

Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22), članka 41. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19 i 57/22) te članka 51. st. 2. Statuta Dječjeg vrtića „Radost“ Upravno vijeće, nakon prethodnog savjetovanja sa predstavnicom sindikata, na svojoj 12. sjednici održanoj 30. lipnja 2023. godine donosi

PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA „RADOST“ ZADAR

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se organizacija rada, plaće, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva, te mjere zaštite od diskriminacije i druga važna pitanja za radnike zaposlene u Dječjem vrtiću „Radost“ u daljnjem tekstu: (Poslodavac – 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, različito uređena Ugovorom o radu, Kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu, ili drugim zakonom i propisom, na radnike se primjenjuje za njih najpovoljnije pravo.

Članak 5.

(1) Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s vrtićem, sukladno pravilima struke i uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj, usavršavati svoje znanje i vještine, 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 U DJEČJEM VRTIĆU

Natječaj

Članak 6.

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

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

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

Članak 7.

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

1. o nazivu i sjedištu vrtića

2. o nazivu ili vrsti posla za koji će se sklopiti ugovor o radu

3. o uvjetima koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati
4. o ispravama koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz točke 3.
5. 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) U natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

Članak 8.

Iznimno od članka 6., radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u 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.

Članak 9.

(1) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz zakona i ovog Pravilnika, natječaj će se ponoviti u roku od pet (5) mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

(2) S osobom iz stavka 1. ovog članka sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet (5) mjeseci.

Članak 10.

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

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

Članak 11.

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

Članak 12.

Odgojno-obrazovni radnici u dječjim vrtićima koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme mogu, iz opravdanih razloga, koje utvrđuju upravna vijeća dječjih vrtića, u drugom dječjem vrtiću zasnovati radni odnos bez natječaja.

Provjera radnih sposobnosti

Članak 13.

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

(2) Prethodno provjeravanje sposobnosti obavlja ravnatelj, odnosno povjerenstvo ili radnik vrtića kojega ravnatelj za to opunomoći.

(3) Povjerenstvo, odnosno opunomoćeni radnik, dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

(4) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje isključivo ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.

(5) Nitko u vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema posebnom zakonu.

Sklapanje ugovora o radu

Članak 14.

- (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) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.
- (5) 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 obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
 9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
 10. 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.
- (6) Iznimno od stavka 5. točke 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.
- (7) Umjesto podataka iz stavka 5. 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.
- (8) Ako smatra da je to svrhovito, ravnatelj može radnika u bilo kojem trenutku rasporediti u drugi objekt vrtića.
- (9) Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti aneks ugovora kojim mijenjaju pojedine uglavke ugovora o radu.

Članak 15.

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, te organizacijom rada i zaštitom na radu u vrtiću.

Vrste ugovora o radu

Članak 16.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme, osim kada je drugačije određeno ovim Pravilnikom, Zakonom o radu ili važećim kolektivnim ugovorom.
- (2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 17.

- (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. radi obavljanja posla na provedbi programa ograničenog trajanja
 4. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (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. ovoga Zakona, mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci ne primjenjuju se odredbe iz stavaka 2., 4. i 9. ovoga članka.

Članak 18.

(1) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Probni rad

Članak 19.

(1) Pri zasnivanju radnog odnosa vrši se provjera stručnih i radnih sposobnosti radnika kroz institut probnog rada.

(2) Ako posebnim zakonom nije drugačije utvrđeno probni rad može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove do III. stupnja stručne spreme,
- do dva mjeseca za poslove IV. stupnja stručne spreme,
- do četiri mjeseca za poslove V. i VI. stupnja stručne spreme,
- do šest mjeseci za poslove VII. stupnja stručne spreme i više.

(3) Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan ako je bio odsutan najmanje deset dana.

(4) Ukoliko ugovorom o radu trajanje probnog rada nije drugačije određeno, trajanje probnog rada je 6 mjeseci.

Članak 20.

(1) Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

(2) Poslodavac je radniku dužan pismeno o otkazu iz stavka 1. ovoga članka dostaviti najkasnije do posljednjeg dana trajanja probnog rada, ukoliko mu pismeno o otkazu ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

(3) Upravno vijeće predškolske ustanove imenovat će članove povjerenstva za praćenje rada radnika i provjere njegovih stručnih i radnih sposobnosti za vrijeme probnog rada.

(4) Povjerenstvo za praćenje rada radnika u probnom radu broji 3 člana, od kojih jednog člana predlaže Sindikat.

(5) Članovi povjerenstva moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme iste vrste stručnog i radnog iskustva kao radnik čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

Članak 21.

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

(2) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam (7) dana.

III. RADNICI DJEČJEG VRTIĆA

Članak 22.

(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 23.

(1) Odgojno-obrazovni radnici u dječjem vrtiću moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja, te utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova iz članka 22. st. 1. 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.

(3) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz stavka 2. ovoga članka, poslove odgojitelja može obavljati osoba koja je završila učiteljski studij, i to: specijalistički diplomski stručni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski studij ili četverogodišnji diplomski stručni studij primarnog obrazovanja, uz uvjet da u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa stekne kvalifikaciju odgojitelja temeljem priznavanja stečenih ishoda učenja na studiju za učitelja i razlike programa za prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju učitelja u svrhu stjecanja kvalifikacije odgojitelja.

(4) Ako osoba iz stavka 3. ovoga članka ne stekne kvalifikaciju odgojitelja u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa, prestaje joj radni odnos istekom roka za stjecanje odgovarajuće kvalifikacije za odgojitelja te se ne može više zaposliti u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja dok ne ispuni uvjete za rad na radnome mjestu odgojitelja.

(5) Osoba iz stavka 3. ovoga članka prilikom prijave na natječaj dužna je dostaviti dokaz da nije

bila zaposlena u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja na radnom mjestu odgojitelja.

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

(7) Poslove odgojitelja koji izvodi isključivo program predškole pri osnovnim školama za djecu

koja ne pohađaju dječji vrtić, uz osobu iz stavka 2. ovoga članka, može izvoditi i osoba koja je završila učiteljski studij, na određeno vrijeme, najdulje do kraja trajanja programa predškole u jednoj pedagoškoj godini.

(8) Poslove stručnog suradnika može obavljati osoba koja je završila diplomski sveučilišni studij

ili diplomski specijalistički studij odgovarajuće vrste.

(9) 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.

(10) 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 24.

(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 25.

(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 dobrobiti djeteta sukladno posebnom propisu.

IV. PRIPRAVNICI

Članak 26.

(1) Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik u dječjem 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 dječjem vrtiću.

(5) Rok iz stavka 4. ovoga članka u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, a kada pripravnik nije mogao pristupiti polaganju ispita zbog izvanrednih okolnosti koje su uzrokovale odgodu propisanog roka za polaganje ispita, do prvog roka određenog za polaganje stručnog ispita.

(6) 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.

(7) 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.

(8) Osoba iz članka 23. stavka 3. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju 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.

(9) Način i uvjete polaganja stručnog ispita, kao i program pripravničkog staža propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

(10) Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u visini od 85% od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Stažiranje pripravnika

Članak 27.

- (1) Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja, ispitni program i ispitnu literaturu.
- (2) Stažiranje pripravnika, stručnog suradnika i pripravnika volontera (u daljem tekstu - pripravnika) ostvaruje se na temelju programa koji predlaže povjerenstvo za stažiranje, a donosi ga ovlašteno stručno tijelo vrtića (odgojiteljsko vijeće).
- (3) Zadaća je povjerenstva izraditi prijedlog programa stažiranja, pružati pripravniku pedagošku, metodičku i svaku drugu pomoć te pratiti njegovo napredovanje.

Članak 28.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u prvome pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana i ako ni tada ne položi stručni ispit, Poslodavac mu može redovito otkazati. Troškove drugog pokušaja polaganja stručnog ispita snosi sam pripravnik.

Članak 29.

- (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 poslovnikom o radu povjerenstva za stažiranje kojeg donosi Ministarstvo nadležno za poslove obrazovanja.
- (3) Evidenciju o ostvarivanju programa pripravničkog staža, u pravilu, vodi mentor.

Članak 30.

- (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 31.

- (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 32.

- (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.

Stručno usavršavanje i napredovanje u položajna zvanja

Članak 33.

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 34.

(1) Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji mogu, dok su u radnom odnosu, napredovati u struci i stjecati položajna zvanja mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika.

(2) Odgojiteljima, stručnim suradnicima i ravnateljima se u slučaju privremene nesposobnosti za rad, korištenja 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.

Članak 35.

(1) Za provedbu stručnog usavršavanja odgovoran je Poslodavac koji donosi odluku o upućivanju radnika na stručno usavršavanje.

(2) Sredstva za provedbu stručnog usavršavanja osiguravaju se financijskim planom vrtića.

(3) Radnik je dužan vratiti utrošena sredstva i ako ne završi program stručnog usavršavanja u dvostrukom vremenu trajanja stručnog usavršavanja, uključujući i samovoljno napuštanje započetog programa.

V. RADNO VRIJEME

Članak 36.

(1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno, u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama ravnatelja, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi ravnatelj.

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja, ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

(3) Radno vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu ravnatelja smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Puno radno vrijeme

Članak 37.

(1) Puno radno vrijeme radnika u vrtiću iznosi 40 sati tjedno.

(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.

Dodatni rad radnika

Članak 38.

(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. ovoga Zakona 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.

(4) 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.

(5) 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.

(6) 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.

Nepuno radno vrijeme

Članak 39.

(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 40.

(1) Rad radnika u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u vrtiću.

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

(3) Upravno vijeće Vrtića dužno je razmotriti zahtjev radnika koji radi puno radno vrijeme za promjenu i sklapanje ugovora o radu u nepunom radnom vremenu, kao i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za sklapanje ugovora o radu u punome radnom vremenu ako u vrtiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.

(4) Promjeni ugovora o radu iz stavka 3. ovog članka ne prethodi natječaj ni drugi formalni

postupak.

Članak 41.

- (1) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.
- (2) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- (3) Radnik za trajanja radnog vremena smije napustiti radni prostor Vrtića samo uz dopuštenje ravnatelja.

Raspored radnog vremena

Članak 42.

- (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 tjednog i dnevnog radnog vremena donosi ravnatelj pisanom odlukom koja je sastavni dio godišnjeg plana i programa rada vrtića.
- (4) 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.
- (5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeko 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.
- (6) Pod prijekom potrebom se podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.
- (7) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama Zakona o radu radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj 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 43.

- (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 44.

- (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 četrdeset osam sati 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 četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno.
- (3) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Članak 45.

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

Prekovremeni rad

Članak 46.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1., ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) U slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu štetu, zamjene nenazočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka usmenog zahtjeva.
- (4) 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 47.

- (1) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- (2) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno važećim kolektivnim ugovorom.

Članak 48.

- (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.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Pauza ili stanka

Članak 49.

- (1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na pauzu ili stanku od najmanje 30 minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.
- (3) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.
- (4) Ukoliko priroda posla ne omogućava stanku u toku rada (odgojno obrazovni djelatnici) poslodavac će radniku omogućiti da radi toliko kraće ili će mu to vrijeme preraspodijeliti u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja.

Dnevni odmor

Članak 50.

(1) Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

(2) Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, uključujući redovni i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile kao što su nesreće, elementarne nepogode, požari i sl.

Tjedni odmor

Članak 51.

(1) Tjedni odmor od neprekidno 48 sati radnik koristi subotom i nedjeljom.

(2) Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom i nedjeljom, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna korištenje neiskorištenog tjednog odmora.

(3) Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovog članka određuje ravnatelj.

Godišnji odmor

Članak 52.

(1) U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, s tim da se trajanje godišnjeg odmora dužeg od 4 tjedna za svakog pojedinog radnika utvrđuje prema kriterijima iz članka 54. ovog Pravilnika.

(2) 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 uračunavaju se u vrijeme trajanja godišnjeg odmora.

(3) Radnik koji se prvi put zapošljava ili ima prekid rada između dva radna odnosa veći od osam (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor iz stavka 1. ovog članka nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 53.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 52. st. 3. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 52. st. 1. Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

(3) 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.

Izračun trajanja godišnjeg odmora

Članak 54.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na vrijeme od četiri (4) tjedna, odnosno 20 radnih dana, iz članka 52 st.1. Pravilnika dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

a) prema dužini radnog staža

- od 5 do 9 godina radnog staža

2 radna dana

- od 10 do 14 godina radnog staža

4 radna dana

- od 15 do 19 godina radnog staža	6 radnih dana
- od 20 do 24 godina radnog staža	8 radnih dana
- od 25 do 29 godina radnog staža	10 radnih dana
- od 30 do 35 godina radnog staža	12 radnih dana
- sa više od 35 godina	14 radnih dana

b) prema složenosti poslova

- ako radi na rukovodećem položaju	5 radna dana
- poslovi VSS	3 radna dana
- poslovi VŠS	2 radna dana
- poslovi SSS, VKV, KV, PKV i NKV	1 radni dan

c) prema uvjetima rada

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada	3 radna dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima	2 radna dana

d) prema posebnim socijalnim uvjetima

- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete	po 1 radni dan
- samohranom roditelju za svako dijete do 15. godine	po 1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu	3 radna dana
- invalidu	2 radna dana

Raspored korištenja godišnjih odmora

Članak 55.

(1) Radnici koriste godišnji odmor u pravilu tijekom ljetnih mjeseci, prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.

(1) O planu godišnjih odmora ravnatelj se treba savjetovati s radničkim vijećem, odnosno sindikatom najkasnije do 1. lipnja tekuće godine, a raspored korištenja godišnjih odmora donijeti najkasnije 30. lipnja tekuće godine.

(2) O rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnika ravnatelj izvješćuje radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 56.

(1) Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, ako se s ravnateljem drugačije ne dogovori.

(2) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Članak 57.

Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora iz članka 55. Pravilnika dostavlja se radniku na radno mjesto, sukladno odredbama ovog Pravilnika o dostavi.

Naknada za godišnji odmor

Članak 58.

(1) Prilikom prestanka ugovora o radu poslodavac je obvezan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, a naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

(2) Radnik koji je svoje pravo korištenja godišnjeg odmora iskoristio za tekuću godinu kod prethodnog poslodavca, nema pravo zahtijevati korištenje godišnjeg odmora kod novog Poslodavca.

Članak 59.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj čl. 71. st. 1. Pravilnika.

Članak 60.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće kalendarske godine.

(2) Godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora koji nije iskorišten ili je prekinut u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja roditeljskog, 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.

(3) Iznimno od stavka 2. ovog članka, , godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

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.

Plaćeni dopust

Članak 61.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust do ukupno najviše deset (10) radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u slučaju:

- zaključivanje braka	5 radnih dana
- zaključivanje braka djeteta	3 radna dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, brata, sestre, oćuha i maćehe, djeteta posvojenika i unuka	5 radnih dana
- smrti djeda, bake, te roditelja supružnika	2 radna dana
- smrti šireg člana obitelji (stric/strina, ujak/ujna, tetak/tetka...)	1 radni dan
- selidbe	2 radna dana
- kao dobrovoljni davatelji krvi	2 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- polaganja stručnog ispita 1. put	10 radnih dana
- sudjelovanja u amaterskim kulturnim i športskim natjecanjima – najviše 2 puta godišnje	2 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima,	

seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana
- poziva sudskih ili drugih ovlaštenih organa u svezi s radnim odnosom	1 radni dan

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

(3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i za polaganje stručnog ispita 1. put, navedenih u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

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

(5) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste na dan darivanja krvi ili idući dan neposredno nakon davanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se naknadno, prema dogovoru s poslodavcem.

(6) Ako okolnosti iz stavka 1. nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) ili u vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju ili koristio godišnji odmor osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

(7) 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.

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

(9) Navedeno pravo radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

Članak 62.

(1) Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije dva dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta.

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

Odsutnost s posla

Članak 63.

(1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 64.

(1) Radnik može ostvariti dopust bez naknade plaće (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 na višoj školi ili fakultetu,

- 5 dana za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima,
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

(2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovog članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

Članak 65.

(1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće do 30 dana u tijeku kalendarske godine u slučajevima:

- njege člana uže obitelji
- gradnje ili popravka kuće ili stana
- liječenja o vlastitom trošku

(2) Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana uz suglasnost Upravnog vijeća vrtića.

(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi, sukladno odredbama Zakona o radu, tijekom kojeg korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Članak 66.

(1) Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj.

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

Članak 67.

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

(2) S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

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

VII. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 68.

(1) Plaća se radniku isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec.

(2) Od isplate jedne do isplate druge plaće ne smije proći više od 45 dana.

(3) Plaća se ugovora u bruto iznosu.

(4) Za prethodni mjesec plaća i naknada plaće se isplaćuje najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu.

(5) Vrtić je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, sindikalne članarine, osiguranje, uzdržavanja i sl.).

(6) Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Vrtić.

(7) Vrtić je dužan omogućiti radniku i sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

(8) 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.

Članak 69.

- (1) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.
- (2) Osnovnu plaću radnika čine umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće.
- (3) Osnovica za izračun plaće propisana je člankom 55. Kolektivnog ugovora za radnike u Dječjem vrtiću Radost i Dječjem vrtiću Sunce.
- (4) Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i prosvjetni dodatak.
- (5) Osnovna plaća radnika uvećat će se za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (6) Dodatak na staž, kao i drugi dodaci na plaću, zasebno se obračunavaju na osnovnu plaću, dodaci se zbrajaju i ne smiju se kumulativno obračunavati.

Članak 70.

Koeficijenti složenosti poslova za radna mjesta su:

Naziv radnog mjesta	Koeficijent
stručni suradnik – pedagog/psiholog/defektolog – SAVJETNIK	1,713
stručni suradnik – pedagog/psiholog/defektolog – MENTOR	1,572
stručni suradnik – pedagog/psiholog/defektolog – I. vrste-stručni ispit	1,406
stručni suradnik – pedagog/psiholog/defektolog – I. vrste-bez.str. ispit	1,193
učitelj kineziolog- I. vrste – stručni ispit	1,406
učitelj kineziolog- I. vrste – bez stručnog ispita	1,193
medicinska sestra – II. vrste-stručni ispit	1,235
medicinska sestra – II. vrste-bez stručnog ispita	0,902
odgojitelj – I. vrste – SAVJETNIK	1,713
odgojitelj – I. vrste – MENTOR	1,572
odgojitelj – II. vrste – SAVJETNIK	1,500
odgojitelj – II. vrste – MENTOR	1,419
odgojitelj – I. vrste - stručni ispit	1,406
odgojitelj – I. vrste – bez stručnog ispita	1,193
odgojitelj – II. vrste ili ranije VŠS- stručni ispit	1,310
odgojitelj – II. vrste ili ranije VŠS- bez stručnog ispita	1,044
učitelj/odgojitelji za kraće programe I. vrste	1,406
učitelj/odgojitelji za kraće programe II. vrste	1,310
tajnik/voditelj računovodstva – I. vrste	1,365
tajnik/voditelj računovodstva – II. vrste	1,272
administrativno-računovodstveni djelatnik – III. vrste	0,850
šef kuhinje/domar/ložač – III. vrste (VKV)	0,850
kuhar/domar/vozač – III. vrste (KV)	0,800
servirka/švelja/pralja – IV. vrste	0,650
spremačica – IV. vrste	0,650

Članak 71.

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

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

(2) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 95% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

(3) 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.

Članak 72.

(1) Plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću	50%
- za dnevni prekovremeni rad	40%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	50%
- za smjenski rad	10%
- za dvokratni rad	10%
- za rad sa spojenim grupama duže od 10 dana	10%
za rad sa djecom s razvojnim i zdravstvenim teškoćama i rad s identificiranom darovitom djecom	3%
- za rad s djecom s lakšim razvojnim i zdravstvenim teškoćama	2%
- ako radnik ima veću kvadraturu od standardom utvrđene	5%
- kada radnik tijekom svog radnog dana, temeljem rasporeda obavlja poslove na više lokacija	2%

(2) Ako radnik radi na blagdane i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%.

(3) Naknade iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 73.

(1) Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za ukupni radni staž ostvaren u ustanovama odgoja i obrazovanja, kao i ustanovama kojima je osnivač Grad Zadar ili njegovi prethodnici i to:

- za 20 do 29 godina 4%,
- za 30 do 34 godine 8%,
- za 35 godina i više 10%.

(2) Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za postignuti znanstveni stupanj:

- magistar znanosti 8%
- doktor znanosti 15%

(3) Kada odgojno obrazovni radnik obavlja voditeljske poslove plaća mu se uvećava 3% za vrtičke objekte koji u svom sastavu imaju 2 do 4 odgojne skupine, a 5% kada imaju iznad 5 odgojnih skupina.

(4) Za dane koje odgojitelj provede u radu s djecom van sjedišta ustanove ima pravo na dnevnicu u skladu sa zakonom.

Članak 74.

(1) Sindikalnom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom, Vrtić je obvezan isplatiti naknadu plaće najmanje kao da je radio na poslovima radnog mjesta uz normalni učinak.

(2) Kada sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pisanim sporazumom zaključenim između Sindikata i Vrtića.

(3) Kada sindikalni povjerenik obnaša poslove Radničkog vijeća pripada mu naknada plaće kako slijedi:

- kod poslodavca kod kojeg je zaposleno do 75 radnika za šest radnih sati tjedno,

- kod poslodavca kod kojeg je zaposleno od 76 do 250 radnika tri puta po šest radnih sati tjedno.

Ostale naknade

1. Regres

Članak 75.

(1) Radnicima vrtića može se isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora, o čemu sukladno financijskim mogućnostima odlučuje ravnatelj uz očitovanje osnivača.

(2) Regres se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje najkasnije do kraja lipnja tekuće godine, a zaposlenicima koji se kasnije zaposle, ili zbog duljeg bolovanja, korištenja roditeljskog/roditeljskog dopusta i sl. nisu u to vrijeme na poslu, regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

(3) Novoprimiteljni radnici koji su koristili u potpunosti godišnji odmor kod bivšeg poslodavca, nemaju pravo na regres za godišnji odmor.

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

2. Otpremnine za mirovinu i prestanak službe

Članak 76.

(1) Kada radnik stekne uvjete za mirovinu radniku pripada pravo na otpremninu u visini šest (6)

prosječnih bruto plaća isplaćenih u Republici Hrvatskoj koje je radnik ostvario u zadnja tri (3) mjeseca prije prestanka službe u vrtiću.

(2) Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako otkazuje iz razloga uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini 1/3 prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu za svaku navršenu godinu neprekinutog rada u Vrtiću.

- (2) Kod računanja visine otpremnine iz stavka 1. i stavka 2., u slučajevima privremene spriječenosti za rad, za izračun neto prosječne plaće radnika uzimaju se zadnje neto plaće koje je primao prije početka privremene spriječenosti za rad.
- (3) Otpremnina se isplaćuje prije donošenja rješenja o prestanku službe zbog odlaska u mirovinu, a najkasnije u roku od 30 dana od prestanka službe.
- (4) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao, osim ako je neopravdano odbio ponuđene poslove.
- (5) Otpremnina iz stavka 4. ovog članka isplatit će se radniku posljednjeg dana rada.

3. Trošak prijevoza na posao i s posla

Članak 77.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla.
- (2) Radnik koji ima službeni automobil u stalnom korištenju, nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovog članka.
- (3) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se mjesečno s isplatom plaće.

Članak 78.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pokazne mjesečne karte.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pokazne mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz.
- (3) Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju prema cijeni pokazne mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz.
- (4) 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.
- (5) Radnik koji ne radi niti jedan radni dan u mjesecu nema pravo na naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.

4. Naknada za službeni put

Članak 79.

- (1) Za službeno putovanje radniku pripada pravo na dnevnicu, naknade pripadajućih troškova na službenom putu i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.
- (2) Iznos dnevnice utvrđuje se u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak u visini neoporezivog iznosa.
- (3) Naknada troškova i dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvu utvrđuje se na način kako je to regulirano za tijela državne vlasti.
- (4) U slučaju službenog putovanja u zemlji i inozemstvu, radnik je dužan u skladu s odredbama Uredbe o dnevnicama, obračun putnih troškova podnijeti u roku od 8 dana od dana povratka sa službenog puta.

5. Jubilarne nagrade

Članak 80.

(1) Radniku se isplaćuju jubilarne nagrade za ukupan rad u ustanovama Grada Zadra, odnosno njegovim pravnim prethodnicima i to za navršenih:

- 10 godina 0,8 prosječne bruto plaće,
- 15 godina 1,2 prosječne bruto plaće,
- 20 godina 1,6 prosječne bruto plaće,
- 25 godina 2,0 prosječne bruto plaće,
- 30 godina 2,4 prosječne bruto plaće,
- 35 godina 2,8 prosječne bruto plaće,
- 40 godina 3,2 prosječne bruto plaće,

isplaćene u Republici Hrvatskoj u posljednja tri mjeseca.

(2) Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

6. Pomoći

Članak 81.

(1) Radnik ima pravo na pomoć po svakoj osnovi u niže nabrojenim slučajevima, bez obzira na broj slučajeva u tijeku godine:

- smrti supružnika, djeteta i roditelja u iznosu 1 prosječne bruto plaće,
- nastanka teške invalidnosti radnika u iznosu 2 prosječne bruto plaće,
- bolovanja dužeg od 90 dana u iznosu 1 prosječne bruto plaće,
- nastanka teške invalidnosti djece ili supružnika radnika u iznosu 1 prosječne bruto plaće,
- nabave medicinskih pomagala i pokriva participacije pri kupnji prijeko potrebitih lijekova u iznosu do 1 prosječne bruto plaće,

isplaćene u Republici Hrvatskoj u posljednja tri mjeseca.

(2) U slučaju smrti radnika njegova obitelj ima pravo na pomoć u visini iznosa otpremnine prigodom odlaska u mirovinu i troškova pogreba.

7. Nagrade za blagdane

Članak 82.

(1) Prigodom blagdana Svetog Nikole mogu se, sukladno proračunskim mogućnostima, isplatiti sredstva za poklon djeci radnika vrtića mlađoj od 15 godina, uključujući i onu koja su navršila 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje takav dar.

(2) Visina neto iznosa sredstava za poklon djeci radnika vrtića određuje se sukladno propisima do visine neoporezivog iznosa što je regulirano poreznim propisima.

(3) Radnicima vrtića može se sukladno proračunskim mogućnostima isplatiti i prigodna godišnja nagrada za Božićne i Uskrsne blagdane u iznosu na koji se, sukladno poreznim propisima, ne plaća porez na dohodak.

(4) O isplati i visini nagrade odlučuje ravnatelj uz prethodne konzultacije s osnivačem.

8. Ostala prava

Članak 83.

(1) Računovodstvo Vrtića dužno je radniku najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili druge novčane naknade dostaviti obračun, sukladno odredbama Pravilnika o dostavi iz kojega je razvidno kako su utvrđeni iznosi plaće, naknade plaće ili druge novčane naknade.

(2) Ako vrtić na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili drugu novčanu naknadu ili ih ne isplati u cijelosti, računovodstvo vrtića je dužno do kraja mjeseca u kojem su dospjele navedene novčane isplate radniku uručiti obračun iznosa koji mu je vrtić bio dužan isplatiti.

(3) Računovodstvo vrtića će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika obustavljati sindikalnu članarinu i uplaćivati ju na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

(4) Pisanu suglasnost iz stavka 3. ovoga članka sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu vrtića.

VIII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 84.

(1) Ugovor o radu prestaje:

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

(2) Osim razloga iz stavka 1. ovog članka, radni odnos odgojitelju i stručnom suradniku prestaje ako:

- nastupe okolnosti iz članka 25. i članka 86. stavak 3. i 4. Pravilnika,
- 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,
- i u drugim slučajevima utvrđenim ovim pravilnikom te Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 85.

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

Članak 86.

(1) Radniku vrtića kojem se tijekom radnog staža u dječjem 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 dječjem 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, otkazat će mu se ugovor o radu i istodobno, ako postoji mogućnost, predložiti sklapanje ugovora pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora), i to za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, a koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojim je radnik prethodno radio.

Otkaz

Članak 87.

(1) Ugovor o radu mogu otkazati obje ugovorne strane.

(2) Otkaz ugovora o radu može biti redoviti i izvanredni.

(3) Radnik može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći razloge za otkaz.

(4) U slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu, radnik je obavezan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

Redoviti otkaz

Članak 88.

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)
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Povrede radnih obaveza i osobito teške povrede radnih obaveza

Članak 89.

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 konkurira 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 prijeko 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 90.

- (1) Ako je vrtić otkazao ugovor o radu zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ne smije šest (6) mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (2) Ako u navedenom roku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, vrtić je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.
- (3) Pri odlučivanju o otkazu, vrtić je obvezan voditi računa o trajanju radnog odnosa, godinama života zaposlenika i obvezama uzdržavanja koje ga terete.

Izvanredni otkaz

Članak 91.

- (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.

Otkaz skriviljenim ponašanjem radnika

Upozorenje

Članak 92.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skriviljenim ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.
- (2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim u slučajevima u kojima postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

Otkazni rok

Članak 93.

- (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.
- (4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (5) 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.
- (6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (7) 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 otkaznog roka.

Članak 94.

U slučaju redovitog otkaza trajanje otkaznog roka se određuje sukladno Zakonu o radu odnosno ugovoru o radu.

Članak 95.

- (1) U slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.
- (2) U sporazumu između poslodavca i radnika rokovi iz članka 94. mogu se skratiti.

Članak 96.

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 97.

- (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.

IX. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 98.

- (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 tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Članak 99.

- (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 100.

- (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 101.

- (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 i 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 102.

- (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 103.

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

Članak 104.

- (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.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 105.

- (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 106.

- (1) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.
- (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.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 107.

- (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 108.

Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.
O obvezi poštovanja dostojanstva radnika i zabrani uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ravnatelj je dužan upozoriti radnike putem oglasne ploče u vrtiću.

Članak 109.

- (1) Ravnatelj je dužan imenovati osobu iz redova radnika vrtića ili vanjsku osobu koji će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu prava radnika. Broj osoba ovisi o broju radnika u vrtiću i određuje se sukladno Zakonu o radu.
- (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 povredu 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 110.

(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 i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

(3) Osoba zadužena za pritužbe je dužna, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe, pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnijeta da se o pritužbi očituje, a o očitovanju se sastavlja zapisnik koji radnici potpisuju.

(4) 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.

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

(6) Osoba zadužena za pritužbe, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge radnje radi utvrđivanja činjeničnog stanja (suočavanje, saslušanje svjedoka i dr.)

(7) O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojeg ovlaštena osoba ako je utvrdila postojanje uznemiravanja, predlaže mjere zaštite dostojanstva.

(8) Ako osoba zadužena za pritužbe ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 111.

(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.

(3) Kada osoba zadužena za pritužbe utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, osim mjere iz stavka 1. ovog članka može predložiti neku od sljedećih mjera o zaštiti dostojanstva:

- izmjenu rasporeda rada,
- premještanje u drugi objekt
- pokretanje stegovnog postupka.

Članak 112.

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

Članak 113.

Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja za koje ne može očekivati da će mu ravnatelj ili osoba zadužena za pritužbe zaštititi dostojanstvo, nije dužan dostaviti pritužbu i može prekinuti rad, ako je

zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome izvijestio vrtić u roku do osam dana od dana prekida rada.

X. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 114.

U Vrtiću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

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.

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.

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 115.

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

Članak 116.

(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.

XI. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 117.

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

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

(3) Ako poslodavac u roku od petnaest 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

Članak 118.

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

Članak 119.

Ako ne postupi prema članku 117. ovoga pravilnika, odlučujući o zahtjevu, upravno vijeće može:

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

XII. DOSTAVA PISMENA

Članak 120.

(1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku u pravilu neposredno na radnome mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu ili se vodi dostavna knjiga ili potpisom na primjerku pismena koji ostaje u predmetu) potpisuju radnik i dostavljač ako se radi o dostavnici. Radnik treba sam označiti nadnevak primitka pismena. Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena.

(2) Kada radniku pismeno nije dostavljeno na radno mjesto, treba mu pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu. U slučaju odbijanja prijama pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese radnika dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči vrtića.

(3) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči vrtića, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od osam dana od dana isticanja pismena.

XIII. EVIDENCIJA O RADNICIMA I RADNOM VREMENU

Članak 121.

Vrtić mora voditi evidenciju o radnicima i radnom vremenu sukladno važećem zakonu i pravilniku.

Članak 122.

(1) 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).

(2) Evidencije o radnicima vode se pisano na papiru ili u elektroničkom obliku.

XIV. POSLOVNA TAJNA

Članak 123.

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

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

XV. NAKNADA ŠTETE

Članak 124.

(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 jednako odgovorni i štetu naknađuju solidarno u jednakim dijelovima.

Članak 125.

(1) Radnik je dužan nadoknaditi štetu osobito u sljedećim slučajevima:

1. neopravdanog izostanka s rada,
2. nemarnog obavljanja posla,
3. prestankom rada prije isteka otkaznog roka kada ima obvezu raditi,
4. nestručnog ili nepažljivog rukovanja sredstvima za rad,
5. zakašnjanja na posao, izlaska s posla za vrijeme rada ili napuštanja rada prije isteka radnog vremena,
6. izazivanjem tučnjave ili fizičkog napada na dijete, drugog radnika ili osobe koje borave Vrtiću,
7. propuštanjem zdravstvenog pregleda u propisanim rokovima,
8. ometanja jednog ili više radnika u obavljanju radnih obveza.

(2) Kad utvrdi nastalu štetu Vrtić će zahtijevati od radnika nadoknadu štete u visini stvarno nastale štete.

Članak 126.

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

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

Članak 127.

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj. Ako radnik ne nadoknadi nastalu štetu dragovoljno, ravnatelj treba protiv radnika pokrenuti postupak za prisilnu nadoknadu štete.

Članak 128.

(1) Ukoliko radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, vrtić mu je dužan 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.

XVI. RADNIČKO VIJEĆE I SINDIKAT

Članak 129.

(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 130.

(1) 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 131.

(1) Poblži 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.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 132.

Na sve odnose između radnika i vrtića, koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe ostalih općih akata kojima se uređuju prava i obveze radnika i vrtića te zakona ili kolektivnog ugovora.

Članak 133.

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 134.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od objave na oglasnoj ploči.
Ovaj Pravilnik objavljen je i na Web stranici vrtića.

Članak 135.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu Dječjeg vrtića "Radost" Klasa: 601-01/17-01/09, Urbroj: 2198/01-36-01-17-1 od 10. travnja 2017. godine, kao i sve njegove izmjene i dopune.

KLASA: 007-04/23-01-12

URBROJ: 2198-1-16-01-23-5

Zadar, 30. lipnja 2023. godine

Predsjednica Upravnog vijeća:



prof.dr.sc. Smiljana Zrilić

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića «Radost» Zadar dana 30.lipnja 2023. godine, a stupa na snagu dana 10. srpnja 2023. godine.

Ravnateljica:



Larisa Pavlović – Petani, mag.praesc.educ.

Ovaj Pravilnik dostavljen je:

sindikalom povjereniku Gordani Pešut dana 15. lipnja 2023. godine .

Sindikalni povjerenik:



Gordana Pešut