

Temeljem članka 26. Zakona o radu („Narodne Novine“, broj 93/14,127/17, 98/19, 151/22 i 64/23), članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne Novine“, broj 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 i 101/23) i članka 43. Statuta Dječjeg vrtića Maslina Tribunj (KLASA: 601-01/22-02/6, URBROJ: 2182-20-34-1/1-02-22-4, od 4. siječnja 2023. godine), Upravno vijeće na svojoj 36. sjednici, održanoj dana 7. studenoga 2023. godine, donosi

## **PRAVILNIK O RADU**

### **OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Dječji vrtić Maslina Tribunj, kao poslodavac (u daljem tekstu: Dječji vrtić), ovim Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) uređuje uvjete rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze Dječjeg vrtića i svih zaposlenika (u daljnjem tekstu: radnik), plaće i novčane naknade radnika, zaštitu dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Dječjem vrtiću.

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

#### **Članak 2.**

Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na sve radnike koji su s Dječjim vrtićem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

Nitko u Dječjem vrtiću ne može početi s radom prije sklapanja ugovora o radu ili pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu.

#### **Članak 3.**

U slučaju da su prava i obveze koje su predmet uređenja ovog Pravilnika, drugačije uređena ugovorom o radu, Zakonom o radu ili drugim zakonom i propisom, na radnike se primjenjuje najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije određeno drugačije.

#### **Članak 4.**

Prilikom stupanja radnika na rad ravnatelj ili druga ovlaštena osoba dužna je upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa, organizacijom rada, zaštitom na radu i zaštitom od požara.

Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovog Pravilnika i propisa o zaštiti zdravlja, zaštiti na radu i zaštiti od požara.

#### **Članak 5.**

Radnik je dužan obavljati ugovorom preuzete poslove osobno, savjesno i stručno, prema uputama ili radnim nalogima ravnatelja odnosno drugih radnika koje ovlasti ravnatelj u skladu s naravi i vrstom rada, štititi poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

Dječji vrtić je dužan poštivati i izvršavati ugovorne obveze sve dok radnik izvršava svoje obveze i dok svojim ponašanjem ne šteti poslovanju i ugledu Dječjeg vrtića, odnosno dok se ne izmjene uvjeti koji su postojali u trenutku sklapanja ugovora o radu.

Prava i obveze radnika i Dječjeg vrtića iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika u Dječjem vrtiću.

### **ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

#### **Sklapanje ugovora o radu**

#### **Članak 6.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.

Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim sastojcima ugovora.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja, u slučajevima predviđenim zakonom.

Potrebu zasnivanja radnog odnosa utvrđuje ravnatelj.

Ugovor o radu u ime Dječjeg vrtića sklapa ravnatelj.

Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj od radnika može tražiti podatke koji su u neposrednoj svezi s radnim odnosom i obavljanjem ugovornih poslova.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o bolesti ili drugim okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovorenih poslova.

## **Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

### **Članak 7.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kada je zakonom dopušteno sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na drugi propisani način.

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

## **Ugovor o radu na određeno vrijeme**

### **Članak 8.**

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 obavljanje poslova privremena. Objektivnim razlozima smatraju se oni koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine prema uvjetima i na način propisan Zakonom o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka ugovor o radu može se sklopiti i na vrijeme duže od tri godine u slučajevima propisanim zakonom.

Svaka izmjena ili dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Ukupno vremensko trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme i sklapanje uzastopnih ugovora o radu određuje se u skladu s odredbama Zakona o radu te Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

### **Članak 9.**

Ravnatelj je dužan radniku koji je zaposlen u Dječjem vrtiću na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je u Dječjem vrtiću zaposlen na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Radnike koji su u Dječjem vrtiću zaposleni na određeno vrijeme ravnatelj je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su u Dječjem vrtiću zaposleni na neodređeno vrijeme.

### **Članak 10.**

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru odnosno prestankom objektivnog razloga zbog kojeg je ugovor sklopljen.

O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka radnika se izvješćuje pisanim putem.

## **Oblik i sadržaj ugovora o radu odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu**

### **Članak 11.**

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu mora sadržavati podatke propisane zakonom.

#### **Članak 12.**

Dječji vrtić je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu.

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.

Pisana potvrda iz stavka 2. ovoga članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 11. stavka 2. ovoga Pravilnika.

#### **Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 13.**

Osoba koja zasniva radni odnos u Dječjem vrtiću mora ispunjavati opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa sukladno općem propisu o radu i posebne uvjete kada su isti propisanim zakonskim i podzakonskim propisima.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Dječjem vrtiću odgojno-obrazovnih radnika (odgojitelj, stručni suradnik: pedagog, psiholog, logoped, edukacijski rehabilitator i socijalni pedagog, stručni djelatnik - kineziolog te medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica) su odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja i zdravstvena sposobnost.

Odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja za odgojno-obrazovne radnike Dječjeg vrtića propisani su Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju i podzakonskim aktima.

Odgovarajuću vrstu obrazovanja odgojno-obrazovnih radnika te razinu i vrstu obrazovanja ostalih radnika u dječjem vrtiću zakonom propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

Kada su zakonom ili drugim propisom za obavljanje pojedinih poslova utvrđeni posebni uvjeti, radni odnos može se zasnovati samo s osobom koja ispunjava te uvjete.

Dokaze o ispunjenosti uvjeta iz stavka 2. ovoga članka osigurava radnik.

#### **Zapreke za zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 14.**

Radni odnos u Dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena na kaznu zatvora za neko od kaznenih djela navedenih u članku 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Radni odnos u Dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovog članka.

Radni odnos u Dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od prekršajnih djela nasilničkog ponašanja osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.

Radni odnos u Dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovog članka.

Nepostojanje zapreka za zasnivanje radnog odnosa u Dječjem vrtiću iz stavka 1. i 3. ovog članka dokazuje se uvjerenjem Ministarstva pravosuđa da se osoba ne nalazi u evidenciji pravomoćno osuđenih osoba, a to uvjerenje ravnatelj Dječjeg vrtića pribavlja po službenoj dužnosti.

Nepostojanje zapreka iz stavka 2. i 4. ovog članka dokazuje se uvjerenjem nadležnog suda da se protiv osobe ne vodi istraga, da nije podignuta pravomoćna optužnica ili optužni prijedlog i da za osobu nije izrečena nepravomoćna osuđujuća presuda za kaznena i prekršajna djela za koja je zapriječena novčana kazna ili kazna zatvora.

Ako osoba u radnom odnosu u Dječjem vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, Ustanova će otkazat ugovor o radu sukladno Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Ako Dječji vrtić kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u Dječjem vrtiću pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, udaljit će osobu od obavljanja poslova sukladno Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Osoba koja je pravomoćno osuđena, odnosno protiv koje je pokrenut kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, ne može obavljati poslove u Dječjem vrtiću niti kao vanjski suradnik Dječjeg vrtića.

U Dječjem vrtiću ne mogu raditi ni osobe kojima je izrečena zabrana rada ili im je prestao radni odnos zbog nezakonitog i/ili neprofesionalnog postupanja na štetu prava i interesa djece.

Radni odnos u Dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru za zaštitu dobrobiti djeteta sukladno posebnom propisu.

Dokaze o nepostojanju zapreka za zasnivanje radnog odnosa pribavlja kandidat te ih prilaže kod prijave za radno mjesto.

### **Zasnivanje radnog odnosa na temelju natječaja**

#### **Članak 15.**

Radni odnos u Dječjem vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.

Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Odluku o zasnivanju radnog odnosa donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Neizabrani kandidat ima pravo izjaviti prigovor na Odluku o zasnivanju radnog odnosa s izabranim kandidatom u roku od 8 dana od dana objave Odluke na način utvrđen člankom 20. ovog Pravilnika.

Ravnatelj u skladu s odredbama zakona o upravom postupku ima mora donijeti rješenje o prigovoru u roku od osam (8) dana od dana primitka istog.

Protiv rješenja o prigovoru ravnatelja može pokrenuti upravni spor.

Natječaj iz stavka 1. ovoga članka raspisuje Upravno vijeće.

Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Dječjeg vrtića.

Rok za primanje prijave kandidata ne može biti kraći od 8 dana.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, natječaj će se ponoviti u roku od pet (5) mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenoga natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

Ako se na natječaj za poslove odgojitelja ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, radni se odnos može zasnovati s osobom koja je završila učiteljski studij na način i uz uvjete utvrđene odredbama predmetnog zakona.

### **Zasnivanje radnog odnosa bez natječaja**

#### **Članak 16.**

Iznimno, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu bez natječaja, odlukom ravnatelja:

- 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 u Dječjem vrtiću ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom trajanju,
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u Dječjem vrtiću ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova.

#### **Članak 17.**

Natječaj iz članka 15. sadrži:

1. puni naziv i sjedište Dječjeg vrtića,
2. naziv radnog mjesta ili vrstu rada na koji će se sklopiti ugovor o radu,
3. trajanje radnog odnosa,
4. uvjete koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati,
5. isprave koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz natječaja,
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.

Pored podataka iz stavka 1. ovoga članka u natječaju mora biti jasno istaknuto da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola.

## **Odluka Upravnog vijeća o zasnivanju radnog odnosa**

### **Članak 18.**

Odluku o zasnivanju radnog odnosa temeljem objavljenog natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Ravnatelj Ustanove predlaže Upravnom vijeću zasnivanje radnog odnosa s osobom koja ispunjava uvjete natječaja, odnosno s drugom odgovarajućom osobom ako se na natječaj nije prijavila osoba koja ispunjava uvjete natječaja.

Ako Upravno vijeće ne prihvati prijedlog ravnatelja za zasnivanje radnog odnosa s predloženom osobom, ravnatelj može predložiti zasnivanje radnog odnosa s drugom odgovarajućom osobom, osobito ako postoje i drugi kandidati koji ispunjavaju uvjete natječaja i za koje se može predmnijevati da će uspješno obavljati poslove za koje je raspisan natječaj.

Ako ne postoji niti jedan kandidat s kojim bi se mogao zasnovati radni odnos ili ne postoji kandidat za kojega se može predmnijevati da će kvalitetno obavljati poslove za koje je objavljen natječaj, ravnatelj može predložiti da se natječaj ponovi.

Ako se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, radni odnos se može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

S osobom iz stavka 5. ovoga članka zaključuje se ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet (5) mjeseci.

Ako se na natječaj za poslove odgojitelja ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, radni se odnos može zasnovati s osobom 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, na način i uz uvjete utvrđene odredbama predmetnog Zakona.

Ako osoba iz prethodnog stavka u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnog odnosa ne stekne kvalifikaciju odgojitelja 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.

Ravnatelj sklapa ugovor o radu s izabranim kandidatom u skladu s člankom 11. ili mu izdaje potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu u skladu s člankom 12. ovoga Pravilnika.

## **Izbor ravnatelja**

### **Članak 19.**

Izbor ravnatelja vrši se na temelju javnog natječaja koji raspisuje Upravno vijeće, u skladu s odredbama zakona i Statuta Dječjeg vrtića.

Za vršitelja dužnosti ravnatelja može biti imenovana osoba koja ispunjava uvjete iz Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

## **Odluka o zasnivanju radnog odnosa s izabranim kandidatom**

### **Članak 20.**

Odluka o zasnivanju radnog odnosa s izabranim kandidatom donesena temeljem provedenog natječaja objavljuje se na mrežnim stranicama i oglasnoj ploči Dječjeg vrtića.

Kandidati koji nisu izabrani mogu svoju dostavljenu dokumentaciju podići osobno ili zatražiti povrat dokumentacije poštom.

## **Provjera radnikovih sposobnosti**

### **a) Radna sposobnost**

#### **Članak 21.**

Prije izbora, odnosno donošenja odluke o zasnivanju radnog odnosa mogu se provjeriti radne i stručne sposobnosti osobe prijavljene na natječaj.

Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka može se provoditi testiranjem, određivanjem osobi da obavi neki posao ili razgovorom.

#### **Članak 22.**

Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 21. ovoga Pravilnika obavlja povjerenstvo ili radnik Dječjeg vrtića kojega ravnatelj za to ovlasti.

Povjerenstvo od tri (3) člana imenuje ravnatelj odlukom.

Povjerenstvo odnosno radnik iz stavka 1. ovoga članka dostavlja ravnatelju pisano izvješće o obavljenom postupku izbora s prijedlogom odabira kandidata.

### **b) Zdravstvena sposobnost**

#### **Članak 23.**

Radnik ne može stupiti u radni odnos za obavljanje poslova predškolskog odgoja prije obavljenog zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.

Radnik ne smije obavljati poslove na radnom mjestu s posebnim uvjetima rada prije obavljenog zdravstvenog pregleda kod specijaliste medicine rada s kojim ustanova ima sklopljen ugovor, a sukladno Zakonu o zaštiti na radu i Pravilniku o poslovima s posebnim uvjetima rada.

Zdravstvena sposobnost za rad u Dječjem vrtiću kao i posebna zdravstvena sposobnost za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada dokazuju se isključivo uvjerenjima ovlaštenih zdravstvenih tijela odnosno ustanova.

Zbog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova radnika se može uputiti na liječnički pregled, a troškove toga pregleda snosi Dječji vrtić.

Provjeru radne odnosno zdravstvene sposobnosti radnika obavlja odabrano zdravstveno tijelo, odnosno ustanova s kojom Dječji vrtić ima sklopljen ugovor.

## **Probni rad**

#### **Članak 24.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad i vrijeme njegovog trajanja utvrđuje se u trajanju od 3 mjeseca.

Pri ugovaranju probnog rada kod sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora o radu i vrsti poslova koje radnik obavlja.

#### **Članak 25.**

Ravnatelj Dječjeg vrtića imenuje Povjerenstvo za praćenje rada i provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika na probnom radu.

Povjerenstvo iz stavka 1. ovoga članka ima tri člana.

Članovi povjerenstva iz stavka 1. ovoga članka moraju imati najmanje isti stupanj i istu vrstu stručne spreme kao i radnik čije se radne i stručne sposobnosti prate.

U slučaju opravdane odsutnosti radnika koji se prati u probnom radu (privremena nesposobnost za rad, plaćeni dopust i sl.) produžuje se probni rad za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana, a ukupno trajanje probnog rada prije i nakon prekida ne može biti duže od ugovorenog probnog rada.

## **Članak 26.**

Ravnatelj je dužan izvijestiti radnika o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.

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

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, redovito mu se otkazuje ugovor o radu uz otkazni rok od 7 dana, računajući od dana isteka probnog roka.

Ako ravnatelj radniku ne dostavi Odluku o otkazu ugovora o radu najkasnije zadnjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 111., članka 112. stavka 1. i članka 117. ovog Pravilnika.

## **Pripravnik**

### **Članak 27.**

Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme.

Pripravnik u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj i stručni suradnik koji se zapošljava bez radnog iskustva u struci.

Pripravnikom se smatra i osoba čije je radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala kraće od trajanja pripravničkog staža, s time da se u pripravnički staž uračunava dosadašnje radno iskustvo.

Pripravnik u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj i stručni suradnik koji obavlja pripravnički staž i polaže stručni ispit temeljem sklopljenog ugovora o stručnom osposobljavanju ili sporazuma s Dječjim vrtićem, bez zasnivanja radnog odnosa.

Pripravnički staž odgojitelja i stručnog suradnika može se obaviti putem donesenih mjera aktivne politike zapošljavanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

### **Članak 28.**

Pripravnički staž traje godinu dana.

Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik (odgojitelj i stručni suradnik) koji je u Dječjem vrtiću zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme dulje od dvije godine, dužan je položiti stručni ispit u roku godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku iz stavka 2. ovoga članka, radni odnos prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, pripravniku koji nakon prvog pokušaja ne položi stručni ispit u drugom roku, radni odnos prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

Rok iz stavka 2. ovoga članka produžuje se u slučajevima i na vrijeme sukladno odredbama Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

### **Članak 29.**

Osoba koja ima odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja i položen stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja ili izvan njega, radni odnos na poslovima odgojitelja i stručnog suradnika, zasniva uz uvjet polaganja razlikovnog djela stručnog ispita za rad u predškolskom odgoju pri čemu nema status pripravnika.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je položiti razlikovni dio stručnog ispita u roku od godine dana od dana zasnivanja radnog odnosa.

Radniku koji ne položi stručni ispit u roku iz stavka 2. ovoga članka, radni odnos prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

Osoba iz članka 24. stavka 4. Zakona o predškolskom koja nije položila stručni ispit za učitelja dužna je položiti stručni ispit za odgojitelja u roku od godine dana od stjecanja kvalifikacije za odgojitelja.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita primjenjuju se odredbe zakona i provedbenih propisa donesenih prema odredbama toga zakona.

## **Stručno osposobljavanje**

### **Članak 30.**

U skladu s važećim propisima na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa kao i na druge mjere stjecanja prvog radnog iskustva-pripravništva u javnim službama mogu se primiti i ostali radnici neovisno o vrsti i razini obrazovanja sukladno mjerama aktivne politike zapošljavanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje odnosno druge državne institucije.

S osobom iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj sklapa pisani ugovor kojim su određena prava i obveze osobe koja se stručno osposobljava za rad i Dječjeg vrtića.

## **RADNO VRIJEME**

### **Puno radno vrijeme**

#### **Članak 31.**

Puno radno vrijeme radnika u Dječjem vrtiću iznosi 40 sati tjedno.

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

Iznimno, u slučaju organizacije produženog boravka u Dječjem vrtiću Maslina, odgojno-obrazovni rad organizirat će se na način utvrđen posebnom odlukom ravnateljice.

Dnevno radno vrijeme svih radnika je 8 sati.

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno, a u iznimnim okolnostima dvokratno ukoliko to organizacija rada i unutarnji ustroj zahtijeva.

Radnik za trajanja radnog vremena može napustiti mjesto rada u Dječjem vrtiću samo uz dopuštenje ravnatelja, osim u slučaju korištenja stanke radnika kojima to priroda posla dopušta.

Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.

Ravnatelj Dječjeg vrtića dužan je razmotriti zahtjev radnika koji u Dječjem vrtiću ima sklopljen ugovor o radu na puno radno vrijeme za sklapanjem ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kao i radnika koji ima sklopljen ugovor o radu na nepuno radno vrijeme za sklapanjem ugovora o radu za puno radno vrijeme, ako u Dječjem vrtiću postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.

Ravnatelj Dječjeg vrtića može sklopiti ugovor o dodatnom radu s radnikom najduže do 8 sati tjedno.

### **Dodatan rad radnika**

#### **Članak 32.**

Ravnatelj Dječjeg vrtića može sklopiti ugovor o dodatnom radu s radnikom koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod drugog poslodavca (dalje u tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno.

Radnik može raditi u dodatnom radu u Dječjem vrtiću na temelju ugovora o dodatnom radu na određeno ili neodređeno vrijeme u skladu s odredbama zakona.

S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. Zakona o radu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, Dječji vrtić ne može sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

Radnik koji će raditi u dodatnom radu dužan je prije početka rada u Dječjem vrtiću ili kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Dječji vrtić, kao matični poslodavac, može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi osobito ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika u Dječjem vrtiću, a u tom je slučaju radnik dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.



Na zahtjev radnika koji radi u dodatnom radu, poslodavac kod kojega radi u dodatnom radu, dužan mu je omogućiti korištenje godišnjeg odmora u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno, osim u slučaju nejednakog rasporeda tjednog radnog vremena u dodatnom radu koje smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen, pod uvjetom da je radnik dostavio Dječjem vrtiću pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

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

### **Nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 33.**

Dječji vrtić će sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punome radnom vremenu.

Pri sklapanju ugovora o radu na nepuno radno vrijeme radnik je dužan izvijestiti ravnatelja Dječjeg vrtića o svim sklopljenim ugovorima o radu na nepuno radno vrijeme.

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 ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.

Ravnatelj može radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, rasporediti radne obveze u manje od 5 radnih dana u tjednu.

#### **Članak 34.**

Rad 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 odnosno prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u Dječjem vrtiću.

#### **Članak 35.**

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 Dječjem vrtiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.

Promjeni ugovora o radu prema stavku 1. ovoga članka ne prethodi objava natječaja iz članka 15. ovog Pravilnika osobito ukoliko se radi o radniku koji s Dječjim vrtićem ima sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

### **Raspored radnog vremena**

#### **Članak 36.**

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima odnosno mjesecima.

Raspored radnog vremena utvrđuje ravnatelj pisanim rješenjem odnosno odlukom, ako raspored radnog vremena nije određen propisom, odnosno pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

O rasporedu radnog vremena ili promjeni rasporeda radnog vremena ravnatelj je dužan izvijestiti radnika najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitne potrebe za drugačijim rasporedom.

#### **Članak 37.**

Godišnjim planom i programom rada utvrđuje se struktura radnog vremena odgojno-obrazovnih radnika u skladu sa zakonom i provedbenim propisima.

U Dječjem vrtiću se vodi i evidencija o radnom vremenu svih zaposlenih radnika u skladu s propisima.

## **Preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 38.**

Kada narav posla i proces rada to zahtijevaju, puno ili nepuno ugovorno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi duže, a tijekom drugoga razdoblja kraće od ugovornog radnog vremena.

Prosječno radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 1. ovoga članka ne smije biti duže od ugovorenog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset i osam (48) sati tjedno, s tim da se u preostalom razdoblju, tjednim radnim vremenom kraćim od četrdeset sati osigura da radnik prosječno ne radi duže od četrdeset sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena ne može trajati duže od 12 neprekidnih mjeseci.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

## **Prekovremeni rad**

### **Članak 39.**

O prekovremenom radu odlučuje ravnatelj.

Prekovremenim radom, kada je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat neposrednog rada odgojitelja i odgojitelja rehabilitatora duži od broja propisanih dnevnih radnih sati neposrednog rada s djecom, odnosno svaki sat rada ostalih radnika duži od osam 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom, nedjeljom, blagdanom i praznikom.

Ravnatelj može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijeke potrebe.

U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan na pisani zahtjev poslodavca raditi duže od punoga, odnosno nepunog radnog vremena radnog vremena najviše do deset (10) sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od pedeset (50) sati mjesečno niti duže od 180 sati godišnje.

Trudnica, roditelj s djetetom do 8 godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik kojemu ukupno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno i ima s drugim poslodavcem sklopljen ugovor o dodatnom radu do osam (8) sati tjedno, može raditi prekovremeno samo uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku, osim u slučaju više sile.

Ako radnik u Dječjem vrtiću radi prema ugovoru o dodatnom radu ravnatelj mu ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

### **Članak 40.**

Ako priroda prijeke potrebe posla onemogućuje ravnatelja da prije početka prekovremenog rada izda radniku pisani zahtjev, ravnatelj je dužan usmeni zahtjev pisano potvrditi u roku od sedam (7) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

## **Rad na izdvojenom mjestu rada**

### **Članak 41.**

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik poslove iz ugovora o radu obavlja od kuće ili u drugom prostoru, a koji nije prostor poslodavca, na temelju dogovora radnika i poslodavca.

Rad na izdvojenom mjestu rada obavlja se prema odredbama Zakona o radu, u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka rad na izdvojenom mjestu rada nije moguć za obavljanje poslova koji su zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslova na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, radnika nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja.

## **ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka**

#### **Članak 42.**

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi ravnatelj.

Vrijeme odmora iz stavaka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Radnici u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djecom ne mogu prekinuti rad s djecom zbog stanke.

Ako priroda posla ne omogućava korištenje stanke u toku rada (odgojno-obrazovni radnici), radniku će se to vrijeme uračunati u radno vrijeme u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja utvrđenog Godišnjim planom i programom Ustanove.

Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, ostalim radnicima će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

### **Dnevni odmor**

#### **Članak 43.**

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

### **Tjedni odmor**

#### **Članak 44.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 43. ovog Pravilnika.

Dani tjednog odmora su u pravilu subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora ostvaruje pravo na zamjenski tjedni odmor tijekom sljedećeg tjedna.

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti zamjenski tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, može ga koristiti naknadno u dogovoru s ravnateljem Dječjeg vrtića.

### **Trajanje godišnjeg odmora**

#### **Članak 45.**

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, odnosno 20 radnih dana.

#### **Članak 46.**

Godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

- 1) s obzirom na složenost poslova i stupanj stručne spreme:
  - magistar struke ili stručni specijalist (VSS) 4 dana,
  - sveučilišni prvostupnik ili stručni prvostupnik (VŠS) 3 dana,
  - radnik sa srednjom stručnom spremom (SSS) 2 dana,
  - svi ostali radnici sa stručnog spremom nižom od srednje stručne spreme 1 dana.
- s obzirom na dužinu radnog staža:
  - od navršenih 5 do 9 godina radnog staža 2 dana,
  - od navršenih 10 do 14 godina radnog staža 3 dana,
  - od navršenih 15 do 19 godina radnog staža 4 dana,
  - od navršenih 20 do 24 godina radnog staža 5 dana,

- od navršenih 25 do 29 godina radnog staža 6 dana,
  - od navršenih 30 do 34 godina radnog staža 7 dana,
  - od navršenih 35 i više godina radnog staža 8 dana.
- 2) s obzirom na posebne socijalne uvjete:
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana,
  - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još 1 dan,
  - samohranom roditelju djeteta do 15 godina još 1 dan,
  - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju, bez obzira na ostalu djecu još 3 dana,
  - osobi s invaliditetom 2 dana.
- 3) s obzirom na posebne uvjete rada:
- posebni uvjeti radnog mjesta predviđeni Procjenom rizika Vrtića, sve sukladno odredbama Pravilnika o poslovima s posebnim uvjetima rada 1 dan.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih kriterijima 1. do 3. stavka 1. ovoga članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

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

Pravo na uvećanje dana godišnjeg odmora s osnove invalidnosti ima radnik kojemu je rješenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja utvrđena invalidnost.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja koja predstavljaju naknadu za rad).

### **Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor**

#### **Članak 47.**

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

### **Utvrđivanje godišnjeg odmora**

#### **Članak 48.**

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, odnosno neradni dani i blagdani određeni zakonom te dani plaćenog dopusta.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

#### **Članak 49.**

Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid radnog odnosa odnosno rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način propisan odredbom članka 45. i članka 46. ovoga Pravilnika nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom službe u smislu stavka 1. ovog članka.

### **Razmjerni dio godišnjeg odmora**

#### **Članak 50.**

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 49. stavkom 1. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 45. i članka 46. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 45. i članka 46. te članka 49. stavak 1. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Ako je radniku iz stavka 2. ovog članka, prije prestanka radnog odnosa bilo omogućeno korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, poslodavac nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

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

### **Naknada plaće za neiskorišteni godišnji odmor**

#### **Članak 51.**

U slučaju prestanka ugovora o radu, Dječji vrtić je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, bez svoje krivnje, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se, sukladno odredbi članka 45. i članka 46. ovog Pravilnika, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

### **Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima**

#### **Članak 52.**

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dijelovima.

Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 10 radnih dana u neprekidnom trajanju, osim ako zaposlenik i ravnatelj Dječjeg vrtića drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 10 dana.

### **Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu**

#### **Članak 53.**

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od 10 radnih dana, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz ovog članka stavka 2. ovoga Pravilnika, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju zaposlenik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji zaposlenik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Dječji vrtić nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

#### **Članak 54.**

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti neposredno ravnatelja Dječjeg vrtića, najkasnije jedan dan prije njegovog korištenja.

## **Raspored korištenja godišnjeg odmora**

### **Članak 55.**

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom i rasporedom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, vodeći računa i o pisanoj želji svakoga pojedinog radnika.

Plan korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

### **Članak 56.**

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime radnika,
- naziv radnog mjesta na koje je radnik raspoređen,
- ukupno trajanje godišnjeg odmora,
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.
- 

### **Članak 57.**

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora ravnatelj donosi rješenje kojim utvrđuje ukupno trajanje godišnjeg odmora određenog na način propisan odredbom članka 45. i članka 46. ovoga Pravilnika, te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Rješenje iz stavka 1. ovoga članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

## **Odgoda (prekid) korištenja godišnjeg odmora**

### **Članak 58.**

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj Dječjeg vrtića.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljajanje korištenja godišnjeg odmora.

## **Naknada stvarnih troškova nastalih zbog odgode (prekida) korištenja godišnjeg odmora**

### **Članak 59.**

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima iz stavka 2. smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

## **Plaćeni dopust**

### **Članak 60.**

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- zaključenje braka ili životnog partnerstva 5 radnih dana,
- rođenje ili posvojenje djeteta 5 radnih dana,

- smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera ili neformalnog životnog partnera, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka 5 radnih dana,
  - smrti brata ili sestre, nećaka ili nećakinje 4 radna dana,
  - smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva (baka i djed, pradjed i prabaka, praunuk i praunuka, stric, ujak, teta i njihova djeca), odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva (roditelji bračnog ili izvanbračnog druga te brat i sestra bračnog ili izvanbračnog druga) 2 radna dana,
  - selidbe u istom mjestu stanovanja 2 radna dana,
  - selidbe u drugo mjesto stanovanja 4 radna dana,
  - za dobrovoljno darivanje krvi 1 radni dan,
  - teške bolesti supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika ili roditelja 3 radna dana,
  - elementarne nepogode koja je izravno zadesila radnika 5 radnih dana.
- Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako dobrovoljno davanje krvi.

Pod dobrovoljnim darivanjem krvi iz stavka 1. ovog članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust, u kontinuitetu. Dan plaćenog dopusta za dobrovoljno darivanje krvi radnik koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, a u slučaju nemogućnosti korištenja na dan ili neposredno nakon darivanja krvi, dan plaćenog dopusta koristit će se tijekom kalendarske godine u dogovoru s ravnateljem Dječjeg vrtića.

Za pripremu i polaganje stručnog ispita radnika prvi put, radnik ima pravo na plaćeni dopust od 5 radnih dana bez obzira na stručnu spremu, a koji uključuje i dan polaganja ispita.

#### **Članak 61.**

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa ili neposredno nakon nastanka okolnosti na temelju kojih stječe predmetno pravo, uz pisanu zamolbu.

Ako okolnost na osnovi koje radnik ima pravo na plaćeni dopust nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio odsutan s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog darivanja krvi.

U slučaju prekida godišnjeg odmora ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad zbog plaćenog dopusta u slučaju smrtnog slučaja ili dobrovoljnog darivanja krvi, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora će koristiti naknadno, prema dogovoru s ravnateljem Dječjeg vrtića.

Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi završio godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno privremene nesposobnosti za rad.

#### **Članak 62.**

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

### **Neplaćeni dopust**

#### **Članak 63.**

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust sukladno zakonskim odredbama.

Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.

Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Dječjeg vrtića.

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 Dječji vrtić, ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o gubitku prava rada u Dječjem vrtiću.

Za trajanja neplaćenog dopusta ugovor o radu privremeno prestaje, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije propisano.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu Zakona o radu, 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.

Pod istim kućanstvom, u smislu Zakona o radu, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

Dječji vrtić može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 6. ovoga članka.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi Dječji vrtić ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

## **Pravo radnika upućenih na rad u inozemstvo**

### **Članak 64.**

Ravnatelj je dužan odobriti neplaćeni dopust i mogućnost povratka na ugovorene poslove svakom radniku Dječjeg vrtića koji je od Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta izabran za rad u hrvatskoj nastavi u inozemstvu te u drugim slučajevima u skladu s posebnim propisom.

Vrijeme neplaćenog dopusta ravnatelj treba urediti sporazumno odnosno prema radnikovom pisano obrazloženom zahtjevu.

Za vrijeme neplaćenog dopusta, odnosno rada u inozemstvu prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Nakon prestanka rada u inozemstvu, odnosno isteka roka iz zakona, odluke ili ugovora o radu u inozemstvu, radnik je dužan pravodobno se vratiti na rad u Dječji vrtić.

Ako se radnik ne javi pravodobno na rad u Dječji vrtić, ravnatelj treba postupiti prema članku 106. stavku 3. točki 10. ovoga Pravilnika.

## **Odsutnost s posla**

### **Članak 65.**

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.

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.

## **ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### **Zaštita zdravlja radnika**

### **Članak 66.**

U slučaju osnovane sumnje da je radniku psihofizičko zdravlje narušeno u mjeri koja bitno umanjuje njegovu radnu sposobnost, radnik će se uputiti na prosudbu radne sposobnosti kod ovlaštenog tijela medicine rada s kojim je Dječji vrtić sklopio ugovor.



Radniku koji odbije izvršiti odluku iz stavka 1. ovog članka, otkazat će se ugovor o radu izvanrednim otkazom zbog skrivljenog ponašanja radi kršenja obveza iz radnog odnosa.

### **Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i sigurnosti radnika**

#### **Članak 67.**

Dječji vrtić ima obvezu osigurati uvjete rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Dječji vrtić će održavati prostorije, uređaje, opremu, alat, sredstva i pomagala, mjesto rada i pristup mjestu rada te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i djece te osposobiti radnike za rad na siguran način.

Dječji vrtić ima obvezu upoznati radnika s opasnostima posla koje obavlja radnik i osposobiti ga za rad na siguran način.

#### **Članak 68.**

Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.

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 Dječjem vrtiću.

### **Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti**

#### **Članak 69.**

Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život i zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovorenih poslova dolazi u doticaj.

Odgovornost za propuštanje obveze iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

### **Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja**

#### **Članak 70.**

Ravnatelj Dječjeg vrtića ne smije odbiti zaposliti trudnicu niti otkazati joj ugovor o radu zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta kao ni tražiti bilo kakve podatke o njevoj trudnoći.

Ostvarivanje prava roditelja, roditelja i posvojitelja obavlja se u skladu s odredbama zakona te ostalim posebnim propisima.

### **Osiguranje radnika od posljedica nesretnog slučaja**

#### **Članak 71.**

Dječji vrtić može kolektivno osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada.

### **Zaštita radnika kod smanjenja radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti**

#### **Članak 72.**

Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, poslodavac je dužan ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je on radno sposoban i koji moraju što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ponuda drugih poslova iz stavka 1. ovog članka mora biti u pisanom obliku.

## **Zaštita privatnosti**

### **Članak 73.**

Za pravodobno ostvarivanje prava iz radnog odnosa radnik treba dostaviti ravnatelju ili osobi zaduženoj za kadrovske poslove osobne podatke i isprave:

- koje se odnose na evidencije iz rada,
- o školovanju, osposobljavanju ili usavršavanju,
- o zdravstvenom stanju (neposrednoj opasnosti od nastanka invalidnosti, stupnju invalidnosti i sl.),
- u svezi sa zaštitom majčinstva,
- za obračun poreza na dohodak i obračun osobnih odbitaka,
- ostale podatke i isprave važne za ostvarivanje nekog prava u vezi s radom.

Izmijenjene podatke radnik je dužan dostaviti pravodobno.

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

## **Zaštita osobnih podataka**

### **Članak 74.**

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno odredbama zakona ili ako je to potrebno zbog ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik kojega za to ravnatelj posebno odredi.

Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Radnikovi osobni podaci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu privolu, osim kada je dostava osobnih podataka radnika propisana zakonskim odredbama.

Osoba iz stavka 3. ovoga članka mora imati povjerenje radnika, a sve podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora čuvati kao povjerljive.

Svaki je radnik dužan čuvati povjerljivost svih osobnih podataka kojima ima pristup.

Povreda tajnosti osobnih podataka predstavlja tešku povredu radnog odnosa.

## **Zaštita dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja**

### **Članak 75.**

Dječji vrtić je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Radnici Dječjeg vrtića tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.

Pod uznemiravanjem radnika smatra se svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Uznemiravanjem u tijeku rada smatra se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakti spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemirujući telefonski pozivi,
- neprimjerene poruke upućene elektronskom ili redovnom poštom,
- zahtjevi za obavljanje poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.

Pod spolnim uznemiravanjem radnika smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici od svojih nadređenih i podređenih suradnika i svake treće osobe s kojom radnik dođe u doticaj u tijeku rada ili u svezi s radom.

### **Članak 76.**

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

### **Članak 77.**

Ravnatelj je dužan imenovati jednu osobu koja će osim njega biti ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Osoba iz stavka 1. ovoga članka treba dati pisanu suglasnost prije imenovanja.

Ravnatelj Dječjeg vrtića dužan je u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 1. ovoga članka o imenovanju izvijestiti radnike putem oglasne ploče ili na drugi odgovarajući način.

Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužaba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (u daljem tekstu: ravnatelj) neposredno uoči da neki od radnika Dječjeg vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti o skrivljenom ponašanju.

Ako radnik nastavi sa skrivljenim ponašanjem iz stavka 1. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno mjesta skrivljenog ponašanja, a prema potrebi i iz prostora Dječjeg vrtića.

Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 3. ovoga članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

### **Članak 78.**

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba podnijeti pritužbu ravnatelju ili osobi iz članka 77. stavka 1. ovoga Pravilnika.

Ravnatelj ili osoba iz članka 77. stavka 1. ovoga Pravilnika dužna je u roku od osam (8) dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, izvesti dokaze te o svemu sastaviti zapisnik i poduzeti mjere radi sprječavanja istog.

Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je ravnatelju istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.

Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovom povredom obveza iz radnog odnosa.

### **Članak 79.**

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Dječjeg vrtića prema člancima 75. i 76. ovoga Pravilnika, ravnatelj je ovlašten u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa:

- izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja,
- redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu,
- donijeti drugačiji raspored rada.

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od osobe koja nije u radnom odnosu u Dječjem vrtiću, ravnatelj može imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu,
- obavijestiti poslodavca prijavljene osobe, ako je prijavljena osoba u radnom odnosu,
- obavijestiti nadležnu policijsku postaju.

### **Članak 80.**

Ako poslodavac ne postupi u roku iz članka 78. stavka 2. ovoga Pravilnika ili ako su poduzete mjere zaštite neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam (8) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih opravdano ne može očekivati da će mu Dječji vrtić zaštititi dostojanstvo, radnik nije obavezan dostaviti pritužbu Dječjem vrtiću i može prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Dječji vrtić u roku od osam (8) dana od dana prekida rada.

Radnik koji je prekinuo rad sukladno stavku 1. i 2. ovoga članka, a nije zatražio zaštitu pred nadležnim sudom, čini tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

#### **Članak 81.**

Za vrijeme prekida rada navedenog u članku 80. ovoga Pravilnika radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Ako pravomoćnom sudskom odlukom bude utvrđeno da nije povrijeđeno pravo radnika Dječji vrtić može zahtijevati povrat isplaćenog iznosa naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka.

#### **Članak 82.**

Svi podaci koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se priopćavati trećima.

Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovoga članka predstavlja težu povredu radne obveze.

### **Zabrana diskriminacije**

#### **Članak 83.**

U Dječjem vrtiću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

Pod pojavnim oblicima iz stavka 1. ovoga članka podrazumijeva se izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, zapošljavanja, napredovanja, profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

#### **Članak 84.**

Pod izravnom diskriminacijom iz članka 83. stavka 2. ovoga Pravilnika podrazumijeva 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.

Pod neizravnom diskriminacijom iz članka 83. 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 85.**

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

#### **Članak 86.**

Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije u Dječjem vrtiću, tijela Dječjeg vrtića dužna su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.

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

### **PLAĆE, DODACI NA PLAĆU, NAKNADE PLAĆA**

#### **Članak 87.**

Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće i dodataka na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme čini umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Osnovica za obračun plaće i koeficijenti složenosti poslova utvrđuju se ovim Pravilnikom.

#### **Članak 88.**

Za radna mjesta u Dječjem vrtiću utvrđuju se ovi koeficijenti:

• Ravnatelj	1,80
• Stručni suradnik	1,45
• Stručni djelatnik	1,45
• Odgojitelj-mentor, odgojitelj-savjetnik i odgojitelj ili učitelj u programu predškole	1,40
• Odgojitelj	1,30
• Zdravstveni voditelj/viša medicinska sestra	1,25
• Stručni komunikacijski posrednik/pomoćni djelatnik u odgojno-obrazovnoj skupini	1,10
• Voditelj računovodstva	1,25
• Tajnik	1,25
• Kuhar	1,15
• Namještenici (spremačica, domar, vozač i slično)	1,00

Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta za pripravnika umanjuje se za 15%.

#### **Članak 89.**

Osnovica za obračun plaće iznosi 950,00 eura.

Dječji vrtić će radniku isplatiti plaću nakon obavljenog rada, jedanput za prethodni mjesec najkasnije do 15-og dana u idućem mjesecu.

#### **Članak 90.**

Odgojitelju koji provodi verificirani poseban program ranog učenja stranog jezika, glazbeni program, dramsko-scenski program, sportski program, etno-tradicijski program, vjerski program, ekološki program ili drugi program sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe, osnovna plaća uvećat će se:

- za 12% za ostvareni neposredni rad sa djecom.

#### **Članak 91.**

Prekovremeni rad, kad je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat rada duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom ili nedjeljom.

Ako je rad radnika organiziran na drugačiji način, prekovremeni rad je rad duži od 40 sati tjedno.

Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje radnici trebaju raditi u tekućem mjesecu, a dobije se na način da se broj radnih dana u tekućem mjesecu pomnoži s 8 sati.

Prekovremeni rad obračunavat će se na način predviđen zakonskim odredbama.

#### **Članak 92.**

Dječji vrtić će isplatiti radniku nadoknadu plaće:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini prosječne mjesečne plaće iz prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika,
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 42 dana 85% ugovorene plaće, 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 vrijeme obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Dječjeg vrtića – u iznosu plaće,
- za trajanja plaćenog dopusta – u iznosu plaće,
- za korištenje 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 – u iznosu plaće,
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika – u iznosu plaće.
- 

#### **Članak 93.**

Naknada plaće isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaća.

### **OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

#### **Članak 94.**

Materijalna prava radnika (regres, naknada za službeno putovanje, naknada prijevoza, osiguranje radnika, sistematski pregled, dodatak za uspješnost u radu, dar za dijete, božićnica i ostala materijalna prava) utvrđuju se do iznosa koji osigura ili s kojim je suglasan Osnivač Dječjeg vrtića.

#### **Članak 95.**

Radniku se može priznati pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora sukladno iznosu s kojim je suglasan Osnivač, koji će biti isplaćen u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Radnik koji je u prethodnoj godini stekao pravo na godišnji odmor, ali ga tada nije koristio jer je bio na roditeljskom, roditeljskom, posvojiteljskom dopustu ili bolovanju, dopustu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ima pravo na isplatu regresa u tekućoj godini za prošlu, pod uvjetom da pravo na godišnju odmor za prethodnu godinu (najmanje 10 radnih dana) koristi u tekućoj godini najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te iznimno do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad. Osim toga, navedeni radnik ima pravo i na regres za tekuću godinu.

Radnik koji temeljem ovoga Pravilnika ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ili je prije prekida radnog odnosa na određeno vrijeme koristio razmjerni dio godišnjeg odmora, ima pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovoga članka, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

#### **Članak 96.**

Radniku koji odlazi u mirovinu može se priznati pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa sukladno zakonskim i podzakonskim propisima.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije Dječji vrtić ne može osigurati odgovarajuće poslove sukladno Zakonu o radu, priznat će se pravo otpremninu u visini neoporezivog iznosa sukladno zakonskim i podzakonskim propisima.

Radnik kojem Dječji vrtić otkazuje ugovor o radu zbog gospodarskih, tehnoloških, organizacijskih ili osobno uvjetovanih razloga može se priznati pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa sukladno zakonskim i podzakonskim propisima.

Radnik kojem Dječji vrtić otkazuje ugovor o radu zbog određenih trajnih promjena u zdravstvenom stanju koje je utvrdilo nadležno tijelo (smanjenje radne sposobnosti za više od polovice u odnosu na zdravog radnika iste ili slične razine obrazovanja) i koje se ne mogu otkloniti liječenjem, a uzrokovane su bolešću, može se priznati pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa sukladno zakonskim i podzakonskim propisima.

#### **Članak 97.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu naknada troškova prijevoza, dnevnice i naknada iznosa troškova smještaja.

Dnevnica za službena putovanja u Republici Hrvatskoj obračunava se na način propisan posebnim propisom o porezu na dohodak.

Radnik ima pravo na pola dnevnice ukoliko službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a ukoliko službeno putovanje traje između 12 i 24 sata ima pravo na punu dnevnicu.

Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje prije odlaska na put u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

Radnik upućen od strane poslodavca na školovanje, edukaciju, seminar i sl. ima pravo na dnevnicu i ostala prava iz ovoga članka za cijelo vrijeme trajanja izobrazbe.

Ako radnik koristi prijevozno sredstvo čije korištenje poslodavac nije odobrio nalogom za službeno putovanje, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte, odnosno troškova prijevoznog sredstva odobrenog putnim nalogom.

#### **Članak 98.**

Troškovi uporabe privatnog vozila u službene svrhe, dozvoljeni odlukom ravnatelja nadoknadiće se radniku u visini od 0,30 eura po kilometru.

#### **Članak 99.**

Ako je međumjesni javni prijevoz organiziran, radnici imaju pravo na mjesečnu kartu, ili ovisno o njihovoj želji, pravo na naknadu troškova u visini cijene mjesečne karte, a ako postoji mogućnost kupnje samo dnevne karte, imaju pravo na isplatu naknade troškova u visini izdataka prema cijeni pojedinačne (dnevne) karte za svaki dolazak i odlazak s posla.

Ako međumjesni javni prijevoz nije organiziran, radnik ima pravo na mjesečnu naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene mjesečne karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

Radnici nemaju pravo na naknadu troškova prijevoza samo u slučaju ako u tijeku mjeseca nisu radili ni jedan dan.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unaprijed i to na plaći za prethodni mjesec.

Naknada troškova prijevoza iz ovoga članka isplaćuje se po cjeniku javnog prijevoznika za građanstvo.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje Dječji vrtić uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika te uvažavajući racionalnost troškova.

#### **Članak 100.**

Svim radnicima može se jednom u tri godine organizirati sistematski pregled.

Ravnatelj će, sukladno financijskim mogućnostima Osnivača, organizirati i ugovoriti sistematske preglede za radnike Dječjeg vrtića.

#### **Članak 101.**

Radniku se može priznati pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidnu službu Dječjem vrtiću prema sljedećim koeficijentima za obračun, uz prethodnu suglasnost Osnivača, kada navršje:

- 10 godina – u visini 1,25                      osnovice s kojom je suglasan Osnivač,
- 15 godina – u visini 1,50                      osnovice iz točke 1. ovoga stavka,
- 20 godina – u visini 1,75                      osnovice iz točke 1. ovoga stavka,
- 25 godina – u visini 2                          osnovice iz točke 1. ovoga stavka,
- 30 godina – u visini 2,50                      osnovice iz točke 1. ovoga stavka,
- 35 godina – u visini 3                          osnovice iz točke 1. ovoga stavka,
- 40 godina – u visini 4                          osnovice iz točke 1. ovoga stavka,
- 45 i više godina – u visini 5                  osnovica iz točke 1. ovoga stavka.

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

#### **Dodatak za uspješnost u radu**

#### **Članak 102.**

Za natprosječne rezultate u radu radnik može ostvariti dodatak za uspješnost u radu.

Dodatak za uspješnost u radu može iznositi godišnje najviše tri plaće radnika koji ostvaruje dodatak i ne može se ostvariti kao stalni mjesečni dodatak uz plaću.

Pod plaćom radnika iz stavka 2. ovog članka podrazumijeva se umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodatak za uspješnost u radu može se isplatiti u više navrata tijekom jedne proračunske godine, time da jednokratna isplata ne može biti viša od 75% jedne plaće iz stavka 3. ovog članka.

Kriteriji za utvrđivanje natprosječnih rezultata radnika jesu:

- opseg obavljenih poslova koji prelazi uobičajeni opseg obavljanja poslova tijekom radnog vremena (rezultati rada koji po opsegu prelaze količinu rada koja je redovna i planirana za pojedino radno mjesto u tijeku radnog vremena i u određenom razdoblju),
- odnos prema radu (samoinicijativnost, inovativnost, kreativnost, odgovornost, zalaganje, uspješnost, praćenje literature, stalno stručno usavršavanje) ili dobivena nagrada/priznanje za postignuća u području predškolskog odgoja i obrazovanja,
- posebno uspješno i kvalitetno rješavanje zadataka, predmeta, projekata i sl. u kraćem roku od zadanog ili predviđenog ili zakonom utvrđenog,
- uspješno i pravodobno obavljanje privremeno povećanog opsega posla, u neprekidnom trajanju od najmanje 30 radnih dana,
- obavljanje poslova odsutnog radnika, uz redovito obavljanje poslova svog radnog mjesta, u neprekidnom razdoblju od najmanje 30 radnih dana,
- sudjelovanje u timskom radu s uspješnim rezultatom ili obavljanje dodatnih poslova koji nisu vezani opisom poslova radnog mjesta radnika uz redovito obavljanje poslova svog radnog mjesta.

Natprosječni rezultati u radu radnika mogu se utvrditi ako radnik ispuni jedan od kriterija utvrđenih u stavku 5. ovog članka.

Ostvarene natprosječne rezultate u radu, sukladno stavku 5. ovog Pravilnika, za radnika, odlukom utvrđuje ravnatelj.

### **Članak 103.**

Svacom radniku roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, može se priznati pravo na dar za dijete, a utvrđuju se do iznosa koji osigura ili s kojim je suglasan Osnivač Dječjeg vrtića.

Pravo na dar iz stavka 1. ovog članka ima radnik koji se u Dječjem vrtiću nalazi na dan isplate istog i koji je u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje dar bio u neprekidnom radnom odnosu u trajanju od najmanje šest mjeseci.

### **Članak 104.**

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

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

## **PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

### **Načini prestanka ugovora o radu**

#### **Članak 105.**

Radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.

Ugovor o radu prestaje samo u slučajevima određenim zakonom:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,



- otkazom ugovora o radu od strane radnika ili Dječjeg vrtića, redovitim ili izvanrednim,
- kada radnik Dječjeg vrtića navrší 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža, osim ako se ravnatelj i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i Dječjeg vrtića,
- danom dostave obavijesti Dječjem vrtiću o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- odlukom nadležnog suda,
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonskim odredbama.

## **Odluke ravnatelja i Upravnog vijeća**

### **Članak 106.**

Postupak koji prethodi prestanku ugovora o radu provodi ravnatelj.

Odluke koje imaju za posljedicu prestanak ugovora o radu, donose u ime Dječjeg vrtića Upravno vijeće i ravnatelj.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:

1. u slučaju smrti radnika pisano utvrđuje činjenicu prestanka radnog odnosa,
2. izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme,
3. izvješćuje radnika s navršениh 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu ili s radnikom sporazumno dogovara nastavak rada,
4. izvješćuje radnika i zaključuje radniku radni odnos danom dostave pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
5. sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu,
6. izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa,
7. privremeno udaljuje s posla radnika protiv kojega je pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela propisanih člankom 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju,
8. izvješćuje pripravnika, drugog odgojitelja ili stručnog suradnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita,
9. izvješćuje radnika koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nije pravodobno vratio na rad, o gubitku daljeg prava rada u Dječjem vrtiću,
10. prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova,
11. 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 na njegov zahtjev izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Dječjem vrtiću,
12. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, Statutom i drugim općim aktima Dječjeg vrtića.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Upravno vijeće:

1. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o zasnivanju i prestanku radnog odnosa,
2. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o upućivanju na liječnički pregled odgojno-obrazovnih i ostalih radnika kojima je narušeno psihofizičko stanje u mjeri koja bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost.

## **Prestanak ugovora o radu ravnatelja Dječjeg vrtića**

### **Članak 107.**

Zakonom i Statutom Dječjeg vrtića propisani su uvjeti i način prestanka ugovora o radu ravnatelja Dječjeg vrtića.

## **Izvanredni otkaz ugovora o radu**

### **Članak 108.**

Izvanrednim otkazom Dječji vrtić i radnik mogu otkazati ugovor o radu na neodređeno vrijeme i određeno vrijeme bez obveze poštivanja otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz

radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć.

Izvanrednim otkazom ugovora o radu prestaje radni odnos odgojno-obrazovnih i ostalih radnika koji odbiju izvršiti odluku upravnog vijeća o upućivanju na liječnički pregled radi utvrđivanja radne sposobnosti.

Ako osoba u radnom odnosu u Dječjem vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih ili prekršajnih djela iz članka 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, Dječji vrtić će otkazat ugovor o radu izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od petnaest dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a po proteku tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, a u tom će slučaju ravnatelj istodobno s otkazivanjem ugovora o radu tražiti od radnika da prestane raditi tijekom otkaznog roka.

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

Prije donošenja odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu, ravnatelj Ustanove dužan je omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

Radnik kojemu je izvanredno otkazan ugovor o radu nema pravo na otkazni rok niti pravo na otpremninu.

### **Redoviti otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 109.**

Redoviti otkaz ugovora o radu može biti:

- poslovno uvjetovani,
- osobno uvjetovani otkaz,
- uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika i
- otkaz ugovora o radu zbog nepovoljne ocjene probnog rada.

Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora vrsta je redovitog otkaza.

### **Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 110.**

Poslovno uvjetovanim otkazom otkazuje se ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga.

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu ravnatelj Dječjeg vrtića dužan je voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Ako se u roku do šest mjeseci od dana otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga promijene okolnosti i ponovno nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, ravnatelj je dužan radniku kojemu je otkazan ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga, ponuditi sklapanje novoga ugovora o radu.

### **Osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 111.**

Ustanova može otkazati radniku osobno uvjetovanim otkazom ugovora o radu ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti.

## **Otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika**

### **Članak 112.**

Radniku koji krši obveze iz radnog odnosa otkazuje se redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika.

Prije redovitog otkazivanja iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj Dječjeg vrtića dužan je radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja Dječjeg vrtića da to učini.

Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika ravnatelj Dječjeg vrtića dužan je radniku dati mogućnost da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

Po proteku 7 godina od dana donošenja upozorenja radniku iz stavka 2. ovoga članka, smatrat će se da isto nije doneseno.

### **Članak 113.**

Teže povrede obveze iz radnog odnosa jesu:

- neizvršavanje ili nesavjesno, nepravodobno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
- odbijanje izvršavanja radnih obveza i naloga ravnatelja,
- neopravdani nedolasci na posao ili samovoljno napuštanje posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Dječjeg vrtića,
- nedozvoljeno korištenje sredstvima Dječjeg vrtića,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanje poslovne tajne određene propisom ili općim aktom Dječjeg vrtića,
- zloupotreba položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenje znatnije štete,
- zloupotreba korištenja privremene nesposobnosti za rad,
- diskriminacija prema suradnicima ili korisnicima usluga Dječjeg vrtića.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati ugovor o radu samo pod uvjetima i na način utvrđenim Zakonom o radu.

Radnik kojemu se otkazuje zbog skrivljenog ponašanja nema pravo na otpremninu.

## **Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora**

### **Članak 114.**

U slučaju kada Dječji vrtić otkáže ugovor o radu i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radniku je obvezno ostaviti rok od najmanje osam dana za izjašnjenje o ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

Radniku se može dati otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora samo u opravdanim slučajevima.

Radnik ima pravo osporavati dopuštenost takvog otkaza pred nadležnim sudom i u slučaju kada je prihvatio ponudu Dječjeg vrtića.

## **Donošenje odluke o prestanku radnog odnosa**

### **Članak 115.**

Odluke koje imaju za posljedicu prestanak radnog odnosa donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Odluka Upravnog vijeća nije potrebna u slučaju prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme, sporazumnog prestanka radnog odnosa i prestanka radnog odnosa po sili Zakona o radu.

## Otkazni rok

### Članak 116.

Pravo na otkazni rok te ostala prava iz radnog odnosa pri otkazivanju ugovora o radu utvrđuju se i provode u skladu sa zakonskim odredbama i odredbama ovoga Pravilnika.

Otkazni rok kod redovitog otkaza radniku ugovora o radu utvrđuje se i teče sukladno Zakonu o radu.

Kad ugovor o radu otkazuje radnik otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i Dječji vrtić drukčije ne dogovore.

Radnik kojemu se otkazuje zbog skrivljenog ponašanja ima pravo na polovicu otkaznih rokova propisanih Zakonom o radu.

## Udaljavanje radnika od obavljanja poslova

### Članak 117.

Ako ravnatelj Dječjeg vrtića sazna da je protiv radnika pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz članka 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, udaljiti će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog odnosno prekršajnog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.

Postupanje iz stavka 1. ovog članka može se temeljiti isključivo na pisanoj obavijesti nadležnog Državnog odvjetništva odnosno nadležnog Općinskog ili Prekršajnog suda ili drugog nadležnog tijela da je protiv radnika pokrenut kazneni ili prekršajni postupak.

## Vraćanje isprava radniku i davanje potvrde o radnom odnosu

### Članak 118.

Dječji vrtić je obvezan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa vratiti radniku sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Na zahtjev radnika Dječji vrtić mu je obvezan u roku od osam dana od podnošenja zahtjeva izdati potvrdu o vrsti poslova koje radnik obavlja i trajanju radnog odnosa.

## ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

### Članak 119.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta kojim je možebitno povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti upravnom vijeću zahtjev za zaštitu prava.

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 120.

Ako se utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz članka 119. stavka 1. ovoga Pravilnika ili je zahtjev nerazumljiv, odbacit će se zahtjev radnika.

### Članak 121.

Ako ne postupi prema članku 120. ovoga Pravilnika, odlučujući o zahtjevu, Upravno vijeće može:

- zahtjev odbiti kao neosnovan,
- zahtjevu udovoljiti i osporavani akt izmijeniti ili poništiti, ukoliko je to u nadležnosti upravnog vijeća,

- zahtjevu udovoljiti i osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, ukoliko je to u nadležnosti upravnog vijeća.

#### **Članak 122.**

Ako Upravno vijeće u roku od petnaest dana od dana dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji nije prethodno Upravnom vijeću podnio zahtjev za zaštitu prava, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete i druga novčana potraživanja.

U slučaju spora iz radnog odnosa teret dokazivanja leži na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako zakonom nije drukčije uređeno.

Potraživanja iz radnog odnosa zastarjevaju za pet godina, ako zakonom ili drugim propisom nije drukčije određeno.

### **DOSTAVLJANJE PISMENA**

#### **Članak 123.**

Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnome mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju pismena 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 ili omotu pismena, naznačivši dan, sat i razlog odbijanja i istog dana ga izvjesiti na oglasnu ploču Dječjeg vrtića s naznakom da se time smatra da je dostava izvršena.

Kada radniku pismeno nije dostavljeno na radno mjesto, treba mu pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu.

U slučaju odbijanja prijama pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese radnika dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića.

Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od 8 dana od dana isticanja pismena.

Prilikom isticanja pismena na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića potrebno je voditi računa o zaštiti osobnih podataka radnika u skladu s propisima te je prekomjerne osobne podatke koji nisu važni za predmet potrebno odgovarajuće zaštititi odnosno zatamniti (OIB, adresu, kontakt podatke).

### **NAKNADA ŠTETE**

#### **Članak 124.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Dječjem vrtiću, dužan je nastalu štetu nadoknaditi.

#### **Članak 125.**

Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovoran je za dio štete koji je prouzročio.

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 u jednakim iznosima.

#### **Članak 126.**

Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta.

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 127.**

Dječji 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.

Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu prouzročio kaznenim djelom s umišljajem.

### **Članak 128.**

Ako radnik na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a tu je štetu nadoknadio Dječji vrtić, radnik je dužan Dječjem vrtiću vratiti iznos koji je on isplatio trećoj osobi.

### **Članak 129.**

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

### **Članak 130.**

Radnik ima pravo na nadoknadu štete od Dječjeg vrtića ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Dječji vrtić prouzroči štetu povrjedom njegovih prava iz radnog odnosa.

Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati.

Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Dječji vrtić će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima, prema pravomoćnoj sudskoj odluci, odnosno prema ovršnoj ispravi.

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

## **PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 131.**

Ovaj Pravilnik može se mijenjati i dopunjavati samo na način i u postupku po kojem je donesen.

### **Članak 132.**

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 9. veljače 2021. godine (KLASA: 110-03/21-01/1, URBROJ: 2182/20-34-1/1-02-21-1), Izmjena Pravilnika o radu Dječjeg vrtića Maslina Tribunj od 16. prosinca 2021. godine (KLASA: 110-03/21-01/1, URBROJ: 2182/20-34-1/1-02-21-2) i II. izmjena i dopuna Pravilnika o radu od 1. travnja 2022. godine (KLASA: 110-03/21-01/1, URBROJ: 2182-20-34-1/1-02-22-3).

### **Članak 133.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana donošenja, a objavit će se na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića Maslina.

**KLASA: 601-01/23-02/4**

**URBROJ: 2182-20-34-1/1-02-23-1**

**Tribunj, 7. studenoga 2023.**



**PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA**

*Nikolina Matičev*

**Nikolina Matičev, mag.iur.**