

Temeljem članka 26. stavka 1. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23) i članka 47. i članka 67. Statuta Dječjeg vrtića Svetog Josipa (pročišćeni tekst) Upravno vijeće Dječjeg vrtića Svetog Josipa, Zagreb, Granešina 3, na sjednici održanoj 21. svibnja 2025. godine donosi

PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA SVETOG JOSIPA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i Dječjeg vrtića Svetog Josipa kao Poslodavca (dalje u tekstu: Vrtić), zasnivanje i prestanak radnog odnosa, postupak za primanje pripravnika i obavljanje pripravničkog staža, stručno usavršavanje, način utvrđivanja i obračun plaća, materijalnih prava radnika, zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja u svezi s radom.

(2) Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

Članak 2.

(1) Izrazi koji se koriste u ovom pravilniku, a imaju rodno značenje, odnose se jednako na muški i ženski rod.

(2) Izraz ravnatelj odnosi se i na voditelja podružnice.

Članak 3.

(1) Odredbe ovog pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su s Vrtićem sklopili ugovor o radu.

Članak 4.

(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 pravila koja proizlaze iz organizacije rada u Vrtiću.

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U DJEČJEM VRTIĆU

Natječaj

Članak 5.

- (1) Radni odnos s Vrtićem zasniva se ugovorom o radu na temelju javnog natječaja.
- (2) O potrebi zapošljavanja novih radnika u Vrtiću odluku donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.
- (3) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnoj stranici i oglasnoj ploči vrtića, a rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Članak 6.

- (1) U natječaju iz članka 5. navode se podaci:
 - nazivu i sjedištu Vrtića,
 - nazivu ili vrsti posla za koji će se sklopiti ugovor o radu,
 - uvjetima koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati,
 - ispravama koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta,
 - roku u kojemu osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj.
- (2) U natječaju je potrebno navesti dokaze o ispunjavanju uvjeta iz članka 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, prava prednosti kandidata po posebnim propisima.
- (3) U natječaju mora biti istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

Članak 7.

- (1) Iznimno od članka 5., 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 Vrtiću ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
 - u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u Vrtiću ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova.

Članak 8.

- (1) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz zakona i pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada, natječaj će se ponoviti u roku od 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 5 mjeseci.

(3) U iznimnim slučajevima uz obrazloženje, ravnatelj može predložiti Upravnom vijeću da ne izvrši izbor i/ili poništi objavljeni natječaj ukoliko smatra da kandidati, na temelju rezultata intervjua ili drugih kompetencija, ne ispunjavaju tražena očekivanja za pojedino radno mjesto.

Članak 9.

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

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

Članak 10.

(1) Sudionicima natječaja koji nisu izabrani dostavlja se pisana obavijest u roku od 8 dana od dana donošenja odluke o izboru kandidata.

Članak 11.

(1) Radnici u Vrtiću koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme mogu, iz opravdanih razloga, koje utvrđuje Upravno vijeće, u drugom vrtiću zasnovati radni odnos bez natječaja.

Provjera radnih sposobnosti

Članak 12.

(1) Vrtić ima pravo provjere radnih sposobnosti radnika i odlučuje u kojim će se oblicima provjeravanje provoditi (psihološki testovi, pisani radovi, razgovori, intervjui i dr.).

(2) Prethodno provjeravanje sposobnosti obavlja ravnatelj ili radnik Vrtića kojega ravnatelj za to ovlasti.

(3) Ovlašteni 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.

Sklapanje ugovora o radu

Članak 13.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

(2) S radnicima Vrtića ugovor o radu sklapa ravnatelj, a s ravnateljem Vrtića ugovor o radu sklapa predsjednik Upravnog vijeća.

(3) Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima Ugovora.

(4) Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost ugovora.

(5) 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.

(6) Svaki ugovor o radu, da bi bio valjan i imao pravne učinke, mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
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. 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,
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno vrtić, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
8. bruto plaći,
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
10. o tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji,
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(7) Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti izmjene i/ili dopune ugovora kojim mijenjaju pojedine uglavke ugovora o radu.

Članak 14.

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

Vrste ugovora o radu

Članak 15.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim Pravilnikom ili Zakonom o radu.

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

Članak 16.

(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, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba,
- 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, dok se na natječaj što se ponavlja svakih pet mjeseci ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

(2) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od 3 godine.

(3) Iznimno, 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 3 godine:

- radi zamjene privremeno nenazočnih radnika - do njihova povratka na rad,
- radi obavljanja poslova - dok se na natječaj što se ponavlja svakih pet mjeseci ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete,
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja,
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova EU.

(4) 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.

(5) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(6) Istekom roka od 3 godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od 3 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 6 mjeseci.

Probni rad

Članak 17.

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

(2) Odluku o potrebi za probnim radom donosi Upravno vijeće.

(3) Probni rad može trajati najviše:

- do 2 mjeseca za poslove za koje se traži niža stručna sprema,

- do 4 mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema,
- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži viša ili visoka stručna sprema.

(4) Iznimno, trajanje probnog rada može se produžiti zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava te plaćenog dopusta iz članka 86. Zakona o radu.

(5) Ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od 6 mjeseci.

Članak 18.

(1) Za vrijeme probnog rada Poslodavac 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 19.

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

(2) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 20.

(1) Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, didaktička sredstva, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te ih prilagođavati promijenjenim okolnostima, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

(2) Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

(3) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Vrtić o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od Vrtića utvrđene mjere.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 21.

(1) Vrtić smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama podatke o radnicima samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

(2) Vrtić prikuplja, obrađuje, koristi ili dostavlja trećim osobama o radnicima osobne podatke

određene propisima o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

(3) Radnici su dužni o svakoj promjeni osobnih podataka obavijestiti Vrtić odmah, a najkasnije u roku od 8 dana od dana nastanka promjene.

Članak 22.

(1) Vrtić će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

(2) Odluku o prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku, kao i o imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke donosi ravnatelj.

(3) Zaštita osobnih podataka radnika određena je Politikom zaštite osobnih podataka.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 23.

(1) Zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 24.

(1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radnicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 23. ovoga Pravilnika, a ima cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(2) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Za izraze „uznemiravanje" i spolno uznemiravanje" koristi se zajednički izraz „uznemiravanje".

Članak 25.

(1) Uznemiravanjem u tijeku rada i u vezi s radom smatraju se osobito:

- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju,
- uvrede, prijetnje i omalovažavanja,
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili pak davanje dezinformacija,
- dodjeljivanje nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka,
- uznemirujući telefonski pozivi, poruke e-pošte, SMS,
- korištenje nepriličnih izraza i tona u ophođenju,
- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- negativno isticanje određenog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava radnika.

Članak 26.

- (1) Osobe ovlaštene u vrtiću primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika su: ravnatelj i osoba koju ravnatelj imenuje posebnom odlukom (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).
- (2) Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva objavljuju se na mrežnoj stranici, a uključuju ime i prezime te kontakt podatke ovlaštene osobe.
- (3) U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i poštovanja dostojanstva radnika, Vrtić će voditi posebnu brigu o informiranju radnika o zaštiti dostojanstva radnika te o edukaciji ovlaštenih osoba.

Članak 27.

- (1) Postupak zaštite dostojanstva radnika pokreće se podnošenjem pisane pritužbe ravnatelju ili ovlaštenoj osobi.
- (2) Pritužba sadržava:
 - podatke o podnositelju pritužbe,
 - podatke o osobi koja vrši neželjeno ponašanje,
 - kratak opis povrede dostojanstva radnika (trajanje, učestalost i sl.),
 - navođenje dokaza (svjedoci, pisana dokumentacija, izvještaj i sl.) ako postoje,
 - potpis podnositelja pritužbe, mjesto i datum.
- (3) Poslodavac je dužan o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva radnika obavijestiti ovlaštenu osobu.
- (4) Ovlaštena osoba dužna je primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.
- (5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka Vrtić će primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika ako:
 - je ovlaštena osoba odsutna,
 - ako se radi o pritužbi same ovlaštene osobe ili na samu ovlaštenu osobu,
 - ako radnik određen za rješavanje pritužbi ne riješi pritužbu u propisanom roku ili ako to ovlaštena osoba izričito zatraži od ravnatelja.
- (6) Ovlaštena osoba dužna je odmah, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje, te po potrebi druge osobe koje imaju saznanja o događaju. O očitovanju radnika sastavlja se zapisnik koji taj radnik i ovlaštena osoba supotpisuju.
- (7) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
- (8) U provođenju postupka ovlaštena osoba mora poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastanka uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 28.

- (1) Ako ovlaštena osoba utvrdi da postoji neželjeno ponašanje radnika, predlaže Vrtiću, ovisno o svakom pojedinom slučaju, poduzimanje mjera kao što su:
 - usmeno upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
 - pisano upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,

- promjene u organizaciji rada kako bi se izbjegla zajednička fizička prisutnost radnika koji je uznemiravan i radnika za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje.
- (2) Ako Vrtić u roku propisanom Zakonom o radu ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio sudsku zaštitu pred nadležnim sudom.

IV. RADNICI DJEČJEG VRTIĆA

Članak 29.

- (1) U 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 Vrtiću rade i druge osobe koje obavljaju administrativno-tehničke i pomoćne poslove (u daljnjem tekstu: ostali radnici).

Članak 30.

- (1) Odgojno-obrazovni radnici u Vrtiću moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja, te utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova.
- (2) Poslove odgojitelja djece od navršених 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:
- Sveučilišni diplomski studij - Sveučilišni/a magistar/magistra ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja,
 - Sveučilišni prijediplomski studij - Sveučilišni/a prvostupnik/ca ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja,
 - Stručni prijediplomski studij - Prvostupnik/ca ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja.
- (3) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz stavka 2. ovoga članka, poslove odgojitelja može obavljati osoba koja je završila učiteljski studij i to: specijalistički diplomski stručni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski studij ili četverogodišnji diplomski stručni studij primarnog obrazovanja, uz uvjet da u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa stekne kvalifikaciju odgojitelja temeljem priznavanja stečenih ishoda učenja na studiju za učitelja i razlike programa za prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju učitelja u svrhu stjecanja kvalifikacije odgojitelja.
- (4) Ako osoba iz stavka 3. ovoga članka ne stekne kvalifikaciju odgojitelja u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa, prestaje joj radni odnos istekom roka za stjecanje odgovarajuće kvalifikacije za odgojitelja te se ne može više zaposliti u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja dok ne ispuni uvjete za rad na radnome mjestu odgojitelja.
- (5) Osoba iz stavka 3. ovoga članka prilikom prijave na natječaj dužna je dostaviti dokaz da nije bila zaposlena u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja na radnom mjestu odgojitelja.

(6) Osoba iz stavka 3. ovoga članka zasniva radni odnos kao nestručna osoba do stjecanja kvalifikacije za odgojitelja te može izvoditi odgojno-obrazovni rad s djecom kao jedan od dvaju odgojitelja u odgojno-obrazovnoj skupini, i to uz odgojitelja koji ima odgovarajuću kvalifikaciju iz stavka 2. ovoga članka.

(7) Poslove stručnog suradnika može obavljati osoba koja je završila;

- Sveučilišni diplomski studij

(8) Poslove medicinske sestre može obavljati osoba koja je završila:

- Sveučilišni diplomski studij,
- Stručni diplomski studij,
- Sveučilišni prijediplomski studij,
- Stručni prijediplomski studij.

(9) Odgovarajuću vrstu obrazovanja odgojno-obrazovnih radnika te razinu i vrstu ostalih radnika u vrtiću, kao i potrebnu razinu i vrstu obrazovanja za izvođenje programa predškolskog odgoja koji se ostvaruju u vrtiću propisuje ministar nadležan za obrazovanje pravilnikom.

Članak 31.

(1) Radni odnos u 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 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 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 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 Vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, Vrtić će 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) 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 Vrtiću niti kao vanjski suradnik Vrtića.

- (7) U 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.
- (8) Radni odnos u Vrtiću ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru za zaštitu dobrobiti djeteta sukladno posebnom propisu.

V. POSTUPAK ZA PRIMANJE PRIPRAVNIKA I OBAVLJANJE PRIPRAVNIČKOG STAŽA

Staziranje pripravnika

Članak 32.

- (1) Odgojitelj ili stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik u vrtiću, zasniva radni odnos kao pripravnik.
- (2) Pripravnički staž traje godinu dana.
- (3) Nakon obavljenog 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 Vrtiću.
- (5) Rok iz stavka 4. 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.
- (6) Troškove polaganja stručnog ispita pripravniku prvi put snosi Vrtić, a troškova drugog i svakog daljnjeg polaganja pripravničkog ispita snosi sam pripravnik.
- (7) Pod troškom polaganja stručnog ispita podrazumijevaju se trošak prijavljivanja ispita.
- (8) 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.
- (9) Osoba iz članka 23. stavka 3. Zakona o radu, a 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 Zakona.

Članak 33.

- (1) Stručnom radniku koji nema položen stručni ispit koeficijent složenosti radnog mjesta njegove stručne spreme, a koji je određen Odlukom upravnog vijeća umanjuje se za 15% .
- (2) Koeficijent predviđen za stručnog radnika s položenim stručnim ispitom ne umanjuje se radnicima s određenom vrstom i stupnjem stručne spreme koji su zakonom oslobođeni obveze polaganja stručnog ispita.

Članak 34.

- (1) Stažiranje pripravnika ostvaruje se na temelju programa koji predlaže povjerenstvo za stažiranje, a donosi ga Odgojiteljsko vijeće Vrtića.
- (2) Povjerenstvo za stažiranje imenuje ravnatelj, a čine ga:
 - ravnatelj u svojstvu predsjednika
 - mentor pripravnika
 - stručni suradnik vrtića.
- (3) Sadržaj i način rada povjerenstva, propisuje se poslovníkom o radu povjerenstva za stažiranje kojeg donosi Ministarstvo nadležno za poslove obrazovanja.
- (4) Evidenciju o ostvarivanju programa pripravničkog staža, u pravilu, vodi mentor.

Članak 35.

- (1) Ako vrtić nema odgojitelja u zvanju mentora, ravnatelj će odlukom pripravniku imenovati za mentora odgojitelja istog ili višeg stupnja stručne spremlje od pripravnika, s položenim stručnim ispitom ili onog koji nema obvezu polagati stručni ispit, a uživa ugled vrsnog odgojitelja.
- (2) Mentoru se koeficijent složenosti radnog mjesta uvećava se za 10% za sve vrijeme mentorstva, što se utvrđuje odlukom iz stavka 1. ovog članka.

Članak 36.

- (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 37.

- (1) Na pripravnike - odgojitelje i stručne suradnike primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i propisa donesenih na temelju zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganjem stručnog ispita.

Članak 38.

- (1) Ako su stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeni zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Vrtić može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).
- (2) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.
- (3) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad može trajati najduže onoliko koliko traje pripravnički staž.

Stručno usavršavanje i napredovanje u položajna zvanja

Članak 39.

(1) Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelj obvezni su, stručno se usavršavati sukladno propisima koje donosi ministar nadležan za obrazovanje, a zdravstveni voditelj u skladu s propisima koje donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Članak 40.

(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 roditeljnog ili roditeljskog dopusta ili posvojiteljskog dopusta ili mirovanja radnog odnosa produljuje rok na koji su izabrani u odgovarajuće zvanje za onoliko vremena koliko je trajala privremena odsutnost s rada.

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

VI. RADNO VRIJEME

Članak 41.

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

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

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

Puno radno vrijeme

Članak 42.

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 43.

(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 Upravno vijeće.

(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 44.

(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 45.

(1) Dnevno radno vrijeme radnika je 8 sati.

(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 ili druge osobe koju ravnatelj ovlasti.

Dodatni rad radnika

Članak 46.

Dodatni rad radnika reguliran je člancima 18 a, b i c Zakona o radu.

Prekovremeni rad

Članak 47.

(1) Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe.

(2) U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka radnik je obvezan raditi prekovremeno do 10 sati tjedno.

(3) O uvođenju prekovremenog rada ravnatelj je obvezan radniku uručiti pisani zahtjev najkasnije jedan dan unaprijed.

(4) Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno na usmeni zahtjev Poslodavca. Usmeni zahtjev Poslodavac je dužan potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je naložen prekovremeni rad.

Članak 48.

(1) Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada (odgojitelji preko 5,5 sati neposrednog rada, stručni suradnici preko 5 sati neposrednog rada, a zdravstveni voditelj preko 7 sati neposrednog rada), odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad osam sati dnevno, ako se nejednakim rasporedom radnog vremena do kraja pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

(2) Kada radnik koristi slobodne dane po osnovi prekovremenog rada, isti se računaju na način da se ukupni broj ostvarenih prekovremenih sati radnika dijeli s brojem sati neposrednog rada (za odgojitelje s 5,5, za stručne suradnike s 5, za zdravstvene voditelje sa 7 sati). Za ostale radnike broj slobodnih dana računa se na način da se broj ostvarenih prekovremenih sati radnika dijeli s 8.

Članak 49.

(1) Prekovremeni rad ne može se odrediti maloljetniku.

(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više Poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Vrtiću pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 50.

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

(2) Dnevno radno vrijeme u pravilu je jednokratno. Trajanje dnevnog radnog vremena određuje se na način da se zadovolje potrebe djece za ostvarivanjem programa predškolskog odgoja.

(3) Radno vrijeme odgojitelja 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 Vrtiću te stručnih radnika koji provode programe za djecu s teškoćama u razvoju u neposrednom radu s djetetom, kao i ostale poslove u sklopu satnice do punoga radnog vremena navedenih radnika, određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.

Članak 51.

- (1) Početak i završetak tjednog i dnevnog radnog vremena i raspored radnog vremena utvrđuje se godišnjim planom i programom rada Vrtića.
- (2) Ravnatelj izdaje svakom radniku odluku o godišnjem zaduženju i strukturi radnog vremena.

Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 52.

- (1) Posebnom pisanom odlukom ravnatelja radno vrijeme se može rasporediti u nejednakom trajanju u skladu s odredbama Zakona i Državnog pedagoškog standarda.
- (2) Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena, ali tijekom i na kraju tako utvrđenog razdoblja takvog rasporeda, koje ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, raspored radnog vremena mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom radnom vremenu (40 sati tjedno) te mora odgovarati broju sati planiranih godišnjim planom i programom rada.
- (3) Vrtić u vrijeme provođenja nejednakog rasporeda radnog vremena mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.
- (4) U slučaju da radnik nakon utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena ima manje sati od ugovorenog punog radnog vremena, tako utvrđeni manjak sati ide na teret Vrtić i radnik ga nije dužan odrađivati.
- (5) Višak ili manjak sati evidentiranih zbog nejednakog rasporeda radnog vremena odgojno-obrazovnih radnika i zdravstvenog voditelja odnose se isključivo na sate provedene u neposrednom radu.

Članak 53.

- (1) Ako je ravnatelj donio posebnu pisanu odluku o nejednakom rasporedu radnog vremena, a na kraju razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi da se ne može nejednakim rasporedom radnog vremena prosječno radno vrijeme radnika svesti na ugovoreno radno vrijeme, tada će se isključivo višak sati smatrati prekovremenim radom unutar nejednakog rasporeda radnog vremena.
- (2) Kod nejednakog rasporeda radnog vremena obračunsko razdoblje je svaka četiri mjeseca.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 54.

- (1) Zbog naravi posla i zahtjeva procesa rada Poslodavca radno se vrijeme može preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) Radno se vrijeme u okviru godišnjeg zaduženja i strukture radnog vremena može preraspodijeliti tijekom pedagoške godine odlukom ravnatelja, ovisno o programima predškolskog odgoja, a u skladu s Državnim pedagoškim standardom.

- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme u određenom razdoblju (najduže u razdoblju pedagoške godine) može iznositi najviše 48 sati tjedno (uključujući i prekovremeni rad), s tim da se u preostalom razdoblju korištenjem slobodnih dana odnosno tjednim radnim vremenom kraćim od 40 sati osigura da radnik prosječno ne radi dulje od 40 sati tjedno tijekom pedagoške godine.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Pauza ili stanka

Članak 55.

- (1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz st. 1 ovog članka ubraja se u radno vrijeme. Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.
- (3) Ako priroda posla ne omogućava korištenje stanke u toku rada (odgojno– obrazovni radnici), to će se vrijeme preraspodijeliti u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja.

Dnevni odmor

Članak 56.

- (1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 57.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- (2) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.
- (3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Godišnji odmor

Članak 58.

- (1) Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana.
- (2) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na minimum godišnjeg odmora iz stavka 1. dodaju dodatni dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima, kako slijedi:

a) prema dužini radnog staža:

- | | |
|----------------------|--------------|
| – do 5 godina | 1 radni dan |
| – od 5 do 10 godina | 2 radna dana |
| – od 10 do 15 godina | 3 radna dana |

- | | |
|----------------------|----------------|
| – od 15 do 20 godina | 4 radna dana |
| – od 20 do 25 godina | 5 radnih dana |
| – od 25 do 30 godina | 6 radnih dana |
| – od 30 do 35 godina | 7 radnih dana |
| – više od 35 godina | 8 radnih dana. |

b) prema složenosti poslova

- | | |
|---|--------------|
| – poslovi magistra struke ili stručnog specijalista (VSS) | 4 radna dana |
| – poslovi sveučilišnog ili stručnog prvostupnika (VŠS) | 3 radna dana |
| – poslovi srednje stručne spreme (SSS) | 2 radna dana |
| – poslovi niže stručne spreme (NSS) | 1 radni dana |

c) s obzirom na uvjete rada

- | | |
|---|-------------|
| – poslovi obavljanje kojih je vezano uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, pralja, švelja, kuharice, ekonom, vozač, domar) | 1 radni dan |
| – poslovi obavljanje kojih je vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, tajnik, voditelj i radnik u računovodstvu, ravnatelj) | 1 radni dan |
| – poslovi odgojitelja koji rade u prijevozu, na više programa ili objekata dodatno | 1 radni dan |

d) s obzirom na posebne socijalne uvjete

- | | |
|--|--------------|
| – roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom | 1 radni dan |
| – roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po | 1 radni dan |
| – samohranom roditelju malodobnog djeteta | 2 radna dana |
| – roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu | 2 radna dana |
| – osobi s invaliditetom | 2 radna dana |

e) prema ocjeni ravnatelja 1-3 radna dana

(3) Utvrđeno trajanje godišnjeg odmora po svim osnovama iz stavka 1. ovog članka **ne može** za jednu kalendarsku godinu **iznositi duže od 30 radnih dana.**

(4) Radnik koji se prvi put zapošljava ili ima prekid rada između dva radna odnosa veći od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

(5) Pod pojmovima radnika s invaliditetom, djeteta s invaliditetom, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalni život u smislu ovog članka smatraju se radnik,

dijete i punoljetno dijete sa statusom osobe s invaliditetom definiranim Zakonom o Registru osoba s invaliditetom.

Članak 59.

- (1) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje te blagdani i neradni dani.
- (2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 60.

- (1) Godišnji odmor u pravilu se koristi u srpnju i kolovozu.
- (2) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, osim ako s vrtićem ne dogovori drukčije.
- (3) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 2 tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 tjedna.
- (4) Radnik ima pravo koristiti 1 dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti ravnatelja ili osobu koju on ovlasti, najmanje 3 dana ranije.

Članak 61.

- (1) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, radnik može prenijeti i iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (2) Godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora iz prošle kalendarske godine koji nije iskorišten ili je prekinut zbog bolesti ili korištenja roditeljskog, 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.

Članak 62.

- (1) Ravnatelj donosi odluku o godišnjem odmoru za svaku kalendarsku godinu najkasnije do 31. svibnja tekuće godine.
- (2) Plan korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj za sve radnike pisanom odlukom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (3) Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora, ravnatelj dostavlja svakom radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 63.

- (1) Odluka o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto.
- (2) Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, obavijest iz stavka 1. ovoga članka

dostavlja mu se putem elektroničke pošte.

Članak 64.

- (1) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke Poslodavca.
- (2) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenu odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora. Troškovima se smatraju putni i drugi troškovi.
- (4) Putnim se troškovima smatraju stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, u visini određenoj ovim ugovorom.
- (5) Drugim se troškovima smatraju ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 65.

- (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.
- (3) Iznimno, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Naknada za godišnji odmor

Članak 66.

- (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 67.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj ovim Pravilnikom 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).

Plaćeni dopust

Članak 68.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust do ukupno najviše 7 radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u slučaju:

– sklapanja braka	5 radnih dana
– rođenja ili posvojenja djeteta	5 radnih dana
– smrti supružnika, brata ili sestre, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, maćehe, očuha, skrbnika, staratelja i unuka	5 radnih dana
– smrti djeda ili bake te roditelja ili braće i sestara supružnika	2 radna dana
– selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
– selidbe u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
– teške bolesti roditelja, supružnika ili djeteta	3 radna dana
– prirodne nepogode koja je neposredno zadesila radnika	5 radnih dana
– dobrovoljno darivanje krvi za svako davanje	1 radni dan
– polaganja stručnog ispita prvi put	7 radnih dana

(2) Razdoblje provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenim na radu.

(3) 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.

(4) Kad osnova za korištenje plaćenog dopusta nastane u vrijeme korištenja godišnjeg odmora, na zahtjev radnika, godišnji odmor će se prekinuti te će radnik koristiti plaćeni dopust.

(5) Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust, dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima za korištenje prava na plaćeni dopust te ima pravo na korištenje prava na plaćeni dopust u vrijeme nastanka ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava.

(6) O zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta odlučuje ravnatelj pisanom odlukom kojom utvrđuje opravdanost korištenja plaćenog dopusta te njegovo trajanje.

Članak 69.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj iz članka 69. stavka 1. i za svako darivanje krvi, neovisno o broju radnih dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.
- (2) Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta, ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.
- (3) U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi dan plaćenog dopusta može se koristiti na dan darivanja krvi ili u roku od 30 dana od dana darivanja krvi.
- (4) 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.
- (5) O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje 3 dana unaprijed.
- (6) Navedeno pravo radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

Neplaćeni dopust

Članak 70.

- (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.

Članak 71.

- (1) Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj.
- (2) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Vrtića.

Članak 72.

- (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.

Članak 73.

- (1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi .
- (2) Pod pružanjem osobne skrbi, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (3) Pod istim kućanstvom, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.
- (4) Ravnatelj može u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaza postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 2. ovog članka.
- (5) Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta za pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Odsutnost s posla

Članak 74.

- (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.

VIII. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 75.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.
- (2) Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.
- (3) Plaća se ugovora u bruto iznosu.
- (4) Za prethodni mjesec plaća i naknada plaće se isplaćuje najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu.
- (5) Poslodavac će radniku, prigodom isplate plaće, uručiti pisani izračun plaće bilo to u fizičkom obliku ili digitalnom obliku u kojem slučaju se isti predaje posredstvom elektroničke pošte ili na drugi prikladan način.
- (6) Radnik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.

Članak 76.

- (1) Plaću radnika čini osnovna plaća (bruto plaća) i dodaci na plaću.
- (2) Osnovna bruto plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak predstavlja umnožak osnovice za izračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem zaposlenik radi, uvećan za iznos dodatka na radni staž.
- (3) Osnovicu i koeficijenti složenosti poslova za izračun osnovne mjesečne plaće radnika utvrđuju se Odlukom Upravnog vijeća.

Članak 77.

- (1) Osnovna plaća radnika uvećat će se za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (2) Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka smatra se radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja.
- (3) U radni staž za uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka računa se radni staž ostvaren u inozemstvu, pod uvjetom da se isti u Republici Hrvatskoj prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i drugih država ili se radi o stažu ostvarenom u zemljama Europske unije odnosno Europskog gospodarskog prostora nakon 1. srpnja 2013. godine.

Članak 78.

Pravo na postotno uvećanje vrijednosti koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta imaju radnici za posebna zaduženja i stečena zvanja savjetnika:

- za voditelja podružnice 10%
- za zvanje savjetnika 20%

Dodaci na plaću

Članak 79.

- (1) Za obavljanje poslova vođenja Dječjeg vrtića, Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja imenuje osobu koja zamjenjuje ravnatelja u slučaju privremene spriječenosti u obavljanju ravnateljskih poslova sukladno Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju.
- (2) Osoba iz stavka 1. ovog članka ima prava i dužnosti obavljati one poslove ravnatelja čije se izvršenje ne može odgađati do ravnateljeva povratka.
- (4) Poslove iz stavka 1. i 2. ovog članka osoba koja zamjenjuje ravnatelja obavlja uz svoj redovan rad u Vrtiću.
- (5) Osobi iz stavka 1. ovog članka koja taj posao obavlja uz svoj redovan rad obračunava se dodatak na osnovnu plaću koji iznosi 30%

Naknada plaće

Članak 80.

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

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio Vrtić,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i ovim Pravilnikom.

Članak 81.

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, odnosno za invalide rada prvih 7 dana, pripada mu naknada plaće u visini 70 % od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjesecu prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

(2) Ako je radnik odsutan s rada zbog sebe 43 dana i duže, odnosno za invalide rada 8 dana i duže, pripada mu razlika između naknade za bolovanje koju prima od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade iz stavka 1. ovog članka.

(3) Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100 % od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjesecu prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

(4) Iznimno, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

(5) Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.

IX. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Regres

Članak 82.

(1) Radnicima vrtića može se isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora u visini koju za svaku godinu posebnom odlukom utvrđuje ravnatelj.

(2) Regres će se isplatiti jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

(3) Radniku koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, može se isplatiti regres iz stavka 1. ovoga članka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(4) Radnici koji su s Vrtićem sklopili ugovor o radu na određeno vrijeme do 60 dana trajanja, ne ostvaruju pravo na regres.

Otpremnine

Članak 83.

- (1) Kada radnik stekne uvjete za mirovinu ili mu prestaje radni odnos na zakonom propisan način za koji je obvezna isplata otpremnine, radniku pripada pravo na otpremninu u visini 3 prosječne neto plaće koje je radnik ostvario u zadnja 3 mjeseca prije prestanka rada u Vrtiću.
- (2) Kod računanja visine otpremnine iz stavka 1., u slučajevima privremene spriječenosti za rad, za izračun neto prosječne plaće radnika uzimaju se zadnje neto plaće koje je primao prije početka privremene spriječenosti za rad.
- (3) Otpremnina se isplaćuje prije donošenja odluke o prestanku radnog odnosa zbog odlaska u mirovinu, a najkasnije u roku od 30 dana od prestanka radnog odnosa.

Trošak prijevoza na posao i s posla

Članak 84.

- (1) Radnici imaju pravo na naknadu za troškove prijevoza na posao i s posla u visini mjesečne karte mjesnog ili međumjesnog javnog prijevoza (koji je za Vrtić najpovoljniji) prema mjestu prijavljenog prebivališta ili boravišta.
- (2) Visina troškova prijevoza dokazuje se potvrdom o cijeni koštanja mjesečne karte za mjesni i međumjesni javni prijevoz.
- (3) Naknada za troškove prijevoza isplaćuje se radnicima jednom mjesečno prilikom isplate plaće.
- (4) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, naknada troškova prijevoza za dolazak na posao i s posla ne ostvaruje se za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad više od 10 dana.
- (5) Umanjenje karte izračunava se na način da se prvo mjesečni iznos karte javnog prijevoza podjeli s brojem radnih dana u mjesecu. Iznos koji otpada na pojedini radni dan množi se s brojem dana u kojima je radnik redovito radio te tako dobiveni iznos čini naknadu troška prijevoza u pojedinom mjesecu.
- (6) Radnici prijavljeni na nepuno radno vrijeme imaju pravo na naknadu za troškove prijevoza na posao i s posla sukladno satima rada na koje su prijavljeni u Vrtiću.

Naknada za službeni put

Članak 85.

- (1) Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji i inozemstvu, pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.
- (3) Ukoliko je radniku od strane Vrtića osiguran polupansion, isplatit će mu se 50% iznosa dnevnice.
- (4) Ukoliko je radniku od strane Vrtića osiguran puni pansion, neće mu se isplatiti dnevnicu.

(5) Radnik ima pravo na pola dnevnice ukoliko službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a ukoliko službeno putovanje traje između 12 i 24 sata, ima pravo na puni iznos dnevnice.

(6) Ukoliko radnik koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo, čije korištenje nije odobreno, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenog prijevoznog sredstva.

(7) Ako je radniku odobreno korištenje vlastitog automobila u službene svrhe, nadoknadić će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 86.

(1) Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najkasnije neposredno prije putovanja.

(2) U nalogu iz stavka 1. mora biti naznačeno prijevozno sredstvo.

Ostale naknade

Članak 87.

(1) Radnicima Vrtića može se isplatiti mjesečna naknada za prehranu.

(2) O isplati i visini naknade odlučuje ravnatelj.

Članak 88.

(1) Radnicima Vrtića može se isplatiti i prigodna godišnja nagrada za božićne i uskrсне blagdane.

(2) O isplati i visini nagrade odlučuje ravnatelj.

Članak 89.

(1) U slučaju smrti supružnika, djeteta i roditelja radniku se može isplatiti pomoć.

(2) O isplati i visini pomoći odlučuje ravnatelj.

X. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 90.

(1) Ugovor o radu prestaje:

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

Članak 91.

- (1) Radniku kojem se tijekom radnog staža u 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 koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka prestaje radni odnos u Vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Članak 92.

- (1) Poslodavac je dužan u roku od 8 dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.
- (2) Poslodavac u potvrdi iz stavka 1. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 93.

- (1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Vrtić.
- (2) Sporazum radnika i Vrtića o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:
 - podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
 - datum prestanka ugovora o radu.
- (3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj, odnosno osoba koju ravnatelj ovlasti.
- (4) Sporazum o prestanku ugovora o radu s ravnateljem potpisuje ravnatelj i predsjednik Upravnog vijeća.

Otkaz ugovora o radu

Članak 94.

- (1) Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik, otkaz može biti redoviti i izvanredni.

Redoviti otkaz radnika

Članak 95.

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
- (2) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 96.

(1) 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).

Članak 97.

(1) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, ako istovremeno otkazuje više ugovora koji se odnose na iste radna mjesta, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koja terete radnika.

Članak 98.

(1) Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu ako utvrdi da je radnik svojim ponašanjem ili radom povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- ugrožavanja sigurnosti, zdravlja, razvoja i zaštite djece,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada Vrtića,
- nedopuštenog korištenja sredstvima Vrtića,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom,
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja,
- uznemiravanja i spolnog uznemiravanja,
- zlouporabe korištenja bolovanja.

(2) Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka Vrtić može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim člankom 108. Zakona o radu.

(3) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Vrtić 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, Vrtić je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Vrtića da to učini.

Izvanredni otkaz

Članak 99.

(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 obiju ugovorenih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

(2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

(3) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, ravnatelj 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.

(4) 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.

(5) Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa zbog kojih Vrtić može izvanredno otkazati radniku ugovor o radu smatra se:

- 1) nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje obveza iz radnog odnosa,
- 2) uznemiravanje i spolno uznemiravanje drugih radnika,
- 3) nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca,
- 4) nesvrhsishodno 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) nezakonito otuđenje imovine vrtića,
- 11) neovlaštena posluga sredstvima koja su dana radnicima za izvršavanje njihovih poslova,
- 12) dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva ili uzimanje alkohola odnosno drugog omamljujućeg sredstva tijekom radnog vremena,
- 13) izazivanje nereda ili tuče u prostorijama vrtića,
- 14) neopravdano izostajanje s posla,
- 15) protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu Vrtića,
- 16) kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi s radom,
- 17) neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obaveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili je nastupila materijalna ili druga šteta za Vrtić,
- 18) nedopušten ulazak u poslovne prostorije Vrtića,

- 19) obavljanje rada kojim se konkuriira Vrtiću,
- 20) podnošenje netočnog obračuna troškova službenog putovanja,
- 21) neovlašteno korištenje opreme (hardware) ili programa (software) Vrtića,
- 22) nepristojno ponašanje radnika prema poslovnim partnerima ili drugim radnicima,
- 23) nepoštivanje autoriteta nadređenih osoba,
- 24) iznošenje ili prenošenje netočnih podataka o radu Vrtića, čime se nanosi šteta ugledu,
- 25) davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka u Vrtiću,
- 26) odbijanje odgode odnosno prekida korištenja odmora koji je u slučaju prijeko potrebe zatražio ravnatelj Vrtića,
- 27) grubo i neopravdano odbijanje izvršenja naređenog posla,
- 28) onemogućavanje ovlaštenog radnika u provođenju inventure, revizije ili drugog oblika interne kontrole,
- 29) netočno evidentiranje podataka o radu s namjerom pribavljanja sebi ili drugoj osobi protupravne imovinske koristi,
- 30) samovoljno napuštanje mjesta rada.

Članak 100.

(1) Prije izvanrednog 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.

Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika

Članak 101.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, ravnatelj 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) Uz pisano upozorenje iz stavka 1. ovog članka, ravnatelj može radniku izreći mjeru umanjavanja plaće u razdoblju od 3-6 mjeseci u iznosu od 10% do 30%.

(3) Prije redovitog 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 102.

(1) Otkaz mora biti u pisanom obliku i mora biti obrazložen.

(2) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje, a otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza (primjena pravila o dostavi pismena prema Zakonu o upravnom postupku).

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

(4) 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.

(5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta.

(6) 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.

Otkazni rok

Članak 103.

(1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

(2) U slučaju redovitog otkaza Poslodavca otkazni rok se određuje ovisno o vremenu provedenom u radnom odnosu kod Poslodavca i traje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(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 skrivenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. ovoga članka.

(5) 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.

(6) Otkazni rok ne teče za vrijeme:

- trudnoće
- korištenja roditeljnog, 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 roditeljnim i roditeljskim potporama
- privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
- vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

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

(8) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene

nesposobnost za rad radnika kojem je Vrtić prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

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

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

Članak 104.

(1) Radnik može na zahtjev Vrtića prestati raditi i prije isteka roka ili ugovora o radu, ali mu je obvezan isplatiti naknadu plaće i priznati sva prava kao da je radio za cijelo vrijeme otkaznog roka.

Otpremnina

Članak 105.

(1) Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini jedne trećine njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod istog Poslodavca.

XI. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 106.

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

(2) Ako raspolaže relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, upravno vijeće će o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 107.

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

Članak 108.

(1) Ako ne postupi prema članku 112. 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 109.

(1) Odluka o otkazu ugovora o radu i odluka donesenih u postupcima iz članka 133. Zakona o radu dostavljaju se radniku u pravilu neposredno na radnome mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju (potpisom na primjerku pismena koji ostaje u predmetu) potpisuju radnik i dostavljač ako se radi o dostavnici. Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena.

(2) Kada radniku pismo iz prethodnog stavka ovog članka nije dostavljeno na radno mjesto, treba mu pismo dostaviti poštom s povratnicom 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 osam dana od dana isticanja pismena.

(4) Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena, različitih od stavka 1. ovoga članka, koje poslodavac upućuje radniku, poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

XIII. POSLOVNA TAJNA

Članak 110.

(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.

XIV. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 111.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

(2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je radnik odgovoran za dio štete koju je uzrokovao.

(3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

(4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljanjem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 112.

(1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari putem vještačenja.

Članak 113.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje trećoj osobi, a štetu je naknadio Vrtić, dužan je Vrtiću naknaditi iznos naknade isplaćen trećoj osobi.

Članak 114.

(1) Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete za koju je odgovoren, pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do tada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično ukloniti radom kod Vrtića i sredstvima rada Vrtića,
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga posebno teško pogodila,
- ako se radi o osobi s invaliditetom, radniku starije životne dobi, samohranom roditelju ili skrbniku,
- ako se radi o manjoj šteti.

(2) Smanjivanje štete zbog navedenih razloga može iznositi najmanje 20%, a radnika se može osloboditi od naknade štete i u cijelosti.

Odgovornost poslodavca

Članak 115.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom Vrtić je dužan radniku naknaditi štetu prema općim propisima obveznog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Vrtić uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Zastara potraživanja za naknadu štete.

Članak 116.

(1) Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

(2) U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od dana kada je šteta nastala.

(3) Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen duži rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kada istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

(4) Potraživanje naknade štete koju Poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu uzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 117.

(1) Na sve odnose između radnika i Vrtića, koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe ostalih općih akata kojima se uređuju prava i obveze radnika i Vrtića te Zakona.

Članak 118.

(1) 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 119.

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

Članak 120.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu KLASA: 601-02/15-03/01, URBROJ: 251-622-04-15-04 od 3. veljače 2015. i Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu KLASA: 601-02/17-03/06, URBROJ: 251-622-04-17-05 od 20. listopada 2017. godine.

KLASA: 011-02/25-01/00001

URBROJ: 251-622-00001

Zagreb, 21.5.2025.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA:

Ljiljana Puljić, s. Gabrijela

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči dana 21. svibnja 2025., a stupa na snagu 29. svibnja 2025. godine.

RAVNATELJICA VRTIĆA:

s. Danijela Koprek