.

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

Članak 51.

- (1) Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na dopust uz nadoknadu plaće do sedam radnih dana u slučaju:
 - sklapanja braka 5 dana
 - sklapanja braka djeteta 2 dana
 - rođenja djeteta 5 dana
 - smrti supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici, roditelja, očuha i maćehe, posvojitelja, djeteta, pastorka, posvojenika i unuka, brata, sestre 5 dana
 - smrti djeda, bake, roditelja supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici, brat i sestra bračnog druga 2 dana
 - teške bolesti djeteta, pastorka, posvojenika, supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici ili roditelja izvan mjesta stanovanja, 3 dana
 - selidbe u istom mjestu stanovanja 2 dana
 - selidbe u drugo mjesto stanovanja 4 dana
 - polaganja stručnog ispita prvi put 7 dana
 - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalni rad i potrebe radničkog vijeća 1 dan
 - nastupanja na kulturnim ili športskim manifestacijama 1 dan
 - većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica elementarnih nepogoda 5 dana
 - odaziva na poziv sudskih i upravnih tijela 1 dan
- (2) Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane ravnatelja, ima pravo na plaćeni dopust u slijedećim slučajevima:
 - za svaki ispit po predmetu 2 dana
 - za diplomski rad 5 dana
- (3) Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ima pravo na plaćeni dopust u slijedećim slučajevima:
 - za svaki ispit po predmetu 1 dan
 - za diplomski rad 2 dana
- (4) Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust, dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije dva dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta.

- (5) O pisanom zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.

Članak 52.

- (1) Svaki radnik ima pravo na jedan plaćeni slobodni dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući dan, osim kada se s ravnateljem o korištenju slobodnog dana drukčije dogovori.
- (2) Radnik ima pravo na jedan slobodan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost izvan rada.
- (3) Radnica trudnica ima pravo na jedan slobodni plaćeni dan mjesečno u svrhu obavljanja prenatalnih pregleda.

Članak 53.

- (1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust. Radnik u zahtjevu nije dužan navesti razlog korištenja neplaćenog dopusta.
- (2) Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj uz suglasnost Upravnog vijeća.
- (3) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Vrtića.
- (4) Za trajanja neplaćenog dopusta radniku radni odnos privremeno prestaje, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.
- (5) S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o trajnom prestanku radnog odnosa.

Članak 54.

- (1) Ravnatelj može odobriti neplaćeni dopust bez naknade plaće do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Vrtića;
 - do treće godine života djeteta,
 - za pružanje osobne skrbi članu uže obitelji ili potrebitoj osobi zbog ozbiljnih zdravstvenih razloga, a koja živi u istom kućanstvu,
 - gradnje ili popravka kuće ili stana,
 - liječenja o vlastitom trošku,
 - sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama,
 - 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.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 55.

- (1) Članovi Upravnog vijeća i ravnatelj zalagati će se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i boravak djece Vrtića.
- (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 redovito 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 56.

- (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 57.

- (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 58.

- (1) Za radnika se u Vrtiću vode osobni podatci prema elektroničkom zapisu podataka iz radnog odnosa.
- (2) Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Vrtića odgovarajuće osobne podatke, promjenu podataka i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.
- (3) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.
- (4) Tijela Vrtića ne smiju bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitnoj vezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u Vrtiću.

Članak 59.

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

Članak 60.

- (1) Radnici Vrtića tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.

- (2) Pod uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Pod spolnim uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 61.

- (1) Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 62.

- (1) O obvezi poštovanja dostojanstva radnika i zabrani uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ravnatelj je dužan upozoriti radnike putem oglasne ploče u Vrtiću i mrežnim stranicama Vrtića.

Članak 63.

- (1) Ravnatelj je dužan imenovati radnika Vrtića ili osobu izvan Vrtića, koja će osim nje primati i rješavati pritužbe u svezi zaštite dostojanstva radnika (u Vrtićima koji zapošljavaju najmanje 20 radnika jednu osobu, a koji zapošljavaju više od 75 radnika 2 osobe različitog spola).
- (2) Kada ravnatelj ili osoba iz stavka 1. ovoga članka zaprimi pritužbu dužan je od dana primitka u roku do osam dana provesti postupak i zaključiti o istinitosti pritužbe. U postupku ravnatelj treba tražiti pisano očitovanje inkriminiranog radnika.

Članak 64.

- (1) Ako ravnatelj ili osoba iz članka 63. stavak 1. zaključi o istinitosti pritužbe ona treba poduzeti realne mjere sprječavanja nastavka protupravnog činjenja.
- (2) U okviru mjera iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj može udaljiti radnika s mjesta protupravnog činjenja, a prema potrebi iz prostora Vrtića.
- (3) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 65.

- (1) U zavisnosti od obilježja protupravnog činjenja iz članka 64. ovoga Pravilnika ravnatelj će radniku izdati upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili predložiti redoviti odnosno izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 66.

- (1) Osobni podatci radnika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se priopćavati trećima.

Članak 67.

- (1) Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja za koje ne može očekivati da će mu ravnatelj zaštititi dostojanstvo, može prekinuti rad, pod uvjetom da je u roku do osam dana zatražio zaštitu pred općinskim sudom i o tome izvijestio Vrtić.

VII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 68.

- (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 ili dokvalifikacije.

Članak 69.

- (1) Pod izravnom diskriminacijom iz članka 68. stavka 2. ovoga Pravilnika 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 iz članka 68. stavka 2. ovoga Pravilnika 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 70.

- (1) Sva tijela i radnici Vrtića obvezuju se pratiti i upozoravati na bilo koji oblik nastanka izravne ili neizravne diskriminacije.

Članak 71.

- (1) Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije, tijela Vrtića prijaviti će osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.
- (2) Kada pravobranitelji iz stavka 1. ovoga članka to zahtijevaju, tijela Vrtića u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva, dostaviti će im sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.

VIII. PLAĆE, NADOKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI PRIMITCI

Članak 72.

- (1) Kada iznos plaće radnika nije uglavljen ugovorom o radu osnovna bruto-plaća radnika utvrđuje se umnoškom koeficijenta radnog mjesta i osnovice.
- (2) Za radnike koji za rad na ugovornim radnim mjestima imaju propisano obrazovanje ili osposobljavanje utvrđuju se slijedeći koeficijenti:

Red. broj	NAZIV RADNOG MJESTA	STUPANJ I VRSTA STRUČNE SPREME	KOEFICIJENT SLOŽENOSTI POSLOVA
1.	RAVNATELJ PREDŠKOLSKJE USTANOVE	VSS / VŠS	2,65
2.	RAVNATELJ – MENTOR	VSS/VŠŠ	2,86
3.	RAVNATELJ – SAVJETNIK	VSS/VŠS	3,15
4.	RAVNATELJ- IZVRSNI SAVJETNIK	VSS/VŠS	3,46
5.	PEDAGOG	VSS	2,01
6.	PEDAGOG – MENTOR	VSS	2,17
7.	PEDAGOG – SAVJETNIK	VSS	2,38
8.	PEDAGOG – IZVRSNI SAVJETNIK	VSS	2,62
9.	PSIHOLOG	VSS	2,01
10.	PSIHOLOG – MENTOR	VSS	2,17
11.	PSIHOLOG - SAVJETNIK	VSS	2,38
12.	PSIHOLOG – IZVRSNI SAVJETNIK	VSS	2,62
13.	ZDRAVSTVENI VODITELJ – GLAVNA MEDICINSKA SESTRA	VSS / VŠS	2,01
14.	ODGOJITELJ	VSS / VŠS	2,01
15.	ODGOJITELJ – MENTOR	VSS/VŠS	2,17
16.	ODGOJITELJ – SAVJETNIK	VSS/VŠS	2,38
17.	ODGOJITELJ – IZVRSNI SAVJETNIK	VSS/VŠS	2,62
18.	VODITELJ RAČUNOVODSTVA	VSS / VŠS	2,16
19.	TAJNIK	VSS / VŠS	2,01
20.	KUHAR	SSS	1,45
21.	POMOĆNI KUHAR	NSS	1,30
22.	SPREMAČ	NSS	1,15
23.	DOMAR / LOŽAČ	SSS	1,40
24.	POMOĆNIK ZA DJECU S TEŠKOĆAMA U RAZVOJU ILI STRUČNI KOMUNIKACIJSKI POSREDNIK	SSS	1,60
25.	SERVIRKA	NSS	1,15

- (3) Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (4) Za vrijeme trajanja pripravničkog staža, pripravniku se koeficijent iz članka 72. stavka 2. umanjuje za 15%.

Članak 73.

- (1) Bruto osnovica za izračun mjesečne osnovne plaće je iznos osnovice određene Odlukom Vlade Republike Hrvatske o visini osnovice za obračun plaća u javnim službama.
- (2) Osnovna plaća obračunava se za ostvareni ugovorni opseg rada.
- (3) Radniku se isplaćuje plaća nakon obavljenog rada za prethodni mjesec najkasnije do 15-tog dana u idućem mjesecu.
- (4) Plaća se obračunava i isplaćuje u eurima na radnikov transakcijski račun.
- (5) Od jedne do druge isplate plaće ne smije proći više od 30 dana.
- (6) Na zahtjev radnika, Vrtić je dužan izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, uzdržavanje i sl.).

Članak 74.

- (1) Računovodstvo Vrtića će radniku najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, nadoknade plaće ili druge novčane nadoknade dostaviti obračun iz kojega je razvidno kako su utvrđeni iznosi plaće, nadoknade plaće ili drugi novčani primici.

Članak 75.

- (1) Ako Vrtić na dan dospelosti ne isplati plaću, nadoknadu plaće ili druge novčane primitke ili ih ne isplati u cijelosti, računovodstvo Vrtića će do kraja mjeseca u kojem su dospjele rečene novčane isplate, uručiti radniku obračun iznosa koji mu je Vrtić bio dužan isplatiti.
- (2) Računovodstvo Vrtića će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati ju na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.
- (3) Pisanu suglasnost iz stavka 2. ovoga članka radnik je dužan dostaviti računovodstvu Vrtića.

Članak 76.

- (1) Vrtić će isplatiti radniku nadoknadu plaće:
 - za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu,
 - ako su radnici Vrtića odsutni s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada im naknada plaće u visini 85% njihove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego su započeli s bolovanjem., a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju,
 - za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti u iznosu 100 % plaće,
 - za dane blagdana i neradne dane određene zakonom u iznosu plaće,
 - za trajanja plaćenog dopusta u iznosu plaće,
 - za korištenja slobodnih dana u iznosu plaće,
 - za vrijeme kada ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom u iznosu plaće,
 - za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez njegove krivnje u iznosu plaće,
 - za vrijeme dok ne radi zbog izbjegavanja izloženosti izravnom i ozbiljnom riziku za zdravlje,

- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika u iznosu plaće.
- (2) Vrtić će isplatiti radniku dodatke na plaću - povećanu plaću za otežane uvjete rada:
- za rad noću - 40%
 - za prekovremeni rad - 50%
 - za rad subotom – 25%
 - za rad nedjeljom određene zakonom – 50%
 - za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata - 10%
 - za smjenski rad 10%
 - ako radnik radi blagdane ili neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na plaću uvećanu za 50% za te dane.

Članak 77.

- (1) Nadoknada plaće iz članka 76. ovoga Pravilnika isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaće prema članku 73. stavku 3. ovoga Pravilnika.

Članak 78.

- (1) Radnici Vrtića mogu ostvariti i druga materijalna prava po osnovi naknada, potpora, nagrada, dnevnica i otpremnina i to:
- naknada troškova za prijevoz na posao i s posla
 - naknada za korištenje godišnjeg odmora - regres
 - prigodne nagrade za blagdane (uskrsnica, božićnica, sl.)
 - jubilarne nagrade
 - dnevnice i troškovi službenih putovanja
 - pravo na potpore (potpora za slučaj smrti radnika, člana uže obitelji, invalidnosti radnika, neprekidno bolovanje duže od 90 dana, potpora radi ozljede na radu ili profesionalne bolesti, potpora za novorođenčad)
 - dar djetetu do 15 godina starosti
 - otpremnine za mirovinu i prestanak službe
 - pravo na službena odijela i radnu i zaštitnu odjeću i obuću
 - novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane radnika
 - novčane nagrade za radne rezultate i drugi oblici dodatnog nagrađivanja radnika
 - naknade za troškove redovne skrbi djece radnika
- (2) Naknade se isplaćuju do visine neoporezivog primitka.

a) Naknada troškova za prijevoz na posao i s posla

Članak 79.

- (1) Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ostvaruju radnici samo ako je udaljenost od adrese stanovanja radnika do adrese rada veća od 2 km.
- (2) Ako radnik Vrtića ostvari pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i iz posla iz stavka 1. ovog članka, isti se isplaćuje prema cijeni mjesečne karte prijevoznika, a na temelju dokaza o stvarnom trošku prijevoza (potvrde prijevoznika).
- (3) Radnik Vrtića ostvaruje pravo na isplatu iz prethodnog stavka razmjerno broju odrađenih radnih dana u mjesecu.

- (4) Radnik koji ima službeni automobil u stalnom korištenju, nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovoga članka.
- (5) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se mjesečno s isplatom plaće.
- (6) U svrhu ostvarenja prava na naknadu troškova prijevoza, radnik je Vrtiću dužan dostaviti potvrdu o prijavljenom prebivalištu ili boravištu, ili kopiju važeće osobne iskaznice, kao i izjavu kojom, pod kaznenom i materijalnom odgovornošću potvrđuje da stanuje i svakodnevno putuje na posao iz mjesta navedenog u dostavljenim dokumentima.
- (7) Ako poslodavac sazna da je radnik dao neistinite podatke, ili je neopravdano propustio rok iz st. 6. ovog članka, pokrenut će odgovarajući postupak te radnika teretiti za povrat već isplaćenih naknada koje je stekao prijevarno.
- (8) Naknada troškova prijevoza na posao i s posla je zajamčeno pravo svakog zaposlenika, sukladno odredbama ovog Pravilnika. Visina naknade i način isplate biti će definirana prema stvarnim troškovima zaposlenika, uz predočenje odgovarajućih dokumenata sukladno stavku 2. ovog članka.

b) Naknada za korištenje godišnjeg odmora – regres

Članak 80.

- (1) Radnicima Vrtića koji ostvare pravo na godišnji odmor mora se isplatiti naknada za korištenje godišnjeg odmora u iznosu do neoporezivog dijela prema Pravilniku o porezu na dohodak.
- (2) Naknada za korištenje godišnjeg odmora isplatiti će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Odluku o visini naknade za korištenje godišnjeg odmora donosi Osnivač Vrtića.

c) Prigodne nagrade za blagdane (uskrsnica, božićnica i sl.)

Članak 81.

- (1) Radnicima Vrtića mogu se odobriti nagrade za uskrсне i božićne blagdane, te dar u naravi do visine ukupno neoporezivih iznosa.
- (2) Visina, način i vrijeme isplate utvrđuju se posebnom odlukom Osnivača Vrtića.

d) Jubilarne nagrade

Članak 82.

- (1) Radnici Vrtića mogu ostvariti pravo na isplatu jubilarne nagrade za rad u Vrtiću za navršene godine radnog staža i to kada navršе:
 - 10 godina radnog staža
 - 15 godina radnog staža
 - 20 godina radnog staža
 - 25 godina radnog staža
 - 30 godina radnog staža
 - 35 godina radnog staža
 - 40 godina radnog staža i za svakih narednih 5 godina

- (2) Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.
- (3) Visina jubilarne nagrade određuje se do visine neoporezivog dijela prema odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.
- (4) Odluku o ostvarivanju prava iz stavka 1. ovog članka donosi Osnivač Vrtića.

e) Dnevnice i troškovi službenih putovanja

Članak 83.

- (1) Za službena putovanja radniku Vrtića pripada naknada prijevoznih troškova, dnevnica u najvišem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa hotelskog računa za hotelski smještaj.
- (2) Pod službenim putovanjem podrazumijeva se putovanje u zemlji i inozemstvu, a dnevnicu se isplaćuje za putovanje iz mjesta rada ili iz mjesta prebivališta radnika Vrtića koji se upućuje na službeno putovanje u drugo mjesto (osim u mjesto u kojem ima prebivalište ili boravište), a udaljenosti najmanje 30 kilometara radi obavljanja, u nalogu za službeno putovanje, određenih poslova njegova radnog mjesta, a u svezi s djelatnosti Vrtića.
- (3) Nalog za službeno putovanje daje ravnatelj Vrtića.
- (4) Troškovi prijevoza službenog puta nadoknađuju se samo na temelju odgovarajuće dokumentacije (karta javnog prijevoza, cestarina, mostarina, parkirna karta...).
- (5) Za korištenje osobnog automobila u službene svrhe radnik ima pravo na naknadu za svaki prijeđeni kilometar u iznosu određenim Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (6) Na osnovi valjanog putnog naloga, podnosi se obračun troškova službenog putovanja i prilaže valjana dokumentacija. Obračun se mora podnijeti u roku od 3 dana od dana završetka službenog putovanja.
- (7) Dnevnicu u inozemstvu isplaćuje se do iznosa i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službena putovanja za korisnike državnog proračuna.
- (8) Dnevnicu pokriva hranu, piće i gradski prijevoz, uključivo i taksi, u mjestu u koje je radnik upućen po putnom nalogu.
- (9) Ukoliko je radniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana, iznos dnevnice isplaćuje se sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.
- (10) Kada je radnik upućen na službeno putovanje udaljenosti manje od 30 km isti ostvaruje samo pravo na naknadu troškova prijevoza.

f) Pravo na potpore (potpora za slučaj smrti radnika, člana uže obitelji, invalidnosti radnika, neprekidno bolovanje duže od 90 dana, potpora radi ozljede na radu ili profesionalne bolesti, potpora za novorođenčad)

Članak 84.

- (1) U slučaju smrti radnika Vrtića, dijete, suprug ili supruga ili roditelji umrlog mogu imati pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 85.

- (1) Radnik Vrtića može imati pravo na potporu:
- u slučaju smrti člana uže obitelji (bračnog druga, roditelja, roditelja bračnog druga, djece i drugih predaka i potomaka u izravnoj liniji) u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak,
 - u slučaju invalidnosti radnika u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak,
 - u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak,
 - u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti,
 - u slučaju rođenja djeteta
- (2) Odluku o ostvarivanju prava iz članka 84. i 85. ovog Pravilnika donosi ravnatelj

g) Dar djetetu

Članak 86.

- (1) Radnik Vrtića može za svako dijete do 15 godina starosti (koje je do dana 31. prosinca tekuće godine navršilo 15 godina starosti) u prigodi Dana svetog Nikole ostvariti pravo na dar djetetu utvrđen Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (2) Odluku o ostvarivanju prava iz prethodnog stavka donosi Osnivač Vrtića.

h) Otpremnine za mirovinu i prestanak službe

Članak 87.

- (1) Radniku Vrtića kojemu prestaje radni odnos radi odlaska u mirovinu ili kojemu prestaje radni odnos za poslovno ili osobno uvjetovani otkaz može imati pravo na otpremninu u iznosu u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (2) Odluku o ostvarivanju prava iz prethodnog stavka donosi Osnivač Vrtića.

i) Pravo na službena odijela i radnu i zaštitnu odjeću i obuću

Članak 88.

- (1) Radnici Vrtića dužni su koristiti službenu i zaštitnu radnu odjeću i obuću, kao i namjenu, vrstu, oblik, kroj i rok trajanja iste.
- (2) Radnicima se izdaje službena i zaštitna odjeća odlukom ravnatelja.

j) Novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane radnika

Članak 89.

- (1) Radnik ostvaruje novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

- (2) Pravo na dodatak iz stavka 1. ovog članka ima i radnik kada radi skraćeno radno vrijeme, ako skraćeno radno vrijeme traje četiri ili više sati dnevno.

k) Naknade za troškove redovne skrbi djece radnika

Članak 90.

- (1) Radnik može ostvariti naknade za troškove redovne skrbi djece radnika isplaćene na račun radnika temeljem vjerodostojne dokumentacije ustanova predškolskog odgoja te drugih pravnih ili fizičkih osoba koja temeljem posebnih propisa i odluka nadležnog tijela skrbe o djetetu predškolske dobi.
- (2) Odluku o ostvarivanju prava iz prethodnog stavka donosi Osnivač Vrtića.

IX. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 91.

- (1) Radniku Vrtića radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.
- (2) Ugovor o radu prestaje samo u slučajevima i na način propisan zakonom.
- (3) Kod prestanka ugovora o radu prema zakonu (ex lege) ravnatelj pisano ili elektronski izvješćuje radnika o danu prestanka ugovora.
- (4) Prijedlog o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu upućen od ravnatelja Upravnom vijeću mora biti u pisanom obliku s obrazloženjem.
- (5) Kod prestanka ugovora o radu ravnatelj treba radniku u roku do 8 dana od dana prestanka radnog odnosa vratiti njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

a) Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 92.

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (**poslovno uvjetovani otkaz**),
 - ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (**osobno uvjetovani otkaz**),
 - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (**otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika**)
 - ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (**otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu**).

Članak 93.

- (1) **Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz** dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati

ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

- (2) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (3) Ako u roku iz stavka 2. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 94.

- (1) Razlog za redovan otkaz radniku je, ako je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa (**otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika**), a osobito zbog:
 1. neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza
 2. neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega je nastupila ili bi mogla nastupiti šteta
 3. odavanja poslovne tajne određene Zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu
 4. zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti
 5. nanošenja znatnije štete
 6. nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima
 7. zloupotrebe korištenja bolovanja.
- (2) U slučaju kršenja radnih obveza opisanih u stavku 1. ovoga članka pod rednim brojevima od 1 do 7 od strane ravnatelja Vrtića, osnivač preuzima sva ovlaštenja za pokretanje razrješenja ravnatelja Vrtića.
- (3) 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 povrede tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.
- (4) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Članak 95.

- (1) Zaposlenici Vrtića dužni su pristojno i dolično ponašati se prema strankama, roditeljima – korisnicima usluga Vrtića, nadređenima i međusobno te izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti mir, rad, red i poslovanje Vrtića ili nanosi šteta Vrtiću.
- (2) Zabranjeno je svako izazivanje svađe, nemira, nereda i drugo nedolično ponašanje na radnom mjestu.
- (3) Sva postupanja zaposlenika, suprotna odredbama ovoga Pravilnika ili drugih općih akata Vrtića kažnjive su radnje koje za posljedicu mogu imati otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika.

b) Izvanredan otkaz ugovora o radu

Članak 96.

- (1) Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (**izvanredni otkaz**), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovorenih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz članka 95. ovog Pravilnika, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

c) Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 97.

- (1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.
- (2) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
- (3) Kad otkazuje radnik, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

d) Otkazni rok

Članak 98.

- (1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti.
- (3) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Članak 99.

- (1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok se određuje ovisno o vremenu provedenom u radnom odnosu kod istog poslodavca i traje:
 - dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
 - mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
 - mjesec dana i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
 - dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
 - dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,

- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna, ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.
- (3) Za radnika s invaliditetom u smislu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, otkazni rok se dodatno uvećava za mjesec dana, osim ako je taj radnik skrivio otkaz.
- (4) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.
- (5) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (6) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

X. ZAPREKA OTKAZA

Članak 100.

- (1) U Vrtiću se ugovor o radu ne otkazuje:
 - radnici za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, radniku za vrijeme 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, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja rečenih prava;
 - radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti;
 - radniku koji je privremeno izočan s rada zbog bolesti ili ozljede;
 - radniku zbog podnošenja žalbe ili tužbe, odnosno pokretanja postupka protiv Vrtića zbog povrede propisa ili ovoga Pravilnika.
- (2) U Vrtiću će se ugovor o radu otkazati samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća:
 - članu radničkog vijeća;
 - kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora;
 - radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku kao osobi s invaliditetom;
 - radniku s navršениh 60 godina života, osim o otkazu radniku s navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža;
 - predstavniku odgojitelja u Upravnom vijeću;

- radniku opunomoćenom za prikupljanje, obrađivanje, korištenje i dostavljanje trećim osobama podataka o radniku Vrtića;
 - radniku imenovanom za nadziranje da li se osobni podaci radnika Vrtića prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.
- (3) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja te funkcije i šest mjeseci po prestanku funkcije ugovor o radu će se otkazati samo uz prethodnu suglasnost matičnog sindikata.

XI. ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA

Članak 101.

- (1) O statusu radnika u Vrtiću odlučuju ravnatelj i Upravno vijeće.
- (2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:
 1. u slučaju smrti radnika isprave radnika predaje nekome od članova radnikove obitelji;
 2. izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme;
 3. izvješćuje radnika s navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu ili s radnikom dogovara nastavak rada;
 4. uređuje vođenje evidencije o radnicima zaposlenim u Vrtiću;
 5. upućuje radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova;
 6. imenuje osobu koja će osim njega biti ovlaštena nadzirati prikupljanje li se osobni podaci radnika, obrađuju, koriste i dostavljaju trećima zakonito;
 7. u slučajevima propisanim zakonom izvješćuje inspektora rada o utvrđivanju preraspodjele radnog vremena;
 8. imenuje radnika koji će osim njega primati i rješavati pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika;
 9. sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu;
 10. izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa;
 11. privremeno udaljuje s posla radnika protiv kojega je pokrenut i vodi se kazneni ili prekršajni postupak za neko od kaznenih ili prekršajnih djela propisanih člankom 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju;
 12. izvješćuje pripravnika, odnosno radnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita ili dokvalifikacije;
 13. izvješćuje radnike koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad, o trajnom prestanku radnog odnosa u Vrtiću;
 14. osigurava dokaze o razlozima za izvanredni ili redoviti otkaz ugovora o radu;
 15. predlaže Upravnom vijeću donošenje odluke o izvanrednom ili redovitom otkazu ugovora o radu;
 16. prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova;
 17. radniku u roku do osam dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja te mu izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Vrtiću;

18. dostavlja Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje podatke o radniku s kojim je sklopio ugovor o radu, kao i sve podatke do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa;
 19. dostavlja Hrvatskom zavodu za zapošljavanje podatke o zaposlenim radnicima s utvrđenim invaliditetom;
 20. uređuje korištenje prava na roditeljne ili roditeljske vremenske potpore;
 21. obavlja druge poslove za koje je ovlaštena propisima, Statutom, ovim Pravilnikom i drugim aktima Vrtića.
- (3) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Upravno vijeće:
1. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o zasnivanju radnog odnosa te donošenju odluka o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu;
 2. provodi postupak savjetovanja ili pribavljanja suglasnosti od radničkog vijeća kod redovitog ili izvanrednog otkaza ugovora o radu;
 3. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o upućivanju na liječnički pregled radnika kojima je narušeno psihofizičko stanje u mjeri koja bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost;
 4. izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa;
 5. daje prethodnu suglasnost na sklapanje sporazuma s radničkim vijećem;
 6. odlučuje o zahtjevima radnika za ostvarivanje prava iz radnog odnosa;
 7. obavlja druge poslove za koje je ovlašteno propisima, statutom i drugim aktima Vrtića.

XII. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 102.

- (1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta kojim je može bitno povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti Upravnom vijeću zahtjev za ostvarivanje prava.
- (2) Zahtjev koji je podnesen izvan roka iz stavka 1. ovoga članka Upravno vijeće će odbaciti.
- (3) Kada raspolaže svim relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, Upravno vijeće može o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 103.

- (1) Kada Upravno vijeće utvrdi da je radnikov zahtjev za ostvarivanje prava nerazumljiv može tražiti ispravku ili dopunu zahtjeva.

Članak 104.

- (1) Ako ne postupi prema članku 101. stavak 2. 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.

XIII. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 105.

- (1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnome mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju dostavljač i radnik. Radnik treba na dostavnici sam označiti nadnevak primitka pismena. Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena.
- (2) Kada radniku pismo nije dostavljeno na radno mjesto, treba mu pismo 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 pismo istaknuto na oglasnoj ploči Vrtića, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od tri dana od dana isticanja pismena.

XIV. NADOKNADA ŠTETE

Članak 106.

- (1) Bez dopuštenja ravnatelja radnik Vrtića ne smije za sebe ili drugu osobu obavljati poslove sredstvima ili opremom Vrtića.
- (2) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Vrtiću, dužan je nastalu štetu nadoknaditi.

Članak 107.

- (1) Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovoran je za dio štete koji je prouzročio.
- (2) Ako štetu prouzroči više radnika, a ne može se za svakog radnika utvrditi dio štete koji je prouzročio, svi radnici odgovaraju za štetu i dužni su je nadoknaditi solidarno.

Članak 108.

- (1) Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta.
- (2) Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovoga članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

Članak 109.

- (1) Radnik je dužan nadoknaditi štetu prema odluci ravnatelja u slučaju:
 - neopravdanog izostanka s rada;

- nemarnog obavljanja poslova;
 - prestanka rada prije isteka otkaznog roka kada ima obvezu raditi;
 - nestručnog ili nemarnog rukovanja sredstvima za rad;
 - zakašnjavanja na posao, izlaska s posla za vrijeme rada ili napuštanja rada prije isteka radnog vremena;
 - izazivanja nereda ili fizičkog napada na dijete, drugog radnika ili osobe koje borave u Vrtiću;
 - ometanja jednog ili više radnika u obavljanju radnih obveza.
- (2) Ako se utvrdi da je nastala šteta veća od iznosa iz stavka 1. ovoga članka, zahtijevat će nadoknadu u visini stvarno nastale štete.

Članak 110.

- (1) Vrtić će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja nadoknade štete ako šteta nije učinjena namjerno, ako radnik do tada nije uzrokovao štetu, ako je poduzeo sve da se šteta otkloni ili bi se radnik zbog isplate nadoknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.

Članak 111.

- (1) Ako radnik na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a tu je štetu nadoknadio Vrtić, radnik je dužan Vrtiću vratiti iznos koji je on isplatio trećoj osobi.

Članak 112.

- (1) Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.
- (2) Ako radnik ne nadoknadi nastalu štetu dragovoljno, odnosno ne da suglasnost za nadoknadu štete uskratom isplate plaće ili dijela plaće ravnatelj treba protiv radnika pokrenuti postupak za prisilnu nadoknadu štete.

Članak 113.

- (1) Radnik ima pravo na nadoknadu štete od Vrtića ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Vrtić prouzroči štetu povredom njegovih prava iz radnog odnosa.
- (2) Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati.
- (3) Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Vrtić će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima, prema pravomoćnoj sudskoj odluci ili prema ovršnoj ispravi.

XV. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO

Članak 114.

- (1) Ravnatelj je dužan odobriti neplaćeni dopust i mogućnost povratka na ugovorene poslove svakom radniku Vrtića koji je upućen na rad u diplomatsko-konzularno predstavništvo Republike Hrvatske ili radniku koji je braćni drug osobe upućene u diplomatsko-konzularno predstavništvo Republike Hrvatske.

- (2) Vrijeme neplaćenog dopusta ravnatelj treba urediti sporazumno odnosno prema radnikovom pisano obrazloženom zahtjevu.

Članak 115.

- (1) Radniku iz članka 113. ovoga Pravilnika za vrijeme neplaćenog dopusta, odnosno rada u inozemstvu prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Članak 116.

- (1) Nakon prestanka rada u inozemstvu, odnosno isteka roka iz zakona, odluke ili ugovora o radu u inozemstvu, radnik iz članka 113. ovoga Pravilnika dužan je pravodobno se vratiti na rad u Vrtić.
- (2) Ako se radnik ne javi pravodobno na rad u Vrtić, ravnatelj treba postupiti prema članku 100. stavku 2. točki 13. ovoga Pravilnika.

XVI. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 117.

- (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, sindikati se trebaju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku iz stavka 2. ovoga članka, a o postignutom sporazumu dužni su pisano izvijestiti ravnatelja.

Članak 118.

- (1) Za izvješćivanje radničkog vijeća o podacima propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlašteni su ravnatelj i Upravno vijeće.

Članak 119.

- (1) Poblži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i ravnatelja uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.
- (2) Kada 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.

Članak 120.

- (1) Skup radnika čine svi radnici Vrtića.
- (2) Skup radnika saziva radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Vrtića.
- (3) Ako u Vrtiću nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika može sazvati ravnatelj.
- (4) Kada je u Vrtiću utemeljeno radničko vijeće, ravnatelj može, kada je to potrebno, sazvati skup radnika ne osporavajući radničkom vijeću pravo na sazivanje skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti radničkoga vijeća.
- (5) Kod postupanja prema stavcima 3. i 4. ovoga članka ravnatelj je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 121.

- (1) Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića Škrinjica i počinje se primjenjivati od 1. svibnja 2025. godine.

Članak 122.

- (1) Ovaj Pravilnik može se mijenjati ili dopunjavati pod uvjetima pod kojima je donesen.

Članak 123.

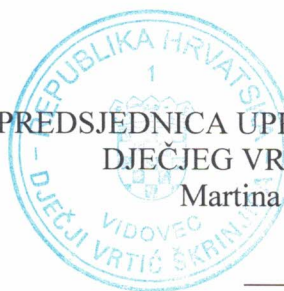
- (1) Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Dječjeg vrtića Škrinjica (KLASA: 011-03/24-03/01, URBROJ: 2186-170-02-24-06) od 04. travnja 2024. godine te 1. Izmjene i dopune Pravilnika o radu (KLASA: 011-03/24-03/02, URBROJ: 2186-170-02-24-6) od 11. prosinca 2024. godine

KLASA: 011-03/25-03/01

URBROJ: 2186-170-02-25-8

Vidovec, 28. travnja 2025. godine

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA
DJEČJEG VRTIĆA ŠKRINJICA
Martina Bistrović, dipl.oec.



RAVNATELJICA
DJEČJEG VRTIĆA ŠKRINJICA
Vida Risek, mag. praesc. educ.



Ovaj Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Vrtića dana 29. travnja 2025. godine, a stupa na snagu 1. svibnja 2025. godine.