Na temelju članka 26. Zakona o radu (Narodne novine, 93/14, 127/17, 98/19 i 121/22), članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (Narodne novine, broj 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22), i članka 88. Statuta Dječjeg vrtića *Sabunić* (KLASA: 011-05/22-01/01, URBROJ: 2198-28-2-1 od 22. srpnja 2022.), Upravno vijeće Dječjeg vrtića *Sabunić*, Privlaka, Petra Zoranića 1, Privlaka, na sjednici održanoj 2023. god. donijelo je

PRAVILNIK O RADU

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik), Dječji vrtić *Sabunić* Privlaka kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Vrtić), uređuje uvjete rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze Vrtića i radnika, plaće i novčane nadoknade radnika, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Vrtiću.
(2) Izrazi navedeni u ovom Pravilniku neutralni su i odnose se na osobe oba spola.

Članak 2.

(1) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom.
(2) Nitko u Vrtiću ne može početi s radom bez sklopljenog ugovora o radu.

Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 4.

(1) Prigodom stupanja radnika na rad ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Vrtiću.
(2) Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i druge propise kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika.

Članak 5.

(1) Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja odnosno drugih osoba ovlaštenih od strane ravnatelja, u skladu s naravi i vrstom rada.
(2) Vrtić uz puno poštovanje prava i dostojanstva svakog radnika jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza dok rad i ponašanje radnika ne šteti radu i ugledu Vrtića.
(3) Prava i obveze radnika i Vrtića iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U VRTIĆU

Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

(1) Osoba koja zasniva radni odnos u Vrtiću mora ispunjavati opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa sukladno općim propisima o radu i posebne uvjete sukladno zakonu kojim se uređuje predškolski odgoj i obrazovanje i drugim propisima.

(2) Nazivi radnih mjesta s popisom i opisom poslova i posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu radi obavljanja određenih poslova radnih mjesta utvrđeni su Statutom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Vrtića u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Zapreke za zasnivanje radnog odnosa u Vrtiću

Članak 7.

(1) Radni odnos u Vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela navedenih u zakonu kojim se uređuje predškolski odgoj i obrazovanje.
(2) Radni odnos u Vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u zakonu kojim se uređuje predškolski odgoj i obrazovanje.
(3) Nepostojanje zapreka za zasnivanje radnog odnosa u Vrtiću iz stavka 1. ovog članka dokazuje se uvjerenjem Ministarstva pravosuđa da se osoba ne nalazi u evidenciji pravomoćno osuđenih osoba, a to uvjerenje ravnatelj Vrtića pribavlja po službenoj dužnosti.
(4) Nepostojanje zapreka iz stavka 2. ovog članka dokazuje se uvjerenjem nadležnog suda da se protiv osobe ne vodi istraga, da nije podignuta pravomoćna optužnica ili optužni prijedlog i da za osobu nije izrečena nepravomoćna osuđujuća presuda za kaznena djela za koja je zapriječena novčana kazna ili kazna zatvora.

Zasnivanje radnog odnosa na temelju natječaja

Članak 8.

(1) Radni odnos u Vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja..
(2) Odluku o objavi natječaja donosi upravno vijeće.
(3) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnim pločama dječjeg vrtića, a rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam dana.
(4) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, na temelju samostalne odluke ravnatelja do zasnivanja radnoga odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u Vrtiću ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme
- 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
- ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete natječaja, radni odnos se može zasnovati s osobom koja ne ispunjava uvjete, a Vrtić je u obvezi ponoviti natječaj u roku pet (5) mjeseci.

Članak 9.

(1) Postupak koji prethodi zasnivanju radnog odnosa u Vrtiću prikazan je kroz redoslijed i nositelje aktivnosti u priloženoj tablici:

Red. br.	**A k t i v n o s t**	**Nositelj aktivnosti**
1.	Ocjena o potrebi zapošljavanja novih radnika u skladu s godišnjim planom i programom rada Vrtića	ravnatelj

2.	Pribavljanje suglasnosti Osnivača	Upravno vijeće, ravnatelj
3.	Donošenje odluke o raspisivanju javnog natječaja	Upravno vijeće
4.	Objava natječaja na mrežnim stranicama i oglasnoj ploči Vrtića, te oglasnoj ploči i mrežnim stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	ravnatelj
5.	Službena provjera dokumentacije pristigle na natječaj: pravodobnost i potpunost prijave sa svim prilozima odnosno ispravama navedenim u natječaju, da li kandidat ispunjava uvjete natječaja, da li se kandidat poziva i ostvaruje li pravo prednosti pri zapošljavanju prema posebnim propisima.	ravnatelj
6.	Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa	Upravno vijeće donosi Odluku na prijedlog ravnatelja
7.	Sklapanje ugovora o radu s odabranim kandidatom	ravnatelj

Sadržaj natječaja

Članak 10.

(1) Natječaj sadrži:

- naziv i sjedište Vrtića
- rok za prijavu
- naziv radnog mjesta za koje se natječaj objavljuje s naznakom broja izvršitelja i mjestom rada
- vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu: neodređeno ili određeno vrijeme
- tjedno radno vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu: puno ili nepuno vrijeme s naznakom broja sati
- naznaku da se na natječaj mogu javiti osobe oba spola
- opće i posebne uvjete za radno mjesto za koje se raspisuje natječaj uz naznaku dokumentacije kojom se dokazuje ispunjenost uvjeta za radno mjesto za koje je raspisan natječaj
- naznaku da je prijavu na natječaj potrebno vlastoručno potpisati
- naznaku da u prijavi na natječaj kandidat navede adresu, odnosno e-mail adresu na koju će mu biti dostavljene obavijesti vezane za postupak natječaja
- priloge odnosno isprave koje su kandidati dužni priložiti uz prijavu na natječaj uz naznaku da nije potrebno poslati originale dokumenata
- naputak kandidatima koji se pozivaju na pravo prednosti pri zapošljavanju prema posebnim propisima u skladu s tim propisima
- naznaku poveznice na internetskoj stranici Ministarstva hrvatskih branitelja na kojoj su navedeni dokazi potrebni za ostvarivanje prava prednosti pri zapošljavanju na temelju Zakona o hrvatskim braniteljima iz Domovinskog rata i njihovih obitelji
- naznaku zapreka za zasnivanje radnog odnosa u Vrtiću. sukladno zakonu i naznaku dokaza koji se prilaže
- naznaku da kandidati prijavom na natječaj daju privolu za obradu osobnih podataka navedenih u svim dostavljenim prilozima, odnosno ispravama za potrebe provedbe natječajnog postupka
- naznaku da će se kandidatom prijavljenim na natječaj smatrati samo osoba koja podnese pravodobnu i potpunu prijavu te ispunjava formalne uvjete iz natječaja, te naznaku da se nepravodobne i nepotpune prijave neće razmatrati
- rok za podnošenje prijave na natječaj

- način dostave prijave na natječaj: neposredno ili poštom na adresu Vrtića s naznakom *„za natječaj“*
- način i rok izvješćivanja kandidata prijavljenih na natječaj u skladu s ovim Pravilnikom
- naznaku mrežne stranice Vrtića na kojoj će se objaviti područja, način, mjesto i vrijeme održavanja postupka vrednovanja kandidata.

(2) Vrtić je u obvezi dostaviti Hrvatskom zavodu za zapošljavanje (u daljnjem tekstu: Zavod) prijavu potrebe za radnikom na obrascu propisanom od strane Zavoda.
(3) Uz prijavu iz stavka 1. ovoga članka, Vrtić Zavodu dostavlja i tekst natječaja iz stavka 1. ovoga članka.
(4) Prilozi odnosno isprave koje su kandidati dužni priložiti prema stavku 1. ovoga članka u pravilu su:

- životopis
- dokaz o stečenoj stručnoj spremi
- dokaz o državljanstvu
- uvjerenje o nevođenju kaznenog postupka
- uvjerenje o nevođenju prekršajnog postupka
- drugi dokazi specifični za pojedina radna mjesta (u skladu s Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizacijom radnih mjesta Vrtiću)
- elektronički zapis ili potvrdu o podacima evidentiranim u matičnoj evidenciji Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje
- ostali dokazi o ispunjavanju općih uvjeta propisanih zakonom koji uređuje radne odnose, odnosno posebnih uvjeta propisanih zakonom koji uređuje predškolski odgoj i obrazovanje te drugim zakonima ili podzakonskim propisima.

Ostvarivanje prednosti pri zapošljavanju

Članak 11.

Kandidat koji ostvaruje pravo prednosti kod zapošljavanja u Vrtiću prema posebnim zakonima, dužan je u prijavi na natječaj pozvati se na to pravo i ima prednost u odnosu na ostale kandidate samo pod jednakim uvjetima.

Pravo uvida u rezultate

Članak 12.

(1) Svi kandidati prijavljeni na javni natječaj imaju pravo uvida u dokumentaciju koja se odnosi na javni natječaj, u skladu s propisima koji reguliraju područje zaštite osobnih podataka.
(2) Uvid u cjelokupnu natječajnu dokumentaciju i rezultate procjene odnosno testiranja te vrednovanja imaju nadležna upravna i nadzorna tijela te sud.

Obavještavanje kandidata

Članak 13.

(1) Sve se kandidate izvješćuje u skladu s odredbama ovog Pravilnika o radu na isti način i u istom roku koji je naveden u natječaju.
(2) Svim kandidatima mora biti dostupan isti tekst obavijesti o rezultatima natječaja.
(3) Kandidate se u pravilu izvješćuje putem mrežnih stranica Vrtića što se navodi u natječaju.

Odlučivanje o zasnivanju radnog odnosa

Članak 14.

(1) Nakon isteka natječajnog roka ravnatelj predlaže donošenje odluke o zasnivanju radnog odnosa.
(2) Radi dobivanja prethodne suglasnosti, ravnatelj Vrtića predlaže Upravnom vijeću zasnivanje radnog odnosa s osobom koja ispunjava uvjete natječaja odnosno s drugom odgovarajućom osobom, ako se na natječaj nije prijavila osoba koja ispunjava uvjete natječaja.
(3) Ako Upravno vijeće uskrati suglasnost ravnatelju Vrtića za zasnivanje radnog odnosa s predloženom osobom ravnatelj Vrtića može tražiti obrazloženje takvog postupka te iznimno predložiti zasnivanje radnog odnosa s drugom odgovarajućom osobom, osobito ako postoje i drugi kandidati koji ispunjavaju uvjete natječaja i za koje se može zaključiti da će uspješno obavljati poslove za koje je raspisan natječaj.

Neizbor kandidata

Članak 15.

(1) U slučaju kad se na natječaj nije prijavio niti jedan kandidat ili prijavljeni kandidati ne ispunjavaju formalne uvjete natječaja ili ne postoji kandidat za kojega se može zaključiti da će kvalitetno obavljati poslove za koje je objavljen natječaj, ravnatelj predlaže Upravnom vijeću donošenje odluke o neizboru kandidata.
(2) Odluka o neizboru se objavljuje na oglasnoj ploči i mrežnoj stranici Vrtića.

Poništenje natječaja

Članak 16.

(1) Natječaj se poništava ako je objavljen suprotno važećim propisima ili zbog drugih opravdanih razloga.
(2) Odluku o poništenju natječaja donosi Upravno vijeće temeljem ukazanih propusta i manjkavosti na prijedlog ravnatelja.
(3) Poništenje natječaja objavljuje se na mrežnim stranicama i oglasnoj ploči Vrtića.

Sklapanje ugovora o radu

Članak 17.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu
(2) Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.
(3) Ugovor o radu u ime Vrtića sklapa ravnatelj Vrtića.
(4) Pri pregovorima o sklapanju ugovora o radu, zabranjeno je svako postupanje koje može imati obilježje izravne ili neizravne diskriminacije osobe koja traži zaposlenje.
(5) Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj Vrtića može od osobe koja traži zaposlenje tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovorenih poslova.

Sadržaj i oblik ugovora o radu

Članak 18.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku te mora sadržavati najmanje sljedeće uglavke o:
1) strankama te njihovu OIB-u, prebivalište odnosno sjedište
2) stalno mjesto rada
3) naziv radnog mjesta
4) datum sklapanja ugovora o radu i datum početka rada.
5) vrsta ugovora o radu (neodređeno/određeno – očekivano trajanje na određeno)
6) radno vrijeme radnika – puno/nepuno radno vrijeme
7) trajanju plaćenog godišnjeg odmora

8) postupak u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima
9) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
10) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna
11) pravo radnika na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje
12) trajanje i uvjeti probnog rada
13) umjesto uglavaka iz točaka od 6. do 12. ovog članka moguće je upućivanje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog akta te ovoga Pravilnika i u tom slučaju odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

Probni rad

Članak 19.

(1) Pri sklapanju ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
(2) Probni rad iz stavka 1. ovoga može trajati najviše:
1) do mjesec dana za poslove za koje se traži osnovna škola ili niža stručna sprema
2) do dva mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema
3) do četiri mjeseca za poslove za koje se traži viša stručna sprema
4) do šest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema ili više.
(3) Probni se rad, iznimno, može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, korištenje rodiljnih prava i dr.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.
(4) Probni rad za rad na određeno mora biti razmjeran trajanju ugovora.

Članak 20.

(1) Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.
(2) Probni rad radnika prati ravnatelj Vrtića.

Članak 21.

(1) Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu, prestaje radni odnos otkazom zbog nezadovoljavanja na probnom radu, koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.
(2) Ako Poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi najkasnije do posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.
(3) Ugovor o radu iz stavka 2. otkazuje mu se uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća i otkazni rok od sedam (7) dana.
(4) S radnikom koji je već imao sklopljen ugovor o radu (na određeno) ne može se ugovoriti probni rad za obavljanje istih poslova.
(5) Trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora o radu i naravi posla

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 22.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme uvijek kada postoji potreba za trajnim zapošljavanjem radnika, osim ako zakonom nije drukčije određeno.
(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje Vrtić i radnika dok ga netko od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.
(3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 23.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom izvršenja određenog posla ili nastupanjem određenog događaja te zamjena privremeno nenazočnog radnika.

Članak 24.

Objektivni razlozi zbog kojih se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme su:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ali ne dulji od 60 dana
- do punog radnog vremena s radnikom koji u Vrtiću ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u Vrtiću ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova
- zamjena za ravnatelja prema zakonu koji uređuje predškolski odgoj
- zamjena za poslove za koje se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete natječaja, radni odnos može se zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete ali ne dulje od pet (5) mjeseci
- drugi razlozi propisani zakonom ili podzakonskim aktom.

Članak 25.

(1) Radnik koji najmanje šest mjeseci radi u Vrtiću i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo, ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

(2) Vrtić je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora, dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

(3) Ako radnik Vrtiću uputi naknadni sličan zahtjev te je Vrtić u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

Članak 26.

(1) Radnicima koji s Vrtićem imaju sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, ravnatelj Vrtića dužan je osigurati iste uvjete rada kao i radnicima koji imaju ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

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

Ugovor o dodatnom radu

Članak 27.

(1) Ravnatelj Vrtića može sklopiti dodatni ugovor o radu najduže do osam (8) sati tjedno odnosno sto osamdeset (180) sati godišnje s radnikom koji radi u punom radnom vremenu u drugom vrtiću odnosno kod drugog poslodavca.

(2) Ugovor o dodatnom radu sklapa se u pisanom obliku te sadržava sve sastojke ugovora.

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

(4) Radnik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Prijava radnika na mirovinsko i zdravstveno osiguranje

Članak 28.

Vrtić je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam (8) dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnim propisu.

III. PRAVO I OBVEZA OBRAZOVANJA I OSPOSOBLJAVANJA ZA RAD

Stručno usavršavanje radnika

Članak 29.

(1) Vrtić je dužan omogućiti radniku obrazovanje, u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku i po mogućnosti unutar radnog vremena radnika
(2) Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad te sudjelovati na edukacijama na koje ga pošalje Vrtić.
(3) Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Vrtića uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.
(4) Vrtić je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

Napredovanje odgojitelja i stručnih suradnika u položajna zvanja

Članak 30.

(1) Odgojitelji i stručni suradnici obvezni su stručno se usavršavati sukladno zakonu i aktu koji donosi ministar znanosti, obrazovanja i sporta.
(2) Odgojitelji i stručni suradnici mogu, dok su u radnom odnosu, napredovati u struci i stjecati položajna zvanja mentora. savjetnika i izvrsnog savjetnika.

Pripravnici

Članak 31.

(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 rodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje navedenih 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.

Učitelji i drugi stručnjaci u sustavu odgoja i obrazovanja

Članak 32.

(1) 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.
(2) Osoba koja je završila učiteljski studij i 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 zakonu kojim se uređuje predškolski odgoj i obrazovanje.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 33.

(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) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad može trajati najduže onoliko koliko traje pripravnički staž.
(3) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 34.

(1) Vrtić je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika.
(2) U svezi s stavkom 1. ovoga članka Vrtić će održavati prostorije, uređaje, opremu, sredstva i pomagala, radno mjesto i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati radnike za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Članak 35.

(1) Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.
(2) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Vrtić o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od Vrtića utvrđene mjere.

Članak 36.

(1) Odgojno-obrazovnim radnicima te ostalim radnicima kojima se tijekom radnog staža u Vrtiću naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost upućuje se na liječnički pregled.
(2) Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi upravno vijeće, na prijedlog ravnatelja.
(3) Radnicima koji odbiju izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka prestaje radni odnos u Vrtiću zbog skrivljenog ponašanja radi kršenja obveza iz radnog odnosa.
(4) Ako ovlaštenom prosudbom izabranog doktora specijalista medicine rada bude utvrđeno da radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati obveze u odgojno-obrazovnom radu, ravnatelj Vrtića će istu prosudbu uputiti izabranom doktoru medicine primarne zdravstvene zaštite radnika radi pokretanja postupka za ostvarivanje prava iz mirovinskog osiguranja na temelju smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili djelomičnog, odnosno potpunog gubitka radne sposobnosti.

Članak 37.

(1) U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom i jednog od sljedećih uvjeta:

- kada do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje pet godina staža
- profesionalne bolesti
- povrede na radu

(2) Vrtić je tom radniku dužan osigurati povoljnije uvjete rada (lakši posao, povoljnija norma, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i slično), bez smanjivanja plaće koju je radnik imao u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 38.

(1) Osobni podaci fizičkih osoba mogu se u Vrtiću prikupljati u svrhu s kojom je osoba upoznata, koja je izrijekom propisana i u skladu sa zakonom, a mogu se dalje obrađivati samo u svrhu za koju su prikupljeni.
(2) U Vrtiću se mogu obrađivati osobni podaci samo uz uvjete određene Uredbom o zaštiti osobnih podataka i zakonom.

Članak 39.

(1) Radnik treba pravodobno dostaviti Vrtiću odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.
(2) Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti Vrtiću.
(3) Radnik je dužan o svakoj promjeni podataka iz stavka 1. ovog članka obavijestiti Vrtić odmah, a najkasnije u roku od osam (8) dana od dana nastanka promjene, u protivnom sam snosi štetne posljedice nepravodobne dostave podataka.

Izjava o povjerljivosti i obavijest o obradi osobnih podataka

Članak 40.

(1) Radnik je dužan čuvati povjerljivost svih osobnih podataka kojima ima pristup i koristiti te podatke isključivo u propisanu svrhu. Potpisom izjave o povjerljivosti, radnik se obvezuje da trećim osobama neće ustupati osobne podatke, djece ili djelatnika i da će povjerljivost podataka čuvati i u slučaju prestanka radnog odnosa.
(2) Vrtić će prikupljati podatke radnika u svrhu vođenja kadrovske evidencije, ostvarivanja materijalnih prava radnika, izrade statističkih izvještaja, provjere u svrhu ispitivanja zapreka za zasnivanje radnog odnosa i u Vrtiću te radi ostvarivanja drugih prava ili izvršavanja obveza radnika u s kladu s važećim propisima
.

Članak 41.

(1) Osobni podaci koji se odnose na djecu i druge malodobne osobe mogu se prikupljati i obrađivati u skladu sa zakonom uz posebne propisane mjere zaštite.
(2) Osobne podatke mogu u Vrtiću prikupljati i obrađivati samo za to ovlaštene osobe.

Članak 42.

(1) U Vrtiću je zabranjeno prikupljati i dalje obrađivati osobne podatke koji se odnose na rasno ili etničko podrijetlo, politička stajališta, vjerska i druga uvjerenja, sindikalno članstvo, zdravlje i spolni život i osobne podatke o kaznenom i prekršajnom postupku.
(2) Iznimno podaci iz stavka 1. ovoga članka mogu se prikupljati i dalje obrađivati:

- uz privolu ispitanika

- kada je prikupljanje i obrada podataka potrebna radi izvršavanja prava i obveza koje Vrtić ima prema posebnim propisima
- kada je obrada prijeko potrebna radi zaštite života ili tjelesnog integriteta ispitanika i druge osobe kada ispitanik zbog fizičkih ili pravnih razloga nije u mogućnosti dati svoju privolu
- kada se obrada provodi u okviru djelatnosti Vrtića pod uvjetom da se obrada odnosi
- izrijekom na djecu i radnike Vrtića i da podaci ne budu otkriveni trećoj strani bez pristanka ispitanika
- kada je obrada podataka potrebna radi uspostave ostvarenja ili zaštite potraživanja propisanih zakonom
- kada je ispitanik objavio osobne podatke.

(3) U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka obrada podataka mora biti posebno označena i zaštićena.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 43.

Vrtić je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Članak 44.

(1) U Vrtiću je zabranjena izravna i neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva u političkoj stranci, članstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

(2) Vrtić je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

(3) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od osnova iz članka 2. ovog Pravilnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje

Članak 45.

(1) Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo zaposlenika u javnim službama smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:
- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili pak davanje dezinformacija i – dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka

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

(3) Ako se utvrdi da se radi o blažem obliku uznemiravanja i ako se može pretpostaviti da se uznemiravanje neće ponoviti, radniku se može dati pisano upozorenje zbog skrivljenog ponašanja.
(4) U slučaju da se utvrdi da se radi o težem obliku uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja, radniku koji je izvršio takvo uznemiravanje ili ga kontinuirano ponavlja, može se dati izvanredni ili redoviti otkaz ugovora o radu.

Primanje i rješavanje pritužbi

Članak 46.

U slučaju neželjenog ponašanja, radnik u Vrtiću može se obratiti ravnatelju za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva.

Članak 47.

(1) Ravnatelj je dužan, ovisno o naravi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od osam (8) dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.
(2) U postupku rješavanja pritužbi radnika ravnatelj će ispitati radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica o osnovanosti pritužbe.
(3) Potrebno je pažljivo ispitati svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika te poduzeti odgovarajuće radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.
(4) U svim slučajevima podnijete pritužbe za uznemiravanje neophodno je osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.
(5) Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je ravnatelju istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.
(6) Ako Vrtić ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 48.

(1) O postupku po pritužbi ravnatelj sastavlja zapisnik te ukoliko utvrdi je radnik uznemiravan, predlaže nadležnom tijelu Vrtića hitno poduzimanje mjera zaštite dostojanstva radnika kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja radnika.
(2) Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, kada utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, ravnatelj predlaže neku od sljedećih mjera:
- usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje, uz najavu mogućnosti pokretanja postupka za otkaz ugovora o radu
- promjenu rasporeda rada tako da se izbjegne kontakt uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje
- pokretanje postupka za otkaz ugovora o radu radniku koji je izvršio uznemiravanje.

Članak 49.

(1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad ako smatra da su poduzete mjere neprimjerene dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita.

(2) Ako je pritužba podnijeta u odnosu na radnika koji je ovlašten primati pritužbe, za taj će slučaj ravnatelj imenovati odmah po primitku drugu osobu koja će biti ovlaštena postupati u tom slučaju prema odredbama ovog Pravilnika.
(3) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Vrtić zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu ravnatelju i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio ravnatelja u roku od osam (8) dana od dana prekida rada.
(4) Za vrijeme prekida rada prema odredbama ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.
(5) Ako pravomoćnom sudskom odlukom bude utvrđeno da nije povrijeđeno pravo radnika Vrtić može zahtijevati povrat isplaćenog iznosa naknade plaće iz stavka 4. ovog članka.

Članak 50.

(1) Svi podaci prikupljeni u postupku rješavanja su tajni i za njihovu su tajnost odgovorne sve osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja konkretne pritužbe, na što moraju biti upozorene prije početka rješavanja pritužbei što mora biti konstatirano u zapisniku o rješavanju pritužbe.
(2) Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka predstavlja težu povredu radne obveze.

V. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 51.

(1) Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.
(2) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se na pet radnih dana u pravilu od ponedjeljka do petka.
(3) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.
(4) Trajanje dnevnog radnog vremena određuje se na način da se zadovolje potrebe djece za ostvarivanjem programa predškolskog odgoja.
(5) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
(6) Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor Vrtića osim uz dopuštenje ravnatelja.

Nepuno radno vrijeme

Članak 52.

(1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
(2) Ukoliko narav posla i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.
(3) Vrtić je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je u radnom odnosu na nepuno radno vrijeme proveo duže od šest mjeseci za sklapanje ugovora o radu na puno radno vrijeme, a u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan je radniku dostaviti obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Članak 53.

(1) S radnikom se može sklopiti ugovor o radu u nepunom radnom vremenu kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punome radnome vremenu.

(2) Ako radnik s kojim je Vrtić sklopio ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj treba s drugim poslodavcima dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.
(3) Ravnatelj može radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, rasporediti radne obveze u sve dane u tjednu ili samo u neke dane u tjednu.
(4) Rad u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na stanku, dnevni odmor, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u Vrtiću.
(5) Radnicima s nepunim radnim vremenom, plaća se utvrđuje i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.
(6) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, a ukupno ugovoreno radno vrijeme kod svih poslodavaca je puno radno vrijeme, može sklopiti dopunski ugovor o radu do najduže osam (8) sati tjedno odnosno sto osamdeset (180) sati godišnje prema zakonu koji uređuje radne odnose.

Evidencije o radnicima i radnom vremenu

Članak 54.

(1) U Vrtiću se vodi evidencija o svim zaposlenim radnicima.
(2) U Vrtiću se vodi evidencija o radnom vremenu svih zaposlenih radnika.
(3) Evidencija iz stavka 1. ovog članka vodi se u skladu s Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima ("Narodne novine" br. 73/17.).

Raspored radnog vremena

Članak 55.

(1) Početak i završetak tjednog i dnevnog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se godišnjim planom i programom rada Vrtića.
(2) U slučaju utvrđene potrebe djece za ostvarivanjem programa subotom, radno vrijeme će se organizirati u skladu s odlukom Osnivača.
(3) O rasporedu radnog vremena ili promjeni rasporeda radnog vremena ravnatelj je dužan izvijestiti radnike najmanje tjedan dana unaprijed osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.
(4) Raspored radnog vremena radnika koji radi skraćeno radno vrijeme (zbog njege djeteta s teškoćama ili prava na skraćeni rad po drugoj osnovi) određuje se sporazumom između Vrtića i radnika koji radi skraćeno radno vrijeme.

Prekovremeni rad

Članak 56.

(1) Vrtić ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe.
(2) 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 40 sati tjedno.
(3) U slučajevima uvođenja prekovremenog rada ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno
(4) Ako priroda prijeke potrebe posla onemogućuje ravnatelju Vrtića za izdavanje pisanog naloga prije početka prekovremenog rada, usmeni je nalog ravnatelj Vrtića dužan pisano potvrditi u roku od sedam (7) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 57.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana, pravo na odmor (stanku) u trajanju od trideset (30) minuta i to se vrijeme ubraja u radno vrijeme.

Dnevni i tjedni odmor

Članak 58.

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

Članak 59.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
(2) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.
(3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.
(4) Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, može ga koristiti naknadno prema odluci ravnatelja

Godišnji odmor

Članak 60.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri (4) tjedna u svakoj kalendarskoj godini.
(2) Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid između dva radna odnosa duži od osam (8) dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada u istoj kalendarskoj godini.
(3) Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada ne smatra se prekidom rada u smislu roka stjecanja prava na godišnji odmor iz stavka 1. ovog članka.

Dani koji se ne uračunavaju u godišnji odmor

Članak 61.

(1) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani, dani plaćenog dopusta određeni zakonom.
(2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 62.

(1) Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju jedne dvanaestine za svaki mjesec trajanja radnog odnosa u slučaju:
- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka nije ostvario pravo na puni godišnji odmor
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja
- ako je tijekom kalendarske godine u radnom odnosu kod više poslodavaca, pri čemu pravo na godišnji odmor za tu godinu kod svih poslodavaca može ostvariti ukupno najdužem trajanju određenom na način propisan odredbama Zakona.

(2) Razmjerni godišnji odmor računa se na način da se radniku odredi broj dana punog godišnjeg odmora na koji bi ostvarivao pravo, zatim se tako određen broj dana podijeli sa 12 i pomnoži s brojem mjeseci za koje radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(3) Pri računanju broja dana, najmanje polovica dana zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
(4) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
(5) Iznimno, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, bez obzira na trajanje radnog odnosa.
(6) Vrtić nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora iskorištenog prije ispunjenja uvjeta razmjernog korištenja godišnjeg odmora.

Izuzetak od prava na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 63.

Radnik kojemu prestaje radni odnos zbog odlaska u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

Kriteriji za određivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 64.

(1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 radnih dana, koliko iznosi zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaje dodatni broj radnih dana na osnovi sljedećih kriterija:

1) s obzirom na složenost poslova
   - radna mjesta I vrste zvanja 3 dana
   - radna mjesta II vrste zvanja 2 dana
   - radna mjesta III vrste zvanja 1 dana
   - ostali poslovi 2 dana
2) s obzirom na dužinu radnoga staža
   - od 5 do 10 godina 1 dan
   - od 10 do 15 godina 2 dana
   - od 15 do 20 godina 3 dana
   - od 20 do 25 godina 4 dana
   - od 25 do 30 godina 5 dana
   - od 30 do 35 godina 6 dana
   - više od 35 godina 7 dana
3) s obzirom na posebne uvjete rada
   - rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenima zakonom 1 dan
4) s obzirom na posebne socijalne mjere
   - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako dijete do 15 godina starosti 1 dan
   - samohranom roditelju malodobnog djeteta 3 dana
   - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s poteškoćama u razvoju invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
   - osobi s invaliditetom 3 dana
5) s obzirom na ostvarene natprosječne rezultate rada
   - prema ocjeni ravnatelja 1-3 dana

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama od 1. do 5. stavka 1. ovoga članka.

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 65.

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

Plaća radnika za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 66.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj ovim Pravilnikom, a najmanje u visini njegova prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 67.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Vrtić je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
(2) Naknada se određuje, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 68.

(1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva ili više dijelova u dogovoru s Vrtićem.
(2) 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 pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.
(3) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje dva dana ranije, izvijesti ravnatelja.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću godinu

Članak 69.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
(2) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
(3) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
(4) Iznimno, godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora iz prošle kalendarske godine koji nije iskorišten ili je prekinut zbog bolesti ili korištenja rodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, te dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, a ako to nije bilo moguće, do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 70.

(1) Radnici koriste godišnji odmor prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.

(2) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te o rasporedu obavještava radnike.
(2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Odluka o korištenju godišnjeg odmora

Članak 71.

(1) Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora ravnatelj dostavlja svakom radniku pisanu odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
(2) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu u više vrtića, poslodavci moraju uskladiti korištenje godišnjeg odmora na način da ga radnik koristi istodobno.
(3) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke ravnatelja Vrtića.
(4) Pod osobito važnim i neodgodivim službenim poslovima iz stavka 3. ovoga članka smatraju se poslovi koje ni na koji način ne mogu obaviti radnici koji ne koriste godišnji odmor, a posao je takve naravi da se ne može odgoditi.
(5) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora prema dogovoru s ravnateljem, posebnom odlukom.
(6) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
(7) Pod troškovima se podrazumijevaju putni troškovi i ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.
(8) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad u skladu s odlukom o korištenju godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 72.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust najviše do deset (10) dana uz naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

1) sklapanje braka	5 radnih dana
2) rođenja djeteta	5 radnih dana
3) smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja skrbnika, staratelja i unuka	5 radnih dana
4) smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
5) selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
6) selidbe u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
7) teške bolesti supružnika, roditelja ili djeteta	3 radna dana
8) nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama	1 radni dan
9) sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i dr.	2 radna dana
10) većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica elementarnih nepogoda	4 radna dana
11) odsutnost s posla zbog elementarne nepogode	3 radna dana
12) polaganje stručnog ispita prvi put	10 dana
13) odaziv na poziv sudskih ili upravnih tijela	1 radni dan
14) za svako dobrovoljno darivanje krvi	2 radna dana

(2) Članom uže obitelji smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supruzi, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, očuh i maćeha te osoba koja s radnikom živi i vanbračnoj zajednici.
(3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj iz stavka 1. i darivanje krvi iz stavka 12. ovoga članka neovisno o broju radnih dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.
(4) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi, dani plaćenog dopusta se u pravilu koriste neposredno nakon davanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se tijekom kalendarske godine, prema odluci Vrtića.
(5) U okviru maksimalnih deset (10) radnih dana plaćenog dopusta godišnje, radnik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju iz stavka 1. točke 8. ovoga članka.

Članak 73.

(1) Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 72. Pravilnika donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.
(2) Pravo na plaćeni dopust, koristi se isključivo u vrijeme nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava.
(3) Radnik je dužan Vrtiću dostaviti dokaz o ostvarivanju prava na plaćeni dopust (prije korištenja plaćenog dopusta ili nakon), ovisno o situaciji.
(4) Ako radnik ostvari pravo na plaćeni dopust u vrijeme godišnjeg odmora, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se može prekinuti i radnik će koristiti plaćeni dopust.

- U slučaju prekida godišnjeg odmora ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad zbog plaćenog dopusta u slučaju smrtnog slučaja ili dobrovoljnog darivanja krvi, zaposlenik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora će koristiti naknadno, prema sporazumu s Vrtićem,
- Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi završio godišnji odmor, zaposlenik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno privremene nesposobnosti za rad.

Članak 74.

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

Neplaćeni dopust

Članak 75.

(1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Vrtića.
(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 76.

(1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust do pet (5) dana godišnje za skrb članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
(2) Radnik je dužan Vrtiću dostaviti dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe o kojoj skrbi.
(3) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, Vrtić ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Članak 77.

(1) Sa zadnjim danom rada radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.
(2) Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, ravnatelj će sukladno odredbama ovoga Pravilnika otkazati ugovor o radu.

Odsutnost s posla

Članak 78.

(1) Radnik ima, tijekom jednog radnog dana pravo na odsutnost s posla, jednom u kalendarskoj godini, kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
(2) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom to se razdoblje smatra vremenom provedenim na radu.

VII PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Plaća radnika

Članak 79.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i prosvjetni dodatak.
Dodatak za radni staž, kao i drugi dodaci na plaću, zasebno se obračunavaju na osnovnu plaću, dodaci se zbrajaju i ne smiju se kumulativno obračunavati.

Članak 80.

(1) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.
(2) Osnovna plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, neovisno o tome radi li zaposlenik u punom ili nepunom radnom vremenu.
(3) Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i prosvjetni dodatak.
(4) Osnovna bruto plaća iz stavka 2. ovoga članka radnika koji radi u nepunom radnom utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.
(5) Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavka 2. ovoga članka smatra se radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskoga osiguranja, računa u staž osiguranja.
(6) U radni staž za uvećanje plaće iz stavka 2. ovoga članka uračunava se i radni staž ostvaren u inozemstvu, pod uvjetom da se isti u Republici Hrvatskoj prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i drugih država ili se radi o stažu ostvarenom u zemljama Europske unije odnosno Europskog gospodarskog prostora nakon 1. srpnja 2013. godine.
(7) Osnovica za izračun plaće iz stavka 2. ovoga članka biti će usklađena s osnovicom javnih službenika i namještenika zaposlenih u osnovnom školstvu, a za 2023. godinu iznosi 902,08 eura bruto.
(8) Dodatak za radni staž, kao i drugi dodaci na plaću, zasebno se obračunavaju na osnovnu plaću, dodaci se zbrajaju i ne smiju se kumulativno obračunavati.

Članak 81.

(1) Na utvrđivanje i obračun plaća, naknada i drugih prihoda radnika Vrtića primjenjuju se propisi kojima se uređuju plaće, naknade i drugi prihodi javnih službenika i namještenika

zaposlenih u osnovnom školstvu sukladno članku 51. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.
(2) Sadašnje zaostajanje plaća radnika u Vrtiću u odnosu na plaće radnika u osnovnom obrazovanju izjednačit će se primjenom koeficijenata i osnovice utvrđenih ovim Pravilnikom.

Članak 82.

(1) Koeficijent složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Vrtića određuju se kako slijedi:

Naziv radnog mjesta	Koeficijent
Radno mjesto 1. vrste (VSS)	
Ravnatelj	1,873
Odgajatelj/stručni suradnik s položenim stručnim ispitom	1,406
voditelj administrativno-računovodstvenih poslova	1,406
odgajatelj/stručni suradnik/učitelj– bez položenog stručnog ispita	1,193
Radno mjesto II. vrste (VŠS)	
odgajatelj s preddiplomskim stručnim studijem na kojem se stječe najmanje 180 ECTS bodova/stručni suradnik, medicinska sestra s višom stručnom spremom prema ranijim propisima	1,310
odgajatelj/stručni suradnik– bez položenog stručnog ispita	1,132
Radno mjesto III. vrste (SSS)	
domar/kuhar	0,99
Radno mjesto IV. vrste	
spremačica	0,70

(2) Stručnim radnicima sa stečenim zvanjem mentora ili savjetnika povećava se koeficijent složenosti radnog mjesta:
- za zvanje mentora 10%
- za zvanje savjetnika 20%.

Isplata plaća

Članak 83.

(1) Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata u pravilu ne smije biti dulji od 30 dana.
(2) Radnik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.
(3) Vrtić je dužan na zahtjev radnika uplatiti obustavu kredita uvjetovanog administrativnom zabranom, zakonskog uzdržavanja, sindikalne članarine i obustave temeljem pogodnosti koje

je sindikat ugovorio za svoje članove, bez naplaćivanja naknade zaposleniku ili bilo kojoj drugoj strani.

Uvećanje plaće

Članak 84.

(1) Osnovna plaća radnika u Vrtiću uvećat će se:
- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%
- za smjenski rad 10%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 10 %
- za rad sa skupinom u kojoj je broj djece veći od utvrđenih standarda 10%

(2) Osnovom za ostvarivanje prava na uvećanje plaće za dvokratni rad ne smatra se sudjelovanje u radu odgojiteljskog vijeća, sjednica stručnih aktiva, radnih dogovora, refleksija, održavanje roditeljskih sastanaka, informativnih razgovora i drugih oblika suradnje s roditeljima te sudjelovanja na stručnim usavršavanjima

(3) Smjenski rad je svakodnevni rad kod kojeg dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada tako da radnik prema utvrđenom radnom vremenu Vrtića, rad obavlja u

(4) Rad u smjeni je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i najmanje dva radna dana u drugoj smjeni, odnosno koji najmanje jedan tjedan u mjesecu radi u drugoj smjeni.

(5) Naknada za rad u smjenama isplaćuje se kao postotno uvećanje dnevne zarade za obavljanje poslova u drugoj smjeni, za odgajatelje se računa neposredan rad.

(6) Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom, radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

(7) Dodaci iz ovoga članka međusobno se ne isključuju.

(8) Svaki od dodataka iz stavka 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu bruto plaću za odrađene sate te se tako dobiveni iznosi zbrajaju.

Dodaci na plaću

Članak 85.

(1) Radnici imaju pravo na uvećavanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta iz članka 81. ovoga Pravilnika za neprekinuti radni staž ostvaren u Vrtiću i to za navršenih:

1) 20 do 29 godina 4%
2) od 30 do 34 godine 8%
3) od 35 i više godina 10%

(2) Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekinuti staž proveden u predškolskoj ustanovi kojoj je osnivač Općina Privlaka, odnosno kod njenih pravnih prethodnika, bez obzira na promjenu ustanove.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknade plaće

Članak 86.

(1) Vrtić će isplatiti radniku naknadu plaće:
- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini plaće iz prethodnog mjeseca
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti

- za dane blagdana i neradne dane određene zakonom u visini osnovne plaće
- za vrijeme trajanja plaćenog dopusta u visini osnovne plaće
- kod obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je radnik upućen od strane poslodavca
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez njegove krivnje u visini osnovne plaće
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez njegove krivnje zbog uznemiravanja radnika u visini osnovne plaće
- i drugih slučajeva utvrđenih ovim Pravilnikom i zakonom.

Materijalna prava za radnike u nepunom radnom vremenu

Članak 87.

(1) Radniku u Vrtiću pripadaju materijalna prava (regres, dar za djecu, božićnica) u punom iznosu, neovisno da li rade u punom ili nepunom radnom vremenu.
(2) Za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca, ravnatelji tih Vrtića sklopit će sporazum o ostvarivanju materijalnih prava zajedničkog radnika.
(3) Radnik koji ima ugovor o dodatnom radu, može koristiti pravo na regres i božićnicu, jedino ako to pravo nije iskoristio kod poslodavca kod kojeg radi u punom radnom vremenu,

Dodaci za uspješnost na radu

Članak 88.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada radniku se može isplatiti dodatak za uspješnost na radu u visini do 20% njegove osnovne plaće u slučajevima predviđenim posebnom odlukom Vrtića, ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstava.

Regres

Članak 89.

(1) Radniku u Vrtiću pripada pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora .
(2) Visina regresa bit će usklađena svake godine s visinom regresa javnih službenika i namještenika zaposlenih u osnovnom školstvu.
(3) Regres se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje najkasnije do 15. srpnja tekuće godine, a radnicima koji se kasnije zaposle ili nisu u to vrijeme na poslu zbog duljeg bolovanja, korištenja rodiljnog, roditeljskog dopusta i sličnih razloga, regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
(4). Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovoga članka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Otpremnina pri odlasku u mirovinu

Članak 90.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri proračunske osnovice koju za svaku godinu utvrđuje zakon o izvršavanju Državnog proračuna, koja je važeća na zadnji dan rada u Vrtiću prije odlaska u mirovinu, neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine, a isplaćuje se najkasnije s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće.

Pomoć

Članak 91.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada ili je smrt nastala kao posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti za vrijeme trajanja radnog odnosa - u visini tri (3) proračunske osnovice i troškove pogreba
- smrti zaposlenika - u visini dvije (2) proračunske osnovice
- smrti supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera, djeteta i roditelja - u visini jedne (1) proračunske osnovice.

Dnevnice i naknada troškova putovanja

Članak 92.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu naknada troškova prijevoza, dnevnice i naknada iznosa troškova smještaja.
(2) Dnevnica za službena putovanja u Republici Hrvatskoj iznosi 26,55 eura po danu, a obračunava se na način propisan posebnim propisom o porezu na dohodak
(3) Radnik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje 12 sati ili više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje 8 sati ili više od 8 sati, a manje od 12 sati, za što se uzima u obzir ukupan broj sati provedenih na putu, od polaska na službeno putovanje do povratka sa službenog putovanja.
(4) Ako je na službenom putu, na teret Vrtića osiguran jedan obrok (ručak ili večera), iznos dnevnice se umanjuje za 30%, odnosno za 60% ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).
(5) Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos dnevnice povećava, od dana primjene toga propisa toliko se povećava iznos dnevnice iz ovoga članka.
(6) Dnevnica za putne troškove u inozemstvo obračunava se i isplaćuje sukladno posebnom propisu o porezu na dohodak i odluke o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna.
(6) Radniku se mora se izdati nalog za službeno putovanje najmanje 24 sata prije putovanja u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.
(7) Ako radnik koristi prijevozno sredstvo čije korištenje poslodavac nije odobrio nalogom za službeno putovanje, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte, odnosno troškova prijevoznog sredstva odobrenog putnim nalogom

Naknada za trošak prijevoza

Članak 93.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla (u daljnjem tekstu: naknada troškova prijevoza), pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra.
(2) Ako je od prebivališta odnosno boravišta radnika do mjesta rada organiziran javni prijevoz, radnik ima pravo na naknadu troška mjesečne karte, odnosno pojedinačne karte razmjernoj dolascima na posao, ako ne postoji mogućnost kupnje mjesečne karte.
(3) Pod organiziranim javnim prijevozom, u smislu ovoga članka, smatra se mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju, a koji radniku omogućuju redoviti dolazak na posao i redoviti povratak s posla.
(4) Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 0,18 eura po prijeđenom kilometru za dio udaljenosti na kojoj prijevoz nije organiziran.
(5) Udaljenost se u smislu ovoga članka utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice https://www.google.com/maps i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom).

(6) O načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza, radnik se Vrtiću treba pisano izjasniti na početku kalendarske godine, odnosno tijekom kalendarske godine, ako dođe do promjene načina korištenja toga prava ili ako dođe do promjene prebivališta odnosno boravišta radnika.
(7) Naknada za troškove prijevoza se isplaćuje zajedno s isplatom plaće za prethodni mjesec, a najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec. Iznos naknade za prijevoz na posao i s posla umanjuje se sukladno danima kada radnik nije radio.
(8) Naknada troškova prijevoza radnika ovisi o broju radnih dana koje je radnik u mjesecu proveo na radnom mjestu, i isplaćivat će se u iznosu kako slijedi:
- za polovicu i više radnih dana u 100%-tnom mjesečnom iznosu
- za manje od polovice radnih dana u 50%-tnom mjesečnom iznosu
- radnik koji ne radi niti jedan radni dan u mjesecu nema pravo na naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 94.

(1) Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi kako je to Zakonom i Pravilnikom o porezu na dohodak utvrđeno.
(2) Kada će radnik koristiti privatni automobil u službene svrhe određuje ravnatelj.

Jubilarna nagrada

Članak 95.

(1) Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za ukupni rad u Vrtiću kada navrše:
1) 10 godina u visini 1,25 proračunske osnovice iz stavka 2. ovog članka
2) 15 godina u visini 1,50 proračunske osnovice iz stavka 2. ovog članka
3) 20 godina u visini 1,75 proračunske osnovice iz stavka 2. ovog članka
4) 25 godina u visini 2 proračunske osnovice iz stavka 2. ovog članka
5) 30 godina u visini 2,50 proračunske osnovice iz stavka 2. ovog članka
6) 35 godina u visini 3 proračunske osnovice iz stavka 2. ovog članka
7) 40 godina u visini 4 proračunske osnovice iz stavka 2. ovog članka

(2) Osnovica za isplatu jubilarnih nagrada iz članka određuje se prema zakonu koji uređuje Državni proračun Republike Hrvatske za svaku godinu
(3) Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka sljedećeg mjeseca nakon što zaposlenik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

Dar u prigodi Dana sv. Nikole

Članak 96.

(1) U prigodi Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, najmanje u iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Božićnica

Članak 97.

(1) Radniku u Vrtiću pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u punom iznosu (božićnica) neovisno rade li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radnici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više vrtića ostvaruju isplatu božićnice od jednog vrtića.
(2) Pravo na isplatu božićnice ima radnik koji je u radnom odnosu na dan kada se donese odluka o isplati božićnice.

(3) Visina iznosa božićnice bit će usklađena svake godine s visinom iznosa božićnice javnih službenika i namještenika zaposlenih u osnovnom školstvu.

Članak 98.

Vrtić je dužan osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

Članak 99.

Računovodstvo Vrtića dužno je radniku prigodom isplata naknade plaće i materijalnih prava,. uručiti obračun iz kojega je razvidno kako su utvrđeni iznosi plaće, nadoknade plaće i drugih nadoknada.

Članak 100.

Ako Vrtić na dan dospijeća ne isplati plaću, nadoknadu plaće, druge novčane nadoknade ili ne isplati u cijelosti, računovodstvo Vrtića je dužno do kraja mjeseca u kojem su dospjele navedene novčane isplate, uručiti radniku obračun iznos koji mu je Vrtić bio dužan isplatiti.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 101.

Ugovor o radu prestaje:
1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se Vrtić i radnik drukčije ne dogovore
4. sporazumom radnika i Vrtića
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 102.

(1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Vrtić.
(2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:
- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

(3) odgojiteljima i stručnim suradnicima ugovor o radu prestaje istekom pedagoške godine 31. kolovoza) u kojoj su navršili 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža.
(4) Ugovor o radu prestaje sporazumom koji u pisanom obliku sklapaju radnik i ravnatelj

Redoviti otkaz ugovora o radu od strane Vrtića

Članak 103.

(1) Vrtić može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

1) prestanka potrebe za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)

2) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
3) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz ugovora o radu zbog neuspjeha na probnom radu).

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

Članak 104.

(1) Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Vrtić ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Vrtić ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Vrtića da to učini.
(2) Kod poslovno uvjetovanog otkaza radniku, Vrtić ne smije šest mjeseci, od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
(3) Ako se u roku do šest mjeseci od dana otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga promijene okolnosti i ponovo nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima.
(4) Vrtić je dužan radniku kojemu je otkazan ugovor o radu, ponuditi sklapanje novoga ugovora o radu.

Članak 105.

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

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

Redoviti otkaz ugovora o radu od strane radnika

Članak 106.

(1) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
(2) Kad otkazuje radnik, otkazni rok iznosi mjesec dana, ako se radnik i Vrtić ne dogovore drugačije.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 107.

(1) Vrtić i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Postupak prije otkazivanja prestanka radnog odnosa

Članak 108.

(1) Upravno vijeće Vrtića odlučuje o prestanku radnog odnosa radnika na prijedlog ravnatelja.
(2) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Vrtić je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Vrtića da to učini.
(3) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Vrtić je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Otkazni rok i otpremnina

Članak 109.

(1) Pravo na otkazni rok, otpremninu te ostala prava iz radnog odnosa pri otkazivanju ugovora o radu utvrđuju se i provode u skladu sa zakonskim odredbama o radnim odnosima
(2) Početak otkaznog roka radnika koji je u vrijeme dostave otkaza na bolovanju, počinje teći od dana kada se vrati na rad.
(3) Ako radnik za vrijeme otkaznog roka otvori bolovanje, otkazni rok je u mirovanju odnosno ne teče do povratka radnika.
(4) Zaposleniku s 30 i više godina staža u istom Vrtiću, isplaćuje se otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.

Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 110.

(1) U slučaju kada Vrtić otkaže ugovor o radu i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radniku je obvezno ostaviti rok od najmanje osam (8) dana za izjašnjenje o ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
(2) Radniku se može dati otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora samo u opravdanim slučajevima.
(3) Ukoliko radnik prihvati zaključenje izmijenjenog ugovora o radu u roku koji mu ostavi Vrtić i dalje ima pravo osporavati dopuštenost takvog otkaza pred nadležnim sudom.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 111.

(1) Otkaz se mora radniku dostaviti u pisanom obliku uz obrazloženje.
(2) Otkaz se mora dostaviti osobno radniku na radnom mjestu ili poštom na njegovu adresu.
(3) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Udaljavanje radnika od obavljanja poslova

Članak 112.

(1) Ako ravnatelj Vrtića sazna da je protiv radnika Vrtića pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz članka 7. ovoga Pravilnika, udaljiti će osobu od obavljanja

poslova do obustave kaznenog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini određenoj zakonom koji uređuje radne odnose.
(2) Postupanje iz stavka 1. ovog članka može se temeljiti isključivo na pisanoj obavijesti nadležnog Državnog odvjetništva odnosno nadležnog Općinskog suda da je protiv radnika pokrenut kazneni postupak.

Članak 113.

Ako radnik u radnom odnosu u Vrtiću bude pravomoćno osuđen za neko od kaznenih djela iz članka 7. ovoga Pravilnika, Vrtić će otkazat ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a po proteku tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, a u tom će slučaju ravnatelj istodobno s otkazivanjem ugovora o radu tražiti od radnika zahtijevati da prestane raditi tijekom otkaznog roka.

Vraćanje isprava radniku i davanje potvrde o radnom odnosu

Članak 114.

(1) Vrtić je obvezan u roku od petnaest (15) dana od dana prestanka radnog odnosa vratiti radniku sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
(2) Na zahtjev radnika Vrtić mu je obvezan u roku od osam (8) dana od podnošenja zahtjeva izdati potvrdu o vrsti poslova koje radnik obavlja i trajanju radnog odnosa.
(3) Vrtić u potvrdi iz stavka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 115.

(1) Radnik koji smatra da mu je Vrtić povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od petnaest (15) dana od dana dostave akta kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti Vrtiću zahtjev za zaštitu toga prava
(2) Ako Vrtić u roku od petnaest (15) dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Vrtiću nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa i u drugim slučajevima prema zakonu.

Članak 116.

(1) Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koje prema Statutu i ovom Pravilniku nisu u nadležnosti upravnog vijeća, donosi ravnatelj.
(2) O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv prvostupanjske odluke Upravnog vijeća odlučuje Upravno vijeće.

Pravo na sindikalno udruživanje

Članak 117.

(1) Radnici imaju pravo na sindikalno udruživanje.

(2) Radnici imaju pravo na kolektivno pregovaranje koje ostvaruju posredovanjem sindikata

Dostavljanje pismena

Članak 118.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju potpisuju dostavljač i radnik.

Članak 119.

(1) Dostavljanje odluka, obavijesti, otkaza o radu i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza obavlja se, u pravilu, neposrednim uručivanjem radniku na radnom mjestu.
(2) Radnik će svojim potpisom na primjerku odluke ili dostavnici i naznakom dana primitka potvrditi obavljenu dostavu akata.
(3) Radniku se odluka može dostaviti preporučeno putem pošte na adresu koju je prijavio Vrtiću.
(4) U slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese radnika, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na dostavnici uz naznaku dana i sata dostave i razlog odbijanja primitka uz potpis istog dana ga izvjesiti na oglasnu ploču Vrtića s naznakom da se time smatra da je dostava izvršena.
(5) Istekom roka od osam dana od dana isticanje odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostava obavljena.
(6) Ako radnik ima punomoćnika, dostava se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.
(7) Dostava se može izvršiti i u elektroničkom obliku na radnikovu e-mail adresu, u tom slučaju Vrtić treba imati dokaz da je radnik primio obavijest, potvrdu o primitku e-maila.

Članak 120.

Odluke Vrtića koje se dostavljaju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili naznaku da je odluka konačna.

XII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 121.

(1) Bez dopuštenja ravnatelja Vrtića radnik Vrtića ne smije za sebe ili drugu osobu obavljati poslove sredstvima ili opremom Vrtića.
(2) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Vrtiću, dužan je nastalu štetu nadoknaditi.
(3) Ako štetu namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči više radnika, svaki radnik je odgovoran za dio štete koji je prouzročio.
(4) Ako štetu prouzroči više radnika, a ne može se za svakog radnika utvrditi dio štete koji je prouzročio, svi radnici odgovaraju za štetu i dužni su je nadoknaditi u jednakim dijelovima.
(5) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 122.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako toga nema, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari putem vještačenjem.

Članak 123.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Vrtić, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćen trećoj osobi.

Članak 124.

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

1) ako se šteta može u cijelosti ili djelomično ukloniti radom kod poslodavca i sredstvima rada poslodavca,
2) ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga posebno teško pogodila,
3) ako se radi o invalidu, starijem radniku, samohranom roditelju ili skrbniku,
4) ako se radi o manjoj šteti.

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

Odgovornost Vrtića

Članak 125.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Vrtić je dužan radniku naknaditi štetu prema općim propisima obveznog prava.
(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Vrtić uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.
(3) Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati.

Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 126.

(1) Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.
(2) Potraživanja naknade štete zastarijevaju u skladu s propisima obveznog prava.

XIII. PRIJELAZNE 1 ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 127.

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

Članak 128.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu KLASA: 601-07/15-01/01 URBROJ:2198/28/03/5-04-15-01 od 13. ožujka 2015. godine

Članak 129.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Vrtića.

KLASA: 011-05/23-02/01
URBROJ: 2198-28-2-1
Privlaka 2023. godine

Predsjednica Upravnog vijeća

_____

Ana Grbić

Ovaj pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Vrtića 2023. godine.

Ravnateljica:

_____

Jasminka Barić