

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14,127/17, 98/19 i 151/22) i članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, NN 94/13 i 57/22) i Prethodnoj suglasnosti na Pravilnik o radu Dječjeg vrtića POTOČNICA Mala Subotica (KLASA:601-03/23-01/12,URBROJ:2109-10-02-23-4) Upravno vijeće Dječjeg vrtića POTOČNICA Mala Subotica kao poslodavac, na 9.sjednici održanoj dana 12.06.2023.godine, donijelo je sljedeći

## **PRAVILNIK O RADU Dječjeg vrtića POTOČNICA Mala Subotica**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu Dječjeg vrtića POTOČNICA Mala Subotica (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa, organizacija rada, plaća i dodaci na plaću, naknada plaće i ostala materijalna prava i obveze radnika, zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika, te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Dječjem vrtiću POTOČNICA Mala Subotica (u daljnjem tekstu: Vrtić).

#### **Članak 2.**

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

#### **Članak 3.**

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su s Vrtićem sklopili ugovor o radu.

#### **Članak 4.**

U slučaju da su prava i obveze koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drukčije uređena ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca, Zakonom o radu, ili drugim zakonom i propisom na radnike se primjenjuje najpovoljnije pravo za radnika.

#### **Članak 5.**

(1)Radnik je dužan savjesno i stručno obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Vrtićem, sukladno pravilima struke i uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj, usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese Vrtića i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada u Vrtiću.

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

### **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

#### **Natječaj**

#### **Članak 6.**

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

(2) O potrebi zapošljavanja novih radnika u Vrčiću odluku donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(3) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnim pločama dječjeg vrčića. Rok za primanje prijave kandidata ne može biti kraći od osam dana.

#### **Članak 7.**

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

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

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

(3) Pored podataka iz stavka 1. ovoga članka u natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola te pravo prednosti kandidata za zasnivanje radnog odnosa prema posebnim zakonima.

#### **Članak 8.**

(1) O zasnivanju radnog odnosa na temelju natječaja odlučuje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(2) Iznimno, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana,
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova.

(3) U slučajevima navedenim u stavku 2. ovog članka, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

#### **Članak 9.**

(1) 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 mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

(2) S osobom iz stavka 1. ovog članka sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci.

#### **Članak 10.**

(1) Sudionike natječaja koji nisu izabrani, ravnatelj Vrčića o tome izvješćuje na odgovarajući način i vraća im dokumentaciju sukladno dogovoru s neizabranim sudionicima.

(2) Ako se na natječaj javila osoba koja traži prednost zapošljavanja prema Zakonu o pravima hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihovih obitelji, ravnatelj u roku do 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu treba izvijestiti tu osobu o rezultatima natječaja.

## **Članak 11.**

Osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih Zakonom, za svako radno mjesto utvrđuju se i posebni uvjeti Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića POTOČNICA Mala Subotica.

### **Provjera radnih sposobnosti**

## **Članak 12.**

- (1) Prije izbora radnika, odnosno prije sklapanja ugovora o radu trebaju se provjeriti radne i druge (stručne i zdravstvene) sposobnosti osobe koja traži zaposlenje.
- (2) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi se testiranjem, određivanjem osobi da obavi neki posao, razgovorom, upućivanjem osobe na liječnički pregled i sl.
- (3) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 2. ovog članka obavlja ravnatelj ili povjerenstvo koje imenuje upravno vijeće.
- (4) Povjerenstvo koje imenuje upravno vijeće dostavlja izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.
- (5) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.

### **Sklapanje ugovora o radu**

## **Članak 13.**

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost ugovora.
- (3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku ili ako radniku nije izdana pisana potvrda o sklopljenom ugovoru prije početka rada, smatra se da je s radnikom sklopljen ugovor na neodređeno vrijeme.
- (4) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:
  1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
  2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
  3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
  4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
  5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
  6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
  7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova

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

9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima

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

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

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

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

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

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

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

#### **Članak 14.**

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

### **Vrste ugovora o radu**

#### **Članak 15.**

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

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

#### **Članak 16.**

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

(2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

(3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

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

(5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

(6) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna

osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

(7) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

4. Vrtić s istim radnikom smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, a koje je predviđeno Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju u sljedećim slučajevima:

- radi obavljanja poslova - dok se na natječaj što se ponavlja svakih pet mjeseci ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete;
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, programa za djecu s posebnim potrebama);
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne duže od 60 dana;
- poslovima za koje se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete te se s osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa ugovor na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci;

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

(9) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, vrtić s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

(10) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

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

### **Članak 17.**

(1) Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli u vrtiću sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

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

(3) Ravnatelj će radnicima koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

## **Probni rad**

### **Članak 18.**

- (1) Pri sklapanju ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Trajanje probnog rada ne može se ugovoriti u vremenu duljem od šest mjeseci.

### **Članak 19.**

- (1) Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba, odnosno povjerenstvo, koje za to opunomoći ravnatelj.
- (2) Za vrijeme probnog rada Vrtić može obaviti procjenu rada radnika tijekom proteklog mjeseca, odnosno proteklih mjeseci i ocijeniti njegov rad pozitivnom ili negativnom ocjenom.
- (3) Ukoliko rad radnika bude ocijenjen negativnom ocjenom, poslodavac je ovlašten radniku radni odnos otkazati i to bez ikakvih dodatnih obavještenja ili obrazloženja.

### **Članak 20.**

- (1) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada može biti najmanje sedam (7) dana.

## **III. RADNICI DJEČJEG VRTIĆA**

### **Članak 21.**

- (1) U dječjem vrtiću na poslovima njege, odgoja i obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci mogu raditi sljedeći odgojno-obrazovni radnici: odgojitelj i stručni suradnik (pedagog, psiholog, logoped, edukacijski rehabilitator i socijalni pedagog) te medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica.
- (2) Osim odgojno-obrazovnih radnika iz stavka 1. ovoga članka, u dječjem vrtiću rade i druge osobe koje obavljaju administrativno-tehničke i pomoćne poslove (u daljnjem tekstu: ostali radnici).

### **Članak 22.**

- (1) Odgojno-obrazovni radnici u dječjem vrtiću moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja, te utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova iz članka 22. stavka 1. ovog Pravilnika.
- (2) Poslove odgojitelja djece od navršениh šest mjeseci života do polaska u osnovnu školu može obavljati osoba koja je završila studij odgovarajuće vrste za rad na radnome mjestu odgojitelja, a koji može biti:
  - a) preddiplomski sveučilišni studij,
  - b) preddiplomski stručni studij,
  - c) studij kojim je stečena viša stručna sprema u skladu s ranijim propisima,
  - d) diplomski sveučilišni studij,
  - e) specijalistički diplomski stručni studij.

### **Članak 23.**

- (1) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz stavka 2. članka 23, poslove odgojitelja može obavljati osoba koja je završila učiteljski studij, i to: specijalistički diplomski stručni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski studij ili četverogodišnji diplomski stručni studij primarnog obrazovanja, uz uvjet da u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa stekne kvalifikaciju odgojitelja temeljem priznavanja stečenih

ishoda učenja na studiju za učitelja i razlike programa za prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju učitelja u svrhu stjecanja kvalifikacije odgojitelja.

(2) Ako osoba iz stavka 1. ovoga članka ne stekne kvalifikaciju odgojitelja u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa, prestaje joj radni odnos istekom roka za stjecanje odgovarajuće kvalifikacije za odgojitelja te se ne može više zaposliti u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja dok ne ispuní uvjete za rad na radnome mjestu odgojitelja.

(3) Osoba iz stavka 1. ovoga članka prilikom prijave na natječaj dužna je dostaviti dokaz da nije bila zaposlena u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja na radnom mjestu odgojitelja.

(4) Osoba iz stavka 1. ovoga članka zasniva radni odnos kao nestručna osoba do stjecanja kvalifikacije za odgojitelja te može izvoditi odgojno-obrazovni rad s djecom kao jedan od dvaju odgojitelja u odgojno-obrazovnoj skupini, i to uz odgojitelja koji ima odgovarajuću kvalifikaciju iz stavka 1. članka 23.

#### **Članak 24.**

(1) Poslove stručnog suradnika može obavljati osoba koja je završila diplomski sveučilišni studij ili diplomski specijalistički studij odgovarajuće vrste.

(2) Poslove medicinske sestre može obavljati osoba koja je završila preddiplomski sveučilišni ili stručni studij sestrinstva, odnosno studij kojim je stečena viša stručna sprema u djelatnosti sestrinstva u skladu s ranijim propisima, kao i osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij ili specijalistički studij sestrinstva.

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

#### **Članak 25.**

(1) U skladu s potrebama djece s teškoćama u razvoju u odgojno-obrazovnoj skupini uz suglasnost izvršnog tijela osnivača, a prema procjeni stručnog povjerenstva dječjeg vrtića, može raditi treći odgojitelj ili jedan pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju ili stručni komunikacijski posrednik.

(2) Pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju ili stručni komunikacijski posrednik nije samostalni nositelj odgojno-obrazovne djelatnosti.

(3) Pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju te stručni komunikacijski posrednik moraju ispunjavati sljedeće uvjete:

a) završeno najmanje četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje,

b) završeno osposobljavanje i stečena djelomična kvalifikacija,

c) da nije roditelj niti drugi član uže obitelji djeteta kojem se pruža potpora.

(4) Poslove pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju ili stručnog komunikacijskog posrednika u dječjem vrtiću ne može obavljati osoba za čiji rad u dječjem vrtiću postoje zapreke iz članka 25. ovog Pravilnika.

(5) Sredstva za financiranje pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju te stručnog komunikacijskog posrednika osiguravaju se u proračunu osnivača.

(6) Načine uključivanja te način i sadržaj osposobljavanja i obavljanja poslova pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju te stručnog komunikacijskog posrednika, kao i postupak radi ostvarivanja prava djece s teškoćama u razvoju na potporu pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju te stručnih komunikacijskih posrednika propisuje ministar nadležan za obrazovanje pravilnikom.

## Članak 26.

(1) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena na kaznu zatvora (neovisno o tome je li izrečena uvjetna ili bezuvjetna kazna) za neko od kaznenih djela počinjenih s namjerom protiv života i tijela, protiv Republike Hrvatske, protiv pravosuđa, protiv javnog reda, protiv imovine, protiv službene dužnosti, protiv čovječnosti i ljudskog dostojanstva, protiv osobne slobode, protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, protiv braka, obitelji i djece, protiv zdravlja ljudi, protiv opće sigurnosti, krivotvorenja, te bilo koje drugo kazneno djelo počinjeno na štetu djeteta ili korištenjem djeteta ili maloljetne osobe, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.

(2) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u stavku 1. ovoga članka.

(3) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od prekršajnih djela za nasilničko ponašanje, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.

(4) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela navedenih u stavku 3. ovoga članka.

(5) Ako osoba u radnom odnosu u dječjem vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, dječji vrtić kao poslodavac otkazat će ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a nakon isteka tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju poslodavac, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.

(6) Ako dječji vrtić kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u dječjem vrtiću pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, udaljit će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog, odnosno prekršajnog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.

(7) Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni, odnosno prekršajni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen odgovornosti, radniku će se vratiti obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljenja.

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

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

(10) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru za zaštitu dobiti djeteta sukladno posebnom propisu.

## Članak 27.

Pri zasnivanju radnog odnosa s radnikom na nepopunjeno radno mjesto u Vrtiću određeno Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića Potočnica Mala Subotica ravnatelj Vrtića je dužan pribaviti prethodnu suglasnost osnivača.

#### **IV. PRIPRAVNICI**

##### **Članak 28.**

- (1) Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik, u Vrtiću zasniva radni odnos kao pripravnik.
- (2) Pripravnički staž traje godinu dana.
- (3) Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.
- (4) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos u Vrtiću.
- (5) Rok iz stavka 4. ovoga članka u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, a kada pripravnik nije mogao pristupiti polaganju ispita zbog izvanrednih okolnosti koje su uzrokovale odgodu propisanog roka za polaganje ispita, do prvog roka određenog za polaganje stručnog ispita.
- (6) Odluku o potrebi zapošljavanju novog radnika-pripravnika donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

##### **Članak 29.**

- (1) Odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva može obaviti pripravnički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa sklapanjem ugovora o stručnom osposobljavanju.
- (2) Osoba koja se zapošljava na mjestu stručnoga suradnika ili odgojitelja, a koja je položila stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja ili izvan njega, obvezna je položiti razlikovni dio stručnog ispita pri čemu nema status pripravnika.
- (3) Osoba iz članka 2. stavka . ovoga Zakona koja nije položila stručni ispit za učitelja dužna je položiti stručni ispit za odgojitelja u roku od godinu dana od stjecanja kvalifikacije za odgojitelja sukladno odredbama Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.
- (4) Način i uvjete polaganja stručnog ispita, kao i program pripravničkog staža propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

##### **Članak 30.**

- (1) Stažiranje pripravnika, stručnog suradnika i pripravnika volontera (u daljem tekstu - pripravnik) ostvaruje se na temelju programa koji predlaže povjerenstvo za stažiranje, a donosi ga ovlašteno stručno tijelo Vrtića (odgojiteljsko vijeće).
- (2) Zadaća je povjerenstva izraditi prijedlog programa stažiranja, pružati pripravniku pedagošku, metodičku i svaku drugu pomoć te pratiti njegovo napredovanje.

##### **Članak 31.**

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

##### **Članak 32.**

- (1) Ako Vrtić nema odgojitelja u zvanju mentora, ravnatelj može imenovati za mentora odgojitelja istog ili višeg stupnja stručne spreme od pripravnika, s položenim stručnim ispitom ili onog koji nema obvezu polagati stručni ispit, a uživa ugled vrsnog odgojitelja.
- (2) Ako mentora nije moguće imenovati u Vrtiću u kojem pripravnik stažira, mentor se bira iz

drugog vrtića.

#### **Članak 33.**

- (1) Program pripravničkog staža počinje se ostvarivati danom početka radnog odnosa ili ostvarivanjem ugovornog odnosa.
- (2) Cjeloviti program stažiranja Vrtić je obvezan donijeti najkasnije 15 dana od zasnivanja radnog odnosa pripravnika.

#### **Članak 34.**

- (1) Pripravnik je dužan sudjelovati u svim dijelovima odgojno obrazovnog rada.
- (2) Pripravnik je obvezan djelatno sudjelovati u svim oblicima stručnog usavršavanja, posebice onima koji su namijenjeni pripravnicima.
- (3) Program stažiranja pripravnika-stručnih suradnika, osim navedenoga obuhvaća i posebne poslove iz Godišnjeg programa rada stručnih suradnika.

#### **Članak 35.**

Tijekom ostvarivanja programa stažiranja i polaganja stručnog ispita pripravniku pripada osnovna plaća u visini od 85% od osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

#### **Članak 36.**

- (1) Troškove prvog polaganja stručnog ispita pripravnika troškove podmiruje Vrtić, a troškove ponovnog polaganja stručnog ispita snosi sam pripravnik.
- (2) Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje 3 radna dana.
- (3) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u navedenom roku, ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

### **Stručno usavršavanje i napredovanje u položajna zvanja**

#### **Članak 37.**

Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji obvezni su stručno se usavršavati sukladno propisima koje donosi ministar nadležan za obrazovanje, a zdravstvena voditeljica u skladu s propisima koje donosi ministar nadležan za zdravstvo.

#### **Članak 38.**

- (1) Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji mogu, dok su u radnom odnosu, napredovati u struci i stjecati položajna zvanja mentora, savjetnika i izvršnog savjetnika.
- (2) Odgojiteljima, stručnim suradnicima i ravnateljima se u slučaju privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskog dopusta ili posvojiteljskog dopusta ili mirovanja radnog odnosa produljuje rok na koji su izabrani u odgovarajuće zvanje za onoliko vremena koliko je trajala privremena odsutnost s rada.
- (3) Postupak, način i uvjete za napredovanje u struci i stjecanje položajnih zvanja propisuje pravilnikom ministar nadležan za obrazovanje.

### **V. RADNO VRIJEME**

#### **Članak 39.**

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

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

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

#### **Članak 40.**

(1)Puno radno vrijeme svih radnika u Vrčiću iznosi 40 sati tjedno, uključujući i dnevne stanke.

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

(3)Radno vrijeme odgojitelja i odgojno-obrazovnih radnika u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece; stručnih suradnika u neposrednom pedagoškom radu s djecom, odgojiteljima i roditeljima; više medicinske sestre – zdravstvenog voditelja u neposrednom zdravstveno-odgojnom radu s djecom, odgojiteljima i ostalim radnicima u predškolskoj ustanovi; te stručnih radnika koji provode programe za djecu s teškoćama u neposrednom radu s djetetom određuje se sukladno važećem Državnom pedagoškom standardu, odnosno odluci ministra nadležnog za obrazovanje.

#### **Članak 41.**

(1)Dnevno radno vrijeme svih radnika je osam (8) sati u što se uračunava pola sata dnevne stanke.

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

(3)Radnik za vrijeme trajanja radnog vremena može napustiti prostor Vrčića samo uz dopuštenje ravnatelja.

#### **Članak 42.**

Raspored tjednog i dnevnog radnog vremena odnosno raspored radnih obaveza radnika donosi poslodavac pisanom odlukom koja je sastavni dio Godišnjeg plana i programa vrčića.

#### **Članak 43.**

Raspored radnog vremena radnika koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege hendikepiranog djeteta određuje se sporazumom između poslodavca i radnika koji radi skraćeno radno vrijeme.

### **Prekovremeni rad**

#### **Članak 44.**

(1)Poslodavac može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijekne potrebe.

(2)U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan raditi dulje od punoga radnog vremena najviše do deset sati tjedno.

(3)Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

(4)Poslodavac je dužan uručiti radniku pisani zahtjev prije početka prekovremenog rada. Izuzetno, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrčiću znatnu štetu, zamjene ne nazočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

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

#### **Članak 45.**

- (1) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (2) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te ostali radnici određeni Zakonom o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

#### **Nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 46.**

- (1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom će se sklopiti kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu o čemu odluku donosi ravnatelj.
- (3) Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu, ravnatelj može rasporediti u petodnevni radni tjedan ili u određene dane u tjednu.
- (4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti vrtić o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

#### **Članak 47.**

- (1) Rad radnika u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u vrtiću.
- (2) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (3) Upravno vijeće Vrtića dužno je razmotriti zahtjev radnika koji radi puno radno vrijeme za promjenu i sklapanje ugovora o radu u nepunom radnom vremenu, kao i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za sklapanje ugovora o radu u punome radnom vremenu ako u vrtiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.
- (4) Promjeni ugovora o radu iz stavka 3. ovog članka ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.

#### **Dodatni rad radnika**

#### **Članak 48.**

- 1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.
- (2) S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. Zakona o radu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.
- (3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

### **Članak 49.**

(1)Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

(2)Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe ovoga Zakona kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

(3)Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

(4) Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

### **Članak 50.**

(1)Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 15. stavka 1. Zakona o radu.

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

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

(4)Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

(5)Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen.

(6)Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom radnom vremenu.

(7)Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen.

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

### **Članak 51.**

(1)Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 7. i 8. Članka 50.

(2)Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

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

(4)Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 2. ovoga članka.

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

(6) Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuju se odredbe članka 67. Zakona o radu.

#### **Članak 52.**

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

(2) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(3) Na radnika koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 63. stavaka 1., 2. i 3. Zakon o radu.

### **Raspored radnog vremena**

#### **Članak 53.**

(1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

(2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

(3) Raspored radnog vremena utvrđuje se Zakonom o radu, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

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

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

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

(7) Pod prijemom potrebom se, u smislu Zakona o radu, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

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

### **Preraspodjela radnog vremena**

#### **Članak 54.**

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

(2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

### **Članak 55.**

(1) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od pedesetsati tjedno.

(2) Iznimno od stavka 1., preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od pedeset sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno.

(3) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži pedeset sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

### **Članak 56.**

(1) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

(2) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

## **VI. ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka**

#### **Članak 57.**

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju 30 minuta koje se ubraja u radno vrijeme.

(2) Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac. Ako priroda posla ne omogućava stanku u toku rada (odgojno obrazovni radnici), poslodavac će to vrijeme uračunati u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja.

### **Godišnji odmor**

#### **Članak 58.**

(1) Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na godišnji odmor.

(2) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna = 20 radnih dana, koliko iznosi Zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

a) prema dužini ukupnog radnog staža:

- |                      |              |
|----------------------|--------------|
| - do 5 godina        | 1 radni dan  |
| - za svakih 5 godina | 2 radna dana |

b) prema složenosti poslova:

- |                         |              |
|-------------------------|--------------|
| - poslovi VSS           | 3 radna dana |
| - poslovi VŠS           | 3 radna dana |
| - poslovi SSS, VKV i KV | 2 radna dana |
| - poslovi PK, NK        | 1 radni dan  |

c) prema uvjetima rada:

- |  |              |
|--|--------------|
| - zaposlenici u odgojno – obrazovnom procesu | 3 radna dana |
|--|--------------|

- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određeni Zakonom 2 radna dana
- d) prema posebnim socijalnim uvjetima:
- roditelju, posvojitelju i staratelju za svako dijete mlađim od 7 godina 2 radna dana
  - roditelju, posvojitelju i staratelju za svako dijete od 7 do 14 godina 1 radni dan
  - samohranom roditelju djeteta do 15. godine 2 radna dana
  - roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta sa teškoćama u razvoju na temelju nalaza vještačenja bez obzira na ostalu djecu 1 radni dan
  - radnik koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji 1 radni dan

#### **Članak 59.**

(1) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se subote, nedjelje te blagdani i neradni dani.

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

(3) Blagdani i neradni dani određeni Zakonom o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj, neradni dani tjednog odmora, dani plaćenog dopusta, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od strane nadležnog liječnika, ne računavaju se u vrijeme trajanja godišnjeg odmora.

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

#### **Članak 60.**

(1) Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora, određenog na način propisan ovim Pravilnikom, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- da u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

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

#### **Članak 61.**

(1) Radnik ima pravo puni godišnji odmor koristiti u dva i više dijelova. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju.

(2)Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema osobnom odabiru tijekom godine, uz obvezu da o tome izvijesti Ravnatelja ili osobu koju on ovlasti najmanje dva dana ranije.

#### **Članak 62.**

(1)Plan rasporeda korištenja godišnjeg odmora donosi poslodavac za sve zaposlene pisanom odlukom.

(2)Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a prvenstveno u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa i o potrebama i željama radnika, te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge prije donošenja plana rasporeda.

(3)Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja svakom radniku pisanu odluku o trajanju i razdoblju korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

#### **Članak 63.**

(1)Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.

(2)Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

(3)Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenu odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

(4)Troškovima iz stavka 3. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

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

(6)Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

#### **Članak 64.**

Iznimno od odredbe članka 78. Zakona o radu, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

#### **Članak 65.**

(1)Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može koristiti najkasnije do 30.06. iduće godine. (2)Godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora iz prošle kalendarske godine koji nije iskorišten ili je prekinut zbog bolesti ili korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine.

(3)Radnik ne može u iduću kalendarsku godinu prenijeti dio neiskorištenog godišnjeg odmora kada mu je u tekućoj kalendarskoj godini omogućeno korištenje toga dijela godišnjeg odmora.

(4) Naknada za neiskorišteni godišnji odmor isplaćuje se radniku samo u slučaju prestanka ugovora o radu.

### **Plaćeni dopust**

#### **Članak 66.**

(1)Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za sljedeće slučajeve:

- sklapanja braka	5 radnih dana
- rođenja ili posvojenja djeteta	5 radnih dana

- sklapanja braka djeteta	3 radna dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, unuka, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja te osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu	5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika	3 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja (općina/grad)	1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja (općina/grad)	2 radna dana
- elementarne nepogode u kojoj je nastala veća šteta na imovini radnika koja mu služi za stanovanje	5 radnih dana
- teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta	3 radna dana
- na poziv sudskih ili drugih ovlaštenih organa	1 radni dan
- za dobrovoljno davanje krvi	1 radni dan
- za polaganje stručnog ispita prvi put, stručnog školovanja ili stručnog osposobljavanja, obrani diplomskog rada i sl.	3 radna dana
- za mentorstvo pripravnika	2 radna dana
- za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama	2 radna dana
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr.	2 radna dana
-obavljanje neodgodivih poslova	1 radni dan
- smrti člana šire obitelji	1 radni dan

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

(3) Članom šire obitelji smatraju se srodnici po krvi u pravoj liniji, osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, roditelji supružnika i bivši supružnici.

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

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

(6) U slučaju teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta radnik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom, već može koristiti pojedinačne dane u dogovoru s poslodavcem.

### **Članak 67.**

(1)Radnik kojeg vrtić upućuje na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita, ukupno do 15 radnih dana godišnje.

(2)Ako to zahtijevaju okolnosti radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj godini.

(3)Odluku o realizaciji navedenih prava donosi poslodavac.

### **Članak 68.**

(1)Plaćeni dopust iz stavka 1.članka 67. ovog Pravilnika radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

(2)Ako okolnosti iz stavka 1. članka 67. ovog Pravilnika nastupe dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika, korištenje godišnjeg odmora se prekida i radnik koristi plaćeni dopust, a po prestanku korištenja plaćenog dopusta radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

### **Članak 69.**

(1)U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

(2)Poslodavac donosi pisanu odluku kojom utvrđuje početak i završetak trajanja plaćenog dopusta te utvrđuje obvezu vraćanja na rad istekom trajanja neplaćenog dopusta.

(3)Radnik je dužan priložiti potrebni dokaz kojim ostvaruje pravo plaćenog dopusta.

## **Neplaćeni dopust**

### **Članak 70.**

(1)Poslodavac može radniku na njegov pisani zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust).

(2)Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
- 10 dana za polaganje ispita u višoj školi ili fakultetu
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja, posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika, i sl.)

(3)Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 2. ovog članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

### **Članak 71.**

(1)Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji,
- gradnja ili popravak kuće ili stana
- liječenja o vlastitom trošku
- privatnih putovanja
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak te u drugim opravdanim slučajevima.

(2)Kada to okolnosti zahtijevaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju preko 30 dana uz suglasnost Upravnog vijeća.

(3)U svrhu odobravanja prava na plaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik prilaže dokaz.

#### **Članak 72.**

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

(2)Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta, ugovor o radu privremeno prestaje proizvoditi učinke, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

(3)U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obvezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža osiguranja i zdravstvenog osiguranja za radnika i članove obitelji osigurane po njemu odnosno druge posljedice u skladu s važećim propisima).

(4)S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se objavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

(5)Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o gubitku prava rada u Vrtiću.

## **VI. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU**

#### **Članak 73.**

Plaća se radniku isplaćuje nakon obavljenog rada jedanput za protekli mjesec najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu.

#### **Članak 74.**

(1)Plaća i ostala materijalna prava radnika iskazuju se u bruto iznosu.

(2)Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje poslodavac.

(3)Vrtić će radniku, prigodom isplate plaće, uručiti pisani izračun plaće bilo to u fizičkom obliku ili digitalnom obliku u kojem slučaju se isti predaje posredstvom elektroničke pošte ili na drugi prikladan način.

(4)Poslodavac je dužan omogućiti radniku i sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje.

#### **Članak 75.**

(1)Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

(2)Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće.

#### **Članak 76.**

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće kredit, sindikalne članarine, osiguranje, i sl.)

### **Uvećanje plaće**

#### **Članak 77.**

Osnovna plaća radnika uvećat će se za 0,5% po svakoj navršenoj godini radnog staža.

#### **Članak 78.**

Plaća radnika ne može biti isplaćena u nižem iznosu od iznosa određenog zakonom koji uređuje predškolski odgoj i obrazovanje.

#### **Članak 79.**

(1)Plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću 40%
- za dnevni prekovremeni rad 50%

- za rad subotom u okviru 40 satnog radnog tjedna 25%
- za rad nedjeljom u okviru 40 satnog radnog tjedna 35%
- za dnevni dvokratni rad s prekidom dužim od 90 min 10%
- za smjenski rad 10%
- za vođenje objekta vrtića imenovanim voditeljima 5%

(2) Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom, te rad na Uskrs radnik ima pravo na plaću uvećanu za 50% i naknadu plaće.

(3) Prekovremenim radom priznaju se odrađeni sati odgojitelja iznad dnevne norme neposrednog rada s djecom, odnosno odrađeni sati ostalih radnika iznad 8 sati dnevne norme u tjednu od ponedjeljka do petka, kao i svaki sat rada subotom, nedjeljom, blagdanom i praznikom.

(4) Naknade iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

#### **Članak 80.**

Za vrijeme obavljanja poslova na zimovanju odnosno ljetovanju gdje proces rada zahtijeva angažiranje i odgovornost odgojno obrazovnog radnika tijekom 24 sata, pored plaće za redovno radno vrijeme pripada mu i dodatni iznos naknade koja se utvrđuje u visini njegove osnovne plaće na bazi dodatnih 8 sati za svaki dan.

#### **Članak 81.**

Kada radnik tijekom svakog radnog dana, temeljem rasporeda rada, obavlja poslove na više lokacija ili na izdvojenoj lokaciji plaća mu se povećava 4% za drugu i svaku narednu lokaciju.

#### **Članak 82.**

Odgojno obrazovnom radniku vrijeme koje provodi u neposrednom radu s djecom na programima iznad redovnog radnog vremena plaća se dodatno i to kao redovan rad s djecom.

#### **Članak 83.**

(5) Za ostvarene nadprosječne rezultate rada radniku će se isplatiti nagrada jedanput godišnje.

(6) Mjerila za vrednovanje rezultata rada, te mjerila o visini nagrade utvrdit će upravno vijeće vrtića na prijedlog ravnatelja.

### **VII. NAKNADA PLAĆE**

#### **Članak 84.**

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio za razdoblje kada ne radi zbog

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

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

#### **Članak 85.**

(1) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 80% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

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

## **VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA**

### **Članak 86.**

Materijalna prava radnicima će se isplaćivati bez posebnih zamolbi, tj. automatizmom nakon nastanka određenog događaja, osim dnevnica za služeni put koje se isplaćuju nakon podnesenog izvješća.

### **Naknada za godišnji odmor i božićnica**

### **Članak 87.**

(1) Radnicima vrtića isplatit će se naknada za korištenje godišnjeg odmora i božićnice u visini neoporezivog iznosa prema Zakonu o porezu na dohodak i Pravilniku o porezu na dohodak.

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

(3) Novoprimiteljni radnici koji su koristili djelomično ili u potpunosti godišnji odmor kod bivšeg poslodavca, nemaju pravo na naknadu za korištenje godišnjeg odmora za godišnji odmor.

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

(5) Radnici koji su u radnom odnosu u razdoblju kraćem od dvanaest mjeseci u tekućoj godini isplatit će se razmjerni dio božićnice ovisno o vremenu provedenom na radu.

### **Otpremnina za mirovinu**

### **Članak 88.**

(1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od dvije osnovice za izračun plaće radnika koja je važeća na zadnji dan rada prije odlaska u mirovinu, neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine.

(2) Otpremnina se isplaćuje najkasnije s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće.

### **Jubilarna nagrada**

### **Članak 89.**

(1) Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekinuti radni staž u Vrtiću bez obzira radi li se o radu u punom ili u nepunom radnom vremenu.

(2) Pod neprekinutim radnim stažem smatra se svaki prekid između sklopljenih ugovora o radu koji je manji od dva mjeseca.

(3) Visina nagrade isplaćuje se za navršениh 10 godina radnog staža i svakih narednih 5 godina radnog staža u skladu sa Zakonom o porezu na dohodak i Pravilnikom o porezu na dohodak.

(4) Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka sljedećeg mjeseca nakon što zaposlenik stekao pravo na isplatu.

## **Dar djetetu do 15 godina starosti**

### **Članak 90.**

U povodu Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za dar svakom djetetu do 15 godina starosti (koje je do dana 31. prosinca tekuće godine navršilo 15 godina starosti) do visine neoporezivog iznosa u skladu sa Zakonom o porezu na dohodak i Pravilnikom o porezu na dohodak.

## **Dar u naravi**

### **Članak 91.**

Radnicima se jednom godišnje daje dar u naravi pojedinačne vrijednosti do visine neoporezivog iznosa u skladu sa Zakonom o porezu na dohodak i Pravilnikom o porezu na dohodak.

## **Potpore**

### **Članak 92.**

(1)Radnik ima pravo na jednokratnu potporu u slučaju:

- rođenja djeteta u visini od 300 €
- smrti radnika koji je izgubio život u obavljanju ili povodom obavljanja rada – u visini od tri (3) prosječne neto plaće i troškove pogreba
- smrti radnika izvan rada - u visini neoporezivog iznosa u skladu sa Zakonom o porezu na dohodak i Pravilnikom o porezu na dohodak
- u slučaju smrti člana uže obitelji radnika ( bračnog druga, roditelja, roditelja bračnog druga, djece, posvojene i udomljene djece na skrbi, punoljetne osobe kojoj je porezni obveznik imenovan skrbnikom prema posebnom zakonu te osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu) - u visini neoporezivog iznosa u skladu sa Zakonom o porezu na dohodak i Pravilnikom o porezu na dohodak
- nastanka teške invalidnosti radnika u obavljanju ili povodom obavljanja rada uz uvjet da je od strane nadležne liječničke komisije utvrđena invalidnost od najmanje 70% – u visini od dvije (2) prosječne neto plaće;
- zbog neprekidnog bolovanja radnika dužeg od 90 dana – jedanput godišnje, neovisno o tome je li bolovanje započelo u prethodnoj kalendarskoj godini i završilo u tekućoj kalendarskoj godini ili je započelo i završilo u tekućoj godini te neovisno o osnovi bolovanja – u visini neoporezivog iznosa u skladu sa Zakonom o porezu na dohodak i Pravilnikom o porezu na dohodak
- nastanka teške bolesti radnika radi nabave prijeko potrebnih lijekova ili medicinskih pomagala koji nisu pokriveni zdravstvenim osiguranjem - u visini od 300 € neto jednom godišnje;
- teške invalidnosti supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici, djeteta, pastorka i posvojenika uz uvjet da je od strane nadležne liječničke komisije utvrđena invalidnost od najmanje 70% - u visini od 300 € neto jednom godišnje;

(2)Ravnatelj može i u drugim opravdanim slučajevima radniku odobriti isplatu odgovarajuće potpore uz suglasnost Upravnog vijeća Vrtića.

## **Naknada za službeni put**

### **Članak 93.**

(1)Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za noćenje ili noćenje s doručkom, utvrđeno Pravilnikom o porezu na dohodak koji je na snazi.

- (2) Visina dnevnice za službena putovanja u Republici Hrvatskoj u visini neoporezivog iznosa u skladu sa Zakonom o porezu na dohodak i Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (3) Dnevnicu se isplaćuje i obračunava u valuti države u koju radnik putuje.
- (4) Ukoliko je radniku od strane organizatora osiguran polupansion, isplatit će mu se 50% iznosa dnevnice iz stavka 2. ovog članka.
- (5) Ukoliko je radniku od strane organizatora osiguran puni pansion, neće mu se isplatiti dnevnicu.
- (6) Ukoliko je radniku plaćen puni iznos pansiona, nema pravo na isplatu dnevnice.
- (7) Ukoliko je radniku plaćen polupansion, ima pravo na isplatu 50% dnevnice.
- (8) Radnik ima pravo na pola dnevnice ukoliko službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a ukoliko službeno putovanje traje između 12 i 24 sata, ima pravo na puni iznos dnevnice.
- (9) Ukoliko radnik koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo, čije korištenje nije odobreno, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenog prijevoznog sredstva.

#### **Članak 94.**

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

#### **Naknada za prijevoz na posao i s posla**

#### **Članak 95.**

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ukoliko udaljenost od mjesta stanovanja do posla iznosi više od dva (2) kilometra.
- (2) Ukoliko je udaljenost veća od 2 kilometra radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u iznosu od 0,4 € po kilometru, a najviše do 150,00 €.
- (3) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se mjesečno s isplatom plaće.
- (4) Naknada za trošak prijevoza neće se isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada zaposlenik nije u obvezi dolaska na posao.

#### **Naknada za korištenje privatnog automobila zbog izvršavanja dnevnih radnih obaveza ili u službene svrhe**

#### **Članak 96.**

- (1) Kada je radniku dozvoljena upotreba privatnog automobila zbog izvršavanja dnevnih radnih obaveza ili u službene svrhe, troškovi će mu se nadoknaditi po prijeđenom kilometru u visini neoporezivog iznosa po Pravilniku o porezu na dohodak prema priloženoj evidenciji.
- (2) Kada će radnik koristiti privatni automobil u službene svrhe određuje poslodavac.

#### **Ostala prava**

#### **Članak 97.**

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanji radna sposobnost zbog godina starosti, općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, povrede na radu, invaliditeta i profesionalnih bolesti, a do stjecanja prava na punu mirovinu nedostaje mu 5 godina mirovinskog staža ili 5 godina života, osigurati će mu se, uz predočenje liječničke dokumentacije, povoljniji uvjeti rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i sl.) bez smanjenja njegove plaće koju je ostvarivo prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

#### **Članak 98.**

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto ne može se isplatiti u iznosu nižem od plaće iz ugovora o radu koji je na snazi.

#### **Članak 99.**

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili zbog profesionalne bolesti ne bude vraćen na rad jer je nastao trajni gubitak sposobnosti za rad (opća nesposobnost za rad), ima pravo na otpremninu u visini 100% prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, a najviše do visine šest prosječnih mjesečnih plaća sukladno zakonu.

#### **Članak 100.**

Radnik kojem je otkazan Ugovor o radu zbog bolesti — osobno uvjetovani otkaz — ima pravo na otpremninu u visini 65% prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, a najviše do visine šest prosječnih mjesečnih plaća sukladno zakonu.

### **IX. PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 101.**

Ugovor o radu prestaje:

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

#### **Članak 102.**

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

#### **Članak 103.**

(1)Radniku Vrtića kojem se tijekom radnog staža u Vrtiću naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost upućuje se na liječnički pregled.

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

(3)Radniku Vrtića koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka prestaje radni odnos u Vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(4)Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada potvrdi da je radna sposobnost radnika bitno narušena, upravno vijeće donosi odluku kojom se radnik oslobađa rada na radnom mjestu za koje ima sklopljen ugovor o radu te ga, ako postoji mogućnost, raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima.

(5)Radniku vrtića koji odbije raspored prestaje radni odnos u Vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

#### **Članak 104.**

Odgovornosti i stručnom suradniku prestaje radni odnos:

- ako upravno vijeće utvrdi da odgojitelj i stručni suradnik ne ostvaruju odgojno-obrazovni program sukladno zakonu i propisu donesenom na temelju zakona,
- ako ne položi stručni ispit u propisanom roku,
- u drugim slučajevima utvrđenim ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.

## **Otkaz**

### **Članak 105.**

- (1) Ugovor o radu mogu otkazati obje ugovorne strane.
- (2) Otkaz ugovora o radu može biti redoviti i izvanredni.

### **Članak 106.**

- (1) Radnik može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći razloge za otkaz.
- (2) U slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu, radnik je obavezan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

## **Redoviti otkaz**

### **Članak 107.**

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

- prestanka potrebe za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

## **Povrede radnih obaveza i osobito teške povrede radnih obaveza**

### **Članak 108.**

(1) U slučaju neizvršavanja obaveza i/ili zanemarivanja svojih dužnosti koje proizlaze iz opisa posla, sigurnosnih protokola postupanja i naloga ravnatelja, radnik sklapanjem ugovora o radu daje izričit pristanak da mu se može odrediti smanjenje bruto plaće za 10%, a o čemu ravnatelj donosi obrazloženu pismenu odluku.

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

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

12. nezakonito otuđenje imovine Vrtića,
13. neovlaštena posluga sredstvima koja su dana radnicima za izvršavanje njihovih poslova,
14. dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva ili uzimanje alkohola odnosno drugog omamljujućeg sredstva tijekom radnog vremena,
15. izazivanje nereda ili tuče u prostorijama Vrtića,
16. neopravdano izostajanje s posla,
17. protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu Vrtića,
18. kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi s radom,
19. neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obaveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili  
je nastupila materijalna ili druga šteta za Vrtić,
20. nedopušten ulazak u poslovne prostorije Vrtića,
21. obavljanje rada kojim se konkuriira Vrtiću,
22. organiziranje ili sudjelovanje u štrajku na način protivan zakonu, kolektivnom ugovoru ili pravilniku,
23. podnošenje netočnog obračuna troškova službenog putovanja,
24. neovlašteno korištenje opreme (hardware) ili programa (software) Vrtića,
25. nepristojno ponašanje radnika prema poslovnim partnerima ili drugim radnicima,
26. iznošenje ili prenošenje netočnih podataka o radu vrtića, čime se nanosi šteta ugledu,
27. davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka u Vrtiću,
28. odbijanje odgode odnosno prekida korištenja odmora koji je u slučaju prijekne potrebe zatražio ravnatelj Vrtića,
29. neopravdano odbijanje izvršenja naređenog posla,
30. onemogućavanje ovlaštenog radnika u provođenju inventure, revizije ili drugog oblika interne kontrole,
31. netočno evidentiranje podataka o radu s namjerom pribavljanja sebi ili drugoj osobi protupravne imovinske koristi,
32. samovoljno napuštanje mjesta rada.

#### **Članak 109.**

Pri odlučivanju o otkazu, Vrtić je obvezan voditi računa o trajanju radnog odnosa, godinama života zaposlenika i obvezama uzdržavanja koje ga terete.

#### **Članak 110.**

- (1) U slučaju kršenja obveza iz radnog odnosa ravnatelja Vrtića, a naročito zbog razloga iz st. 2. Članka 110. Osnivač Vrtića preuzima sva ovlaštenja za pokretanje razrješenja ravnatelja predškolske ustanove.
- (2) Otkazni rok kod redovitog otkaza radniku ugovora o radu ne teče za vrijeme trajanja godišnjeg odmora, razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika te plaćenog dopusta.

#### **Izvanredni otkaz**

#### **Članak 111.**

- (1) Na izvanredni otkaz ugovora o radu imaju pravo i poslodavac i radnik bez obveze poštivanja ugovornog ili propisanog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (3) U slučaju iz stavka 1. ovog članka, stranka koja želi otkazati ugovor o radu ima pravo zahtijevati od strane koja je kriva za otkaz, naknadu štete koja je nastala neizvršavanjem ugovorom o radu preuzetih obveza.

### **Članak 112.**

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

### **Otkaz skrivljenim ponašanjem radnika**

#### **Članak 113.**

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radniku dostaviti pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza nakon trećeg dostavljenog pisanog upozorenja.

(2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

#### **Članak 114.**

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

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće

2. korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama

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

4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

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

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

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

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

#### **Članak 115.**

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

#### **Članak 116.**

Za vrijeme trajanja otkaznog roka, zaposlenik ima pravo izostati s posla najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja i pravo na naknadu plaće za vrijeme provedeno izvan radnog mjesta.

## **Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

### **Članak 117.**

- (1) Vrtić može otkazati ugovor i istodobno predložiti radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
- (2) Ako u navedenom slučaju radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- (3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.
- (4) U slučaju otkaza otkazni rok teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog rok.

## **Zaštita radnika pred mirovinu**

### **Članak 118.**

Radniku kojem nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može prestati radni odnos, bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona ili teže povrede radnog odnosa.

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

### **Članak 119.**

- (1) Upravno vijeće i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje djece i radnika i omogućiti redovan rad radnika.
- (2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka u Vrtiću će se održavati prostorije, uređaji, oprema, sredstva i pomagala i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.
- (3) Ravnatelj je dužan radnike redovno izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih stvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

### **Članak 120.**

- (1) Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.
- (2) Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada te djece i drugih osoba koje borave u Vrtiću.

### **Članak 121.**

- (1) U svim prostorima Vrtića zabranjeno je pušenje.
- (2) Znakovi o zabrani pušenja stavljaju se na vidna mjesta u prostorima Vrtića.
- (3) O provođenju mjere iz stavka 2. ovoga članka skrbi ravnatelj Vrtića.

### **Članak 122.**

- (1) Radnicima Vrtića zabranjeno je konzumiranje alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti prije stupanja na rad i tijekom rada te njihovo unošenje u radne prostorije.
- (2) Ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba dužna je prikladnim mjerama provoditi zabranu uzimanja alkoholnih pića i sprječavati zlorabu sredstava ovisnosti u Vrtiću.

(3) Pod prikladnim mjerama iz stavka 2. ovoga članka razumijevaju se mjere primjerene utvrđenim potrebama zaštite na radu, koje u pravilu obuhvaćaju aktivnosti:

- sprječavanja uzimanja alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti tijekom rada provođenje zabrane njihovog unošenja u radne prostorije i prostore,
- izvješćivanja radnika o štetnosti sredstava ovisnosti i njihovom utjecaju na radnu učinkovitost,
- prevencije ovisnosti na radnom mjestu u skladu sa stvarnim potrebama, provođenjem postupka provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

### **Članak 123.**

(1) U slučaju osnovane sumnje ili temeljem pisanog zahtjeva roditelja djeteta polaznika Vrčića, ravnatelj je dužan naložiti provođenje postupka provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

(2) Provjeru je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugoga sredstva ovisnosti, obavlja osoba koju ravnatelj za to pisano ovlasti, odnosno ovlaštena ustanova u koju ravnatelj pisano uputi radnika na provjeru.

(3) Provjera radnika za kojega postoji osnovana sumnja da je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti, može se provesti samo uz radnikov pristanak.

(4) Provjera alkoholiziranosti radnika obavlja se alkometrom ili drugim prigodnim aparatom, ako njime Vrčić raspolaže, odnosno vađenjem i analizom krvi u za to ovlaštenoj ustanovi.

(5) Ako se provjerom utvrdi da u organizmu radnika ima opojnih droga ili alkohola ili radnik uskrati pristanak za provjeru, smatra se da je pod utjecajem sredstava ovisnosti.

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

(7) Radnika za kojega se utvrdi da je pod utjecajem alkohola ili drugoga sredstva ovisnosti, ravnatelj je dužan bez odgode udaljiti s radnog mjesta.

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

(9) Ravnatelj može, u svako doba radnog vremena u Vrčiću, naložiti provođenje postupka provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

### **Članak 124.**

Ravnatelj ne smije provesti postupak provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem sredstava ovisnosti kod radnika koji ima potvrdu da se nalazi u programu liječenja, odvikavanja od ovisnosti ili rehabilitacije, odnosno u izvanbolničkom tretmanu liječenja od ovisnosti i (ili) na supstitucijskoj terapiji, ali može predložiti Upravnom vijeću Vrčića donošenje odluke o upućivanju radnika na prosudbu radne sposobnosti.

### **Članak 125.**

(1) U slučaju ozljede na radu ili iznenadne bolesti radnicima se treba pružiti prva pomoć.

(2) Ormarić za prvu pomoć s potrebnim sanitetskim materijalom mora biti postavljen tako da može biti dostupan radnicima u svakoj prigodi.

### **Članak 126.**

(1) Prvu pomoć iz članka 126. ovoga Pravilnika mora pružiti svaki radnik koji je za to osposobljen.

(2) Radnik kojemu je pružena prva pomoć, treba se odmah uputiti u najbližu zdravstvenu ustanovu.

(3)Upućivanje u zdravstvenu ustanovu uključuje, u ovisnosti od težine ozljede na radu ili bolesti, prijenos ili prijevoz radnika od drugih osoba ili osiguravanje komunikacije kojom će se omogućiti prijenos ili prijevoz radnika sredstvima zdravstvene ustanove ili ovlaštenog prijevoznika.

#### **Članak 127.**

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

#### **Članak 128.**

(1)Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovornih poslova.

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

#### **Članak 129.**

(1)Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Vrtića odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

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

(3)Tijela Vrtića ne smiju bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u Vrtiću.

#### **Članak 130.**

(1)Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Vrtića kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.

(2)O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju radnikovih osobnih podataka te imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka ravnatelj može odlučiti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća ili sindikata.

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

#### **Članak 131.**

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

(2)Pod uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

#### **Članak 132.**

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

#### **Članak 133.**

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

#### **Članak 134.**

(1)Ravnatelj je dužan imenovati osobu iz redova radnika Vrtića koji će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu prava radnika.

(2) Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: osoba zadužena za pritužbe) neposredno uoči da neki od radnika Vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povrede obveza iz radnog odnosa.

(3) Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 2. ovoga članka, osoba zadužena za pritužbe ga je dužna udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora Vrtića.

(4) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 3. ovoga članka, osoba zadužena za pritužbe treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

#### **Članak 135.**

(1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba podnijeti pritužbu osobi zaduženoj za pritužbe.

(2) U skladu s pritužbom radnika osoba zadužena za pritužbe je dužna u roku do osam dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

(3) Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je osobi zaduženoj za pritužbe istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.

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

#### **Članak 136.**

(1) Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika vrtića, osoba zadužena za pritužbe treba u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa predložiti ravnatelju da se radniku izda upozorenje zbog skrivljenog ponašanja.

(2) Upravno vijeće može na prijedlog ravnatelja radniku iz stavka 1. ovog članka redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu.

#### **Članak 137.**

Osobni podatci radnika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se davati trećim osobama.

#### **Članak 138.**

Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja za koje ne može očekivati da će mu ravnatelj ili osoba zadužena za pritužbe zaštititi dostojanstvo, može prekinuti rad, ako je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome izvijestio vrtić u roku do osam dana od dana prekida rada.

### **XI. ZABRANA DISKRIMINACIJE**

#### **Članak 139.**

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

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

#### **Članak 140.**

(1) Pod izravnom diskriminacijom razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.

(2) Pod neizravnom diskriminacijom razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

#### **Članak 141.**

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

#### **Članak 142.**

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

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

## **XII. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 143.**

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

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

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

(4) Ako ne postupi prema prethodnom stavku ovoga članka odlučujući o zahtjevu, upravno vijeće može:

- zahtjev odbiti kao neosnovan
- zahtjevu udovoljiti i osporavani akt izmijeniti ili poništiti
- zahtjevu udovoljiti i osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti predmet na ponovno odlučivanje.

## **XII. DOSTAVLJANJE PISMENA**

### **Dostavljanje pismena**

#### **Članak 144.**

(1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnome mjestu.

(1) Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu ili se vodi dostavna knjiga ili potpisom na primjerku pismena koji ostaje u predmetu) potpisuju dostavljač i radnik.

(2)Radnik treba sam na dostavnici sam označiti nadnevak primitka pismena, a ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena.

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

(4)U slučaju odbijanja prijama pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese radnika dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Vrtića.

(5)Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Vrtića, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od dva dana od dana isticanja pismena.

## **XII. EVIDENCija O RADNICIMA I RADNOM VREMENU**

### **Članak 145.**

(1)Vrtić mora voditi evidenciju o radnicima i radnom vremenu sukladno važećem Pravilniku.

(2)Osim navedenih podataka iz pravilnika Vrtić je dužan voditi i druge od radnika ili od nadležnog tijela prijavljene podatke od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (trudnoća, majčinstvo, očinstvo, dojenje djeteta, status samohranog roditelja, status posvojitelja, profesionalna bolest, ozljeda na radu, profesionalna nesposobnost za rad, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, obveze uzdržavanja koje terete radnika, za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu podatke o drugom poslodavcu ili poslodavcima kod kojih radnik radi u nepunom radnom vremenu i slično).

(3)Evidencija o radnicima vode se pisano na papiru ili u elektroničkom obliku.

### **Članak 146.**

(1)Svaku promjenu podataka koju vrtić unosi temeljem izjave, obavijesti i slično ili temeljem osobnih dokumenata ili isprava, radnik je dužan prijaviti vrtiću odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dana nastanka promjene.

(2)Vrtić je dužan evidenciju o radnom vremenu imati u poslovnom prostoru, odnosno na mjestu rada radnika.

### **Članak 147.**

Evidencija o plaći vodi se po razdobljima isplate plaće i naknade plaće, a mora se voditi uredno, razumljivo i ažurno na završetku radnog dana radnika, a u slučaju da neki od tih podataka nije poznat na kraju radnog dana radnika, poslodavac je dužan isti evidentirati odmah po saznanju toga podatka.

## **XIII. POSLOVNA TAJNA**

### **Članak 148.**

(1)Svi zaposleni u Vrtiću dužni su čuvati kao poslovnu tajnu sve informacije i podatke koje saznaju u tijeku obavljanja poslova i radnih zadataka, a koja su značajna za poslovanje.

(2)U slučaju nepridržavanja odredbi iz stavka 1.ovog članka zaposleniku može prestati radni odnos, a ujedno će biti obvezan na naknadu nastale štete prema općim propisima obveznog prava.

## **XIV. NAKNADA ŠTETE**

### **Članak 149.**

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

(2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao, uz naznaku da ukoliko se ne može utvrditi dio štete koji je uzrokovao svaki pojedini radnik, svi su radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakom dijelovima.

#### **Članak 150.**

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

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

### **XV. ZABRANA PROMIDŽBE I PRODAJE U VRTIĆU**

#### **Članak 151.**

U Vrtiću nije dopuštena promidžba i prodaja robe i/ili usluga koje ne služe ciljevima odgoja i obrazovanja ili su štetne za zdravlje, rast i razvoj djece rane i predškolske dobi.

### **XVI. OSTVARIVANJE PRAVA NA PRISTUP INFORMACIJAMA**

#### **Članak 152.**

(1) Vrtić će omogućiti pristup informacijama koje posjeduje, kojima raspolaže ili koje nadzire:

1. pravodobnim objavljivanjem na svojim oglasnim pločama i mrežnim stranicama na primjeren i dostupan način općih akata i odluka te informacija o svome radu i poslovanju
2. davanjem informacija korisniku koji je podnio zahtjev na jedan od sljedećih načina
  - neposrednim davanjem informacije
  - davanje informacije pisanim putem
  - uvidom u pismena i preslikom pismena koje sadrži traženu informaciju
  - dostavom preslike pismena koje sadrži traženu informaciju
  - na drugi način prikladan za ostvarivanje prava na pristup informaciji.

(2) Vrtić će omogućiti pristup informaciji korisniku na temelju njegova pisanog ili usmenog zahtjeva. Kada je zahtjev iz stavka 1. podnesen usmeno, o tome će se načiniti zapisnik, a kada je podnesen telefonski ili preko drugog komunikacijskog uređaja, načiniti će se službena bilješka.

(3) Na temelju usmenog ili pisanog zahtjeva korisniku će se omogućiti pristup informaciji najkasnije u roku do 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

(4) Vrtić će odbiti zahtjev korisnika:

- u slučajevima propisanim zakonom
- ako Vrtić ne posjeduje, ne raspolaže, ne nadzire ili nema saznanja o traženoj informaciji
- ako nema mogućnosti za dopunu ili ispravak dane informacije
- ako se traži informacija koja nema obilježje informacije propisane Zakonom o pravu na pristup informacijama.

(5) O odbijanju zahtjeva odlučuje se rješenjem.

(6) Protiv rješenja korisnik može izjaviti žalbu u roku do 15 dana od dana dostave rješenja.

#### **Članak 153.**

(1) Ravnatelj je ovlašten odrediti radnika Vrtića kao posebnu službenu osobu mjerodavnu za rješavanje ostvarivanja prava na pristup informacijama.

(2)Radnik iz stavka 1. ovoga članka:

- rješava pojedinačne zahtjeve za ostvarivanje prava na pristup informacijama
- unapređuje način obrade, klasificiranja, čuvanja i objavljivanja informacija sadržanih u službenim ispravama koje se odnose na rad i djelatnost Vrtića
- osigurava neophodnu pomoć podnositeljima zahtjeva u svezi s ostvarivanjem prava na pristup informacijama.

#### **Članak 154.**

(1)Kod davanja informacija Vrtić korisnicima ne naplaćuje upravne pristojbe već samo nadoknadu stvarnih troškova.

(2)Visinu troškova iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje upravno vijeće kod donošenja financijskog plana.

### **XVII. RADNIČKO VIJEĆE I SINDIKAT**

#### **Članak 155.**

(1)Vrtić će u okviru mogućnosti i u dogovoru s osnivačem osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

(2)Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Vrtić će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Vrtiću koji se ravnatelju Vrtića pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.

(3)Ako u Vrtiću djeluju dva ili više sindikata, a ne sporazumiju se o sindikalnom povjereniku koji će imati položaj radničkog vijeća, ravnatelj treba osigurati uvjete iz stavka 1. Ovoga članka samo sindikalnom povjereniku koji dostavi zapisnik i odluku iz koje je razvidno da je izabran za preuzimanje prava i obveza radničkog vijeća.

#### **Članak 156.**

Za izvješćivanje radničkog vijeća o podacima propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlašten je ravnatelj.

#### **Članak 157.**

(1)Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i ravnatelja uz prethodnu suglasnost upravnog vijeća.

(2)Ako je radničko vijeće utemeljeno suprotno zakonu ili je kod provođenja izbora za radničko vijeće bilo teškog kršenja odredaba zakona koje je utjecalo na rezultate izbora, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak za poništenje izbora.

(3)Ako radničko vijeće ili član radničkog vijeća prekrši obveze koje ima prema zakonu odnosno drugom propisu, ugovoru ili sporazumu, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak raspuštanja radničkog vijeća ili isključenja pojedinog člana radničkog vijeća.

### **XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Članak 158.**

Na sve odnose između radnika i Vrtića, koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe Zakona o radu, odredbe stalih općih akata kojim se uređuju prava i obveze radnika i Vrtića.

**Članak 159.**

Odredbe ovog Pravilnika mogu se mijenjati i dopunjavati na način i u skladu sa Zakonom o radu i drugim propisima koji uređuju materiju radnih odnosa.

**Članak 160.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od objave na oglasnoj ploči Vrtića. Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu KLASA: 601-01/19-01-01, URBROJ: 2109-93/19-01-111 od 27.9.2019.godine.

**PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA**



Mladen Lacković

KLASA: 011-01/23-02/23  
URBROJ: 2109-93-02-23-3

U Maloj Subotici 12.06.2023. godine

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Vrtića dana 13.06.2023. godine i stupio je na snagu dana 20.06.2023.godine.

**RAVNATELJ**

  
\_\_\_\_\_

Martina Tkalčec