

Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14,127/17,98/19,151/22 i 64/23), te članka 41.stavka 2.Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju ( NN 94/13,107/07,94/13,98/19 ,57/22 i 101/23 ) i članka 46. Statuta dječjeg vrtića”Ciciban”Otočac, Upravno vijeće Dječjeg vrtića” Ciciban”Otočac, nakon prethodnog savjetovanja s radničkim vijećem dana 11.listopada 2023.godine na 28.sjednici održanoj 17. listopada 2023. godine donosi

## **PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA „CICIBAN” OTOČAC**

### **I. OPĆE ODREDE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće,organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva, te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Dječjem vrtiću „Ciciban” (u daljnjem tekstu: Poslodavac – Vrtić)

#### **Članak 2.**

Odredbe ovog pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene u vrtiću. Odredbe ovog pravilnika neposredno se primjenjuju i na fizičke osobe koji su kao članovi upravnog vijeća ili u drugom svojstvu sukladno odredbama posebnog zakona pojedinačno i samostalno, ili zajedno i skupno, ovlaštene voditi poslove u vrtiću, a koje su sa vrtićem sklopile ugovor o radu za obavljanje određenih poslova, osim onih odredbi kojima se uređuju pitanja radnog vremena, stanke, dnevnog i tjednog odmora te prestanka ugovora o radu, u slučaju da su ova pitanja na drukčiji način uređena ugovorom o radu sklopljenim između tih osoba i vrtića.

#### **Članak 3.**

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

#### **Članak 4.**

- 1) Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s vrtićem, sukladno pravilima struke i uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj, usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese vrtića i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada u vrtiću.
- 2) Vrtić će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

## II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U DJEČJEM VRTIĆU

### Natječaj

#### Članak 5.

- 1) Svaki radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu. Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.
- 2) Iznimno ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme kod zasnivanja radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen zbog privremene potrebe rada.
- 3) 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.
- 4) Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine u slučaju privremeno nenazočnog radnika, ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili ako je to dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- 5) O potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom zaključuje ravnatelj kao ovlaštena osoba za vođenje rada i poslovanje vrtića.

#### *a) Zasnivanje radnog odnosa prema natječaju*

- 1) Radni se odnos 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 (8) dana.

#### Članak 6.

- 1) U natječaju iz članka 5. ovog Pravilnika navode se podaci:
  - puni naziv i sjedište Vrtića
  - naziv i vrstu posla za koji će se sklopiti ugovor o radu
  - uvjete koje treba ispuniti kandidat
  - isprave kojima se dokazuje ispunjenost uvjeta iz točke 3.
  - vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu
  - oblik i sadržaj prijave na natječaj
  - rok u kojem kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj
  - poveznicu za ostvarivanje prednosti pri zasnivanju radnog odnosa
  - rok u kojem će kandidati biti izvješteni o rezultatima izbora
  - ostale podatke prema pojedinoj vrsti rada
- 2) Pored podataka iz stavka 1. Ovoga članka u natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

#### Članak 7.

- Iznimno od članka 5., radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:
- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,

- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana

### **Članak 8.**

- 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 odnos može se zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.
- 2) S osobom iz stavka 1. ovog članka sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od (5) mjeseci.
- 3) Odluku o izboru radnika na temelju natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.
- 4) Iznimno u slučajevima navedenim u članku 7. Pravilnika, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

### **Članak 9.**

Sudionike natječaja koji nisu izabrani, ravnatelj vrtića o tome izvješćuje i vraća im dokumentaciju.

### **Članak 10.**

Odgovitelji i stručni suradnici 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 11.**

- 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 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 ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.
- 5) Nitko u Vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.

## **Sklapanje ugovora o radu**

### **Članak 12.**

- 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) Svaki ugovor o radu, da bi bio valjan i imao pravne učinke mora sadržavati slijedeće uglavke kao obvezni sadržaj:
  - (1) Ugovor o radu sadržava podatke o:
    1. strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
    2. mjestu rada ili pravu radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada
    3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na kojem se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
    4. nadnevku sklapanja ugovora o radu i nadnevku početka rada
    5. sklapanju ugovora na neodređeno ili na određeno vrijeme te nadnevak prestanka ili očekivanom trajanju ugovora kod 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, o načinu određivanja trajanja toga odmora
    7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Vrtić, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, o načinu određivanja otkaznih rokova
    8. bruto plaći, uključujući bruto iznos 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 i obvezi obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja kada je ugovoreno
    12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.
  - 5) Kod sklapanja ugovora o radu ravnateljica može od radnika tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za radni odnos.
  - 6) Radni odnos zasnovan je kada ugovor o radu potpišu obje ugovorne strane.
  - 7) Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti aneks ugovora kojim mijenjaju pojedine uglavke ugovora o radu.

### Članak 13.

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

### Vrste ugovora o radu

#### Članak 14.

- 1) Ugovor o radu sklapa se na **određeno ili neodređeno vrijeme**
- 2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.

## Članak 15.

- 1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- 2) Ako je ugovor o radu iz članka 15. Pravilnika sklopljen u trajanju dužem od tri godine, poslodavac s istim radnikom ne može sklopiti sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme.
- 3) Ako je ugovor o radu iz članka 15. Pravilnika sklopljen u trajanju kraćem od tri godine, ukupno trajanje sklopljenih ugovora o radu iz stavka 1. I 4. Ovoga članka ne može biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- 4) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi iz članka 12. stavka 3. ovoga Zakona mora biti naveden.
- 5) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- 6) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.
- 7) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama 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.

## Članak 16.

- 1) Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli u vrtiću sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- 2) Ravnatelj će radnicima koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

## Probni rad

### Članak 17.

- 1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- 2) Probni rad ne smije trajati duže od šest (6) mjeseci.
- 3) Ukoliko ugovorom o radu trajanje probnog rada nije drugačije određeno trajanje probnog rada je 6 mjeseci.
- 4) Probni rad može trajati najviše:
  - do mjesec dana za poslove za koje se traži osnovna škola ili niža stručna sprema;
  - do dva mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema;
  - do četiri mjeseca za poslove za koje se traži viša stručna sprema;
  - do šest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema ili više.

- 5) Probni se rad, iznimno, može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

#### **Članak 18.**

- 1) Za vrijeme probnog rada vrtić može obaviti procjenu rada radnika tijekom proteklog mjeseca odnosno proteklih mjeseci i ocijeniti njegov rad pozitivnom ili negativnom ocjenom.
- 2) Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba odnosno povjerenstvo, koje za to opunomoći ravnatelj.
- 3) Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.
- 4) Ukoliko rad radnika bude ocijenjen negativnom ocjenom, poslodavac je ovlašten radniku radni odnos otkazati i to bez ikakvih dodatnih obavještenja ili obrazloženja.

#### **Članak 19.**

- 1) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- 2) Na otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu ne primjenjuju se odredbe Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. Stavka 1., i članka 125. Zakona o radu.
- 3) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam (7) dana.

### **III. RADNICI DJEČJEG VRTIĆA**

#### **Članak 20.**

- 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 suradnici 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 te neposredan odgojno-obrazovni rad – pomoćni djelatnik za njegu, skrb i pratnju (u daljnjem tekstu: ostali radnici).

#### **Članak 21.**

- 1) Odgojno-obrazovni radnici i ostali radnici u dječjem vrtiću moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja, položen ispit te utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova iz članka 20. stavka 1. Pravilnika.
- 2) U dječjem vrtiću na poslovima njege, odgoja i obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci rade sljedeći odgojno-obrazovni radnici: odgojitelj i stručni suradnik: pedagog, psiholog, logoped, edukacijski rehabilitator i socijalni pedagog te medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica.

- 3) Poslove odgojitelja djece od navršenih 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.
- 4) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz stavka 3. 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.
- 5) Ako osoba iz stavka 4. 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 ispunji uvjete za rad na radnome mjestu odgojitelja.
- 6) Osoba iz stavka 4. ovoga članka prilikom prijave na natječaj dužna je dostaviti dokaz da nije bila zaposlena u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja na radnom mjestu odgojitelja.
- 7) Osoba iz stavka 4. 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 3. ovoga članka.
- 8) Poslove odgojitelja koji izvodi isključivo program predškole pri osnovnim školama za djecu koja ne pohađaju dječji vrtić, uz osobu iz stavka 3. ovoga članka, može izvoditi i osoba koja je završila učiteljski studij, na određeno vrijeme, najdulje do kraja trajanja programa predškole u jednoj pedagoškoj godini.
- 9) Poslove stručnog suradnika može obavljati osoba koja je završila diplomski sveučilišni studij ili diplomski specijalistički studij odgovarajuće vrste.
- 10) 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.
- 11) Osim odgojno-obrazovnih radnika iz stavka 1. ovoga članka, u dječjim vrtićima rade i druge osobe koje obavljaju administrativno-tehničke i pomoćne poslove (u daljnjem tekstu: ostali radnici).
- 12) Razliku programa za prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju učitelja u svrhu stjecanja kvalifikacije odgojitelja iz stavka 4. ovoga članka izvodi visoko učilište koje ima dopusnicu za izvođenje studija ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja.
- 13) 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 propisuje ministar nadležan za obrazovanje pravilnikom.

14) Osoba koja ispunjava uvjete za odgojitelja ili stručnog suradnika te ima najmanje pet (5) godina radnog staža u djelatnosti predškolskog odgoja može obavljati poslove ravnatelja Vrtića. Ravnatelj se na tu funkciju imenuje od strane osnivača, a na prijedlog Upravnog vijeća. Ukoliko ravnatelju prestane mandat po bilo kojoj osnovi, isti se raspoređuje na poslove koje je obavljao prije imenovanja, odnosno na poslove sukladno stručnoj spremi i radnoj sposobnosti stečenim radom, ako je isti imenovan iz redova odgojno-obrazovnih radnika vrtića.

## Članak 22.

- 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 23.**

- 1) Odgojitelj i stručni suradnik koji imaju propisanu stručnu spremu, a nemaju položen stručni ispit zasnivaju u Vrtiću radni odnos u statusu pripravnika.
- 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 ne teče za vrijeme porodnog dopusta, privremene nesposobnosti za rad i vojne službe.
- 6) Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno vrijeme pod uvjetom ili određeno vrijeme koje traje najmanje koliko i pripravnički staž.

##### **Članak 24.**

- 1) Pripravnik u predškolskom odgoju i naobrazbi je odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva u struci.
- 2) Pripravnikom iz stavka 1. ovoga članka smatra se i odgojitelj i stručni suradnik koji je, prije nego što se zaposlio u vrtiću, na poslovima i zadaćama odgojitelja i stručnog suradnika, stekao najmanje 12 mjeseci radnog iskustva u svojoj struci izvan vrtića.
- 3) Pripravnik volonter u predškolskom odgoju i naobrazbi je odgojitelj i stručni suradnik koji, na temelju sklopljenog ugovora ili sporazuma s vrtićem, ostvaruje program pripravničkog staža.
- 4) Vrtić može u skladu s godišnjim planom i programom radi pripremanja za polaganje stručnog ispita primiti odgojitelja ili stručnog suradnika na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.
- 5) Stručno osposobljavanje za rad ne može trajati dulje od pripravničkog staža
- 6) S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad ravnatelj je dužan sklopiti ugovor u pisanom obliku.
- 7) Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe ovoga pravilnika osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, nadoknadi plaće i prestanku ugovora o radu.

#### **Stožiranje pripravnika**

##### **Članak 25.**

- 1) Stožiranje pripravnika, pripravnika i pripravnika volontera (u daljem tekstu - pripravnika) ostvaruje se na temelju programa koji predlaže povjerenstvo za stožiranje, a donosi ga ovlašteno stručno tijelo vrtića (odgojiteljsko vijeće).

- 2) Zadaća je povjerenstva izraditi prijedlog programa stažiranja, pružati pripravniku pedagošku, metodičku i svaku drugu pomoć te pratiti njegovo napredovanje.
- 3) Povjerenstvo za stažiranje imenuje ravnatelj, a čine ga:
  - Ravnatelj vrtića u svojstvu predsjednika
  - Mentor pripravnika
  - Stručni suradnik vrtića
- 4) Sadržaj i način rada povjerenstva, propisuje se poslovníkom o radu povjerenstva za stažiranje. Poslovník donosi Ministarstvo prosvjete i športa.
- 5) Evidenciju o ostvarivanju programa pripravničkog staža, u pravilu, vodi mentor.

#### **Članak 26.**

- 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 27.**

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

#### **Članak 28.**

1) Pripravnik je dužan sudjelovati u svim dijelovima odgojno naobrazbenog rada:

-planiranje, programiranje, pripremanje i ostvarivanje programa njege, odgoja i naobrazbe te, praćenje, procjenjivanje i evaluiranje ostvarenja programa

- vođenje pedagoške dokumentacije.

2) Pripravnik je obvezan djelatno sudjelovati u svim oblicima stručnog usavršavanja, posebice onima koji su namijenjeni pripravnicima.

3) Program stažiranja pripravnika-stručnih suradnika, osim navedenoga obuhvaća i posebne poslove iz godišnjeg programa rada stručnih suradnika.

#### **Članak 29.**

- 1) Pripravnici (osim pripravnika volontera) obvezni su biti nazočni radu mentora - najmanje 30 sati tijekom stažiranja, a mentor je obvezan biti nazočan na radu pripravnika - najmanje 10 sati.

- 2) Pripravnici volonteri obvezni su biti nazočni radu mentora - najmanje 60 sati tijekom stažiranja.
- 3) Pripravnici stručni suradnici surađuju s mentorom na poslovima iz mentorova djelokruga - najmanje 30 sati tijekom stažiranja.

### **Članak 30.**

Povjerenstvo za stažiranje bit će nazočno aktivnostima pripravnika odgojitelja najmanje dva puta. Stručni će suradnik biti nazočan radu pripravnika najmanje dva puta. Povjerenstvo, u pravilu, radi u punom sastavu.

### **Članak 31.**

Tijekom ostvarivanja programa stažiranja i polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na koeficijent za obračun plaće, koji je primjeren njegovoj stručnoj spremi i stečenom radnom stažu.

### **Članak 32.**

- 1) Ako pripravnik tijekom pripravničkog staža prijeđe u drugi vrtić, stažiranje se nastavlja u vrtiću u koji je prešao.
- 2) Vrtić u kojem je ostvaren dio pripravničkog staža obavezan je o promjeni odmah izvijestiti Ministarstvo prosvjete i športa i sastaviti izvješće o ostvarenom dosadašnjem stažu (tiskanica - PO-2). Jedan primjerak izvješća šalje se, zajedno s drugom dokumentacijom, u vrtić gdje se pripravnik zaposlio ili mu se predaje osobno zbog dalje uporabe. Jedan se primjerak izvješća, zajedno s drugim dokumentima, dostavlja Ministarstvu znanosti i obrazovanja u vrijeme prijavljivanja pripravnika za polaganje stručnog ispita.

### **Članak 33.**

- 1) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u navedenom roku ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.
- 2) U opravdanim slučajevima (dulje bolovanje, vojna obveza, rođiljni dopust i sl.) pripravničko se stažiranje prekida, a nastavlja se kad navedeni razlozi prestanu, o čemu vrtić mora pravodobno izvijestiti Ministarstvo prosvjete i športa.

## **V. RADNO VRIJEME**

### **Raspored radnog vremena**

### **Članak 34.**

- 1) Raspored radnog vremena određuje ravnatelj svojom posebnom odlukom.
- 2) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama ravnatelja.
- 3) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja.

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

## **Puno radno vrijeme**

### **Članak 35.**

- 1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
- 2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet (5) radnih dana, od ponedjeljka do petka
- 3) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do stoosamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.
- 4) Ako ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme smatra se da je puno radno vrijeme.

## **Nepuno radno vrijeme**

### **Članak 36.**

- 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.
- 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 s drugim poslodavcima.

### **Članak 37.**

- 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) Ravnatelj je dužan razmotriti zahtjev radnika koji radi puno radno vrijeme za promjenu i sklapanje ugovora o radu u nepunom radnom vremenu, kao i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za sklapanje ugovora o radu u punome radnom vremenu ako u Vrtiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.
- 3) Promjeni ugovora o radu iz stavka 2. ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak

### **Članak 38.**

- 1) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.
- 2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet (5) radnih dana, od ponedjeljka do petka
- 3) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- 4) Radnik za trajanja radnog vremena može napustiti radni prostor Vrtića samo uz dopuštenje ravnatelja.

### **Članak 39.**

Ravnatelj je dužan izvijestiti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena, najmanje sedam (7) dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

## **Preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 40.**

- 1) Ravnatelj je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s nazakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljno radno vrijeme.
- 2) Preaspodijeljno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

### **Članak 41.**

- 1) Kada narav posla i proces rada to zahtijevaju, puno ili nepuno ugovorno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi dulje, a tijekom drugoga razdoblja kraće od ugovornog radnog vremena.
- 2) Radno vrijeme preraspodijeljeno ne može tijekom godine biti prosječno dulje od ugovorenog radnog vremena.

### **Članak 42.**

- 1) Preraspodijeljeno puno radno vrijeme radnika ne smije biti veće od 48 sati tjedno.
- 2) Iznimno od stavka 1., preraspodjeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdesetosam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno.
- 3) Radnik koji u preraspodjeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetan posljedice.

### **Članak 43.**

- 1) Preraspodjeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.
- 2) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodjeljenom radnom vremenu, sklapa se u tarjanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- 3) Radniku koji radi nepuno radno vrijeme u Vrtiću i kod drugoga poslodavca, može se radno vrijeme preraspodijeliti samo uz njegov pristanak.
- 4) Radno vrijeme trudnice, majke s djetetom do tri godine starosti, samohranog roditelja s djetetom do šest godina starosti te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu može se preraspodijeliti samo uz pisani pristanak tih radnika.

## **Prekovremeni rad**

### **Članak 44.**

- 1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijek potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- 2) Iznimno od stavka 1., ovoga članka, ako priroda prijek 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) Izuzetno u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrću 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 rada odgojitelja i drugih stručnih suradnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada s djecom, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad ugovorenog tjednog radnog vremena, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

#### **Članak 45.**

- 1) Na zahtjev poslodavca radnik mora raditi duže od punog radnog vremena, odnosno nepunog radnog vremena u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i drugim slučajevima prijekne potrebe.
- 2) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- 3) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

#### **Članak 46.**

- 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.
- 3) Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika.

### **Dodatni rad**

#### **Članak 47.**

- 1) Radnik koji u Vrću radi puno radno vrijeme, a dodatno će raditi kod drugog poslodavca dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu izvijestiti ravnateljicu. Ako radnikov dodatni rad kod drugog poslodavca šteti poslovanju Vrća, ravnateljica može od radnika tražiti prestanak rada kod drugog poslodavca.

#### **Članak 48.**

- (1) Ravnateljica može s radnikom drugog poslodavca sklopiti ugovor o dodatnom radu kada ne može redovito zaposliti potrebnog radnika prema natječaju ili bez natječaja.
- (2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka može u Vrću dodatno raditi do osam sati tjedno.
- (3) Zapošljavanju radnika u dodatnom radu ne prethodi objavljivanje natječaja.

## **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.

### **Dnevni odmor**

#### **Članak 50.**

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

### **Tjedni odmor**

#### **Članak 51.**

- 1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata, a ako je prijeko potrebno da radi subotom ili nedjeljom, koristit će slobodan dan koji slijedi.
- 2) Iznimno od stavka 1., ovog članka, slobodan dan radnik može koristiti po potrebi u dogovoru sa poslodavcem

### **Godišnji odmor**

#### **Članak 52.**

- 1) U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, a maloljetni radnik 5 tjedana, s tim da trajanje godišnjeg odmora dužeg od 4 tjedna za svakog pojedinog radnika utvrđuje se prema kriterijima iz članka 52., ovog Pravilnika.
- 2) Blagdani i neradni dani ne uračunavaju se u vrijeme trajanja godišnjeg odmora, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju utvrđuje nadležni liječnik.
- 3) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta sa težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- 4) Iznimno, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta sa težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

#### **Članak 53.**

- 1) Radnik koji se prvi puta zapošljava ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam (8) dana, stječe pravo na odmor nakon (6) mjeseci neprekidnog rada.

- 2) Radnik može jedan dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome pisano izvjesti ravnatelja najmanje tri dan ranije, ili usmeno najavi sedam dana ranije ravnatelju.

## **Razmjerni dio godišnjeg odmora**

### **Članak 54.**

- 1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan Zakonom o radu, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine (1/12) godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- 2) Iznimno, radnik kojem pretaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.
- 3) Poslodavac koji je radniku iz stavka 2., ovog članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.
- 4) 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 na cijeli mjesec.

## **Izračun godišnjeg odmora**

### **Članak 55.**

- 1) Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora uzimaju se u obzir (četiri) 4 tjedna, a što iznosi 20 radnih dana te se na te dane dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

#### **a) s obzirom na složenost poslova**

- poslovi za koje je uvjet OŠ, NSS	2 dana
- poslovi za koje je uvjet SSS	3 dana
- poslove za koje je uvjet VŠS	4 dana
- poslove za koje je uvjet VSS	5 dana

#### **b) s obzirom na dužinu radnoga staža**

- do 5 godina radnog staža	1 dan
- od 5 do 10 godina radnog staža	2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža	3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža	4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža	5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža	6 dana
- od 30 i više godina radnog staža	8 dana

### **c) s obzirom na uvjete rada**

- poslovi obavljanje kojih je vezano uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, pralja, švelja, kuharice, ekonom, vozač, domar) 2 dana
- poslovi obavljanje kojih je vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, tajnik, voditelj i zaposlenik u računovodstvu, ravnatelj) 2 dana
- poslovi odgojitelja koji rade u prijevozu, na više programa ili objekata dodatno 1 dan

### **d) s obzirom na posebne socijalne uvjete**

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
- samohranom roditelju malodobnog djeteta 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
- osobi s invaliditetom 2 dana

### **e) prema ocjeni ravnatelja**

1-3 dana

- 2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u skladu s točkama a) do e) s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od trideset (30) radnih dana.

## **Članak 56.**

- 1) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor odjednom ili u dijelovima.
- 2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

## **Naknada za godišnji odmor**

### **Članak 57.**

- 1) Prilikom prestanka ugovora o radu poslodavac je obvezan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cjelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, a naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenoga 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 58.**

- 1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

## Članak 59.

- 1) O planu godišnjih odmora ravnatelj se treba savjetovati s radničkim vijećem, odnosno sindikatom ili skupom radnika najkasnije do 01. lipnja tekuće godine, a raspored korištenja godišnjih odmora donijeti do 30. lipnja tekuće godine.
- 2) O rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnika ravnatelj izvješćuje radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

## Članak 60.

- 1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.
- 2) 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.
- 3) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rođiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rada, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- 4) O korištenju dijela godišnjeg odmora ili ne korištenju dijela godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

## Članak 61.

- 1) Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto.
- 2) Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, obavijest iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

## Plaćeni dopust

### Članak 62.

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

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrt supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka	5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidba u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
- dobrovoljnom davatelju krvi za svako davanje	2 radna dana
- teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi put	10 radnih dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana
- 2) Odluku o broju plaćenih radnih dana iz prethodnog stavka donosi ravnatelj.
- 3) Razdoblje provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenim na radu.

- 4) Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije tri (3) dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta, osim u iznim slučajevima stavka 1. podstavka 3 i 4. ovog članka.
- 5) O pisanom zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta odlučuje ravnatelj.

## **Neplaćeni dopust**

### **Članak 63.**

Radnik može izostati s posla bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u tijeku kalendarske godine u slijedećim slučajevima:

- neodgodivih osobnih poslova
- privatnih putovanja
- njege člana uže obitelji
- popravka kuće ili stana
- liječenja o vlastitom trošku
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima.

### **Članak 64.**

- 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 65.**

- 1) Za vrijeme korištenja neplaćenog dopusta, ugovor o radu privremeno prestaje, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.
- 2) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- 3) S prvim danom neplaćenog dopusta radniku se zaključuje radna knjižica i odjavljuje ga se s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.
- 4) 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.

## **Zaštita majčinstva, porodni dopust**

### **Članak 66.**

Na zaštitu majčinstva, porodni dopust i ostala prava roditelja, odnosno posvojitelja, primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

### **Članak 67.**

Na zaštitu radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad te njihova prava, primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

## VII. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

### Članak 68.

Plaća obuhvaća osnovnu plaću i sva dodatna davanja bilo koje vrste koje Vrtić izravno ili neizravno u novcu ili naravi isplaćuje radniku za obavljeni rad.

### Isplata plaće i naknada plaće

#### Članak 69.

- 1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.
- 2) Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.
- 3) Plaća se ugovora u brutto iznosu. Osnovna bruto-plaća radnika utvrđuje se umnoškom koeficijenta radnog mjesta i osnovice.
- 4) Za predhodni mjesec plaća i naknada plaće se isplaćuje najkasnije do 15 dana u idućem mjesecu.
- 5) Vrtić će radniku, prigodom isplate plaće, uručiti pisani izračun plaće.

### Osnovica za obračun plaća

#### Članak 70.

- 1) Osnovica za obračun osnovne plaće utvrđuje se odlukom zakonskog zastupnika Osnivača
- 2) Osnovica za obračun plaća čini osnovica koja se primjenjuje na izračun plaća korisnika državnog proračuna koju određuje Vlada RH.
- 3) U slučaju promjene osnovice ista se primjenjuje za obračun plaće počevši od narednog mjeseca računajući od dana objave osnovnice u Narodnim novinama.
- 4) Osnovnu plaću za puno radno vrijeme čini umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta sukladno Odluci o osnovici koju donosi Osnivač i koeficijentima složenosti radnih mjesta u Vrtiću donesenih od strane Osnivača.

### Koeficijent složenosti

#### Članak 71.

- 1) Za radna mjesta određena Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada vrtića, određuju se koeficijenti složenosti koje donosi Upravno vijeće vrtića uz prethodnu suglasnost Osnivača dječjeg vrtića „Ciciban” Otočac.
- 2) Koeficijent složenosti poslova pripravnika umanjuje se za 20%.
- 3) Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu radnog staža za 0,5%, a najviše do 20% osnovne plaće.
- 4) Računovodstvo Vrtića dužno je radniku najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili druge novčane naknade dostaviti obračun iz kojeg je razvidno kako su utvrđeni iznosi plaće, ili druge novčane naknade.

### Dodaci na osnovnu plaću

#### Članak 72.

- 1) Radnik ima pravo na slijedeće dodatke na osnovnu plaću:

- za prekovremeni rad

50%

- za rad u dane blagdana i u neradne dane utvrđene zakonom	50%
- za rad nedjeljom	35%
- za rad noću	30%
- za rad u drugoj smjeni	10%
- za mentorstvo	2%

- 2) Pod noćnim radom smatra se rad između 22 sata navečer i 6 sati ujutro narednog dana.

### **Članak 73.**

- 1) Ako Vrčić na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili drugu novčanu naknadu ili ih ne isplati u cijelosti, računovodstvo Vrčića je dužno do kraja mjeseca u kojem su dospjele rečene novčane isplate, uručiti radniku obračun iznosa koji mu je Vrčić bio dužan isplatiti.
- 2) Računovodstvo Vrčića će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati ju na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.
- 3) Pisanu suglasnost iz stavka 2. ovoga članka sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu Vrčića.

## **Naknada za vrijeme bolovanja**

### **Članak 74.**

- 1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 80% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo bolovanje a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju.
- 2) Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu

### **Članak 75.**

Naknada plaće koju radniku isplaćuje Vrčić isplaćuje se zajedno s plaćom.

## **VIII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

### **Članak 76.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla privatnim automobilom u visini propisanim Zakonom.

## **Putni troškovi**

### **Članak 77.**

- 1) Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji, ima pravo na dnevnicu i naknadu putnih troškova.
- 2) Radniku pripadaju putni troškovi u iznosu ostvarenog prijevoza sredstvima javnog prometa od mjesta stanovanja, odnosno sjedišta Vrtića do mjesta u koje je upućen na službeno putovanje.
- 3) Radnik ima pravo na naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje.
- 4) Radniku na službenom putovanju u zemlji pripada dnevnicu u punom iznosu za svakih 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati.
- 5) Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.
- 6) Pola dnevnice priznaje se ako je službeno putovanje trajalo duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati.

### **Članak 78.**

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini propisanih Zakonom po prijađenom kilometru.

## **Nagrade za blagdane**

### **Dar djeci**

### **Članak 79.**

- 1) Djetetu zaposlenika mlađem od 15 godina pripada pravo na dar u prigodi dana Svetog Nikole.
- 2) O visini dara za djecu pregovarati će svake godine vrtić s Osnivačem u postupku donošenja Proračuna Grada Otočca.
- 3) Stvarni iznos dara za djecu utvrdit će se najkasnije do 1. studenog.
- 4) Sredstva iz st. 1. ovoga članka isplaćuju se radniku – roditelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema Zakonu o porezu na dohodak ili radniku roditelju koji ne podliježe oporezivanju prema propisima o porezu na dohodak, a dijete je preko njega zdravstveno osigurano.

### **Božićnica**

### **Članak 80.**

- 1) Radniku u vrtiću pripada pravo na isplatu nagrade za božićne blagdane – božićnicu u iznosu s kojim je suglasan Osnivač, a koja će biti isplaćena u cijelosti, jednokratno, najkasnije do 20. prosinca tekuće godine.
- 2) Pravo na božićnicu ima i radnik koji se u dječjem vrtiću nalazi na dan isplate istog i koji je u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje dar bio u neprekidnom radnom odnosu u trajanju od najmanje šest mjeseci.
- 3) Pravo na božićnicu ima i radnik koji se u dječjem vrtiću nalazi na dan isplate istog, a koji je u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje dar bio manje od 6 mjeseci. O visini

božićnice odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

- 4) O visini božićnice pregovarat će Vrtić sa Osnivačem, u vrijeme kada se priprema nacrt financijskog plana, za sljedeću kalendarsku godinu.
- 5) Ukoliko zbog neostvarivanja planiranih prihoda Dječji vrtić ne bude u mogućnosti osigurati sredstva za isplatiti dar iz stavka 1. ovoga članka, odluku o neisplati istoga donijeti će Osnivač u vrijeme kada se priprema nacrt financijskog plana za sljedeću kalendarsku godinu.

## **Naknada za trošak prijevoza**

### **Članak 81.**

- 1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, mjesnim javnim prijevozom u visini troškova godišnje karte.
- 2) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte, ukoliko je mjesto stanovanja udaljeno do 100 km od mjesta rada.
- 3) U slučaju udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada većoj od 100 km, naknada troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom utvrđuje se posebnom odlukom ministarstva nadležnog za pojedinu javnu službu.
- 4) Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.
- 5) Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran.
- 6) Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz, uvažavajući racionalnost troškova.
- 7) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

## **Regres**

### **Članak 82.**

- 1) Radnicima vrtića se isplaćuje regres za korištenje godišnjeg odmora, o čemu sukladno financijskim mogućnostima odlučuje ravnatelj uz očitovanje Osnivača.
- 2) Regres će se isplatiti jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.
- 3) Novoprimiteljni radnici koji su koristili djelomično ili u potpunosti godišnji odmor kod bivšeg poslodavca, nemaju pravo na 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.

## **Nagrada za radne rezultate**

### **Članak 83.**

- 1) Radniku se može isplatiti jednokratna novčana nagrada za radne rezultate do kraja tekuće godine. O isplati novčane nagrade odlučuje Osnivač prema financijskom planu.
- 2) O visini nagrade za radne rezultate odlučuje Poslodavac posebnom Odlukom na temelju ostvarenih rezultata.

## **Jubilarna nagrada**

### **Članak 84.**

- 1) Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni staž kod istog poslodavca na poslovima iste struke u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca, ukoliko navrši:
  - 10 godina – u visini 1,25 osnovice
  - 15 godina – u visini 1,50 osnovice
  - 20 godina – u visini 1,75 osnovice
  - 25 godina – u visini 2 osnovice
  - 30 godina – u visini 2,50 osnovice
  - 35 godina – u visini 3 osnovice
  - 40 godina – u visini 4 osnovice
- 2) O visini osnovice za isplatu jubilarne nagrade pregovarat će Vrtić svake godine u postupku donošenja Proračuna Grada Otočca. Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što radnik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

## **Osiguranje**

### **Članak 85.**

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

## **Otpremnina pri odlasku u mirovinu**

### **Članak 86.**

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

## **Pomoć**

### **Članak 87.**

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe odnosno rada
- 3 proračunske osnovice i troškove pogreba
- smrti radnika – 2 proračunske osnovice
- smrti supružnika, djeteta i roditelja – 1 proračunske osnovice.

## **Članak 88.**

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana – jednom godišnje u visini 1 proračunske osnovice
- prilikom nastanka teške invalidnosti djece i supružnika radnika – u visini 1 proračunske osnovice
- radi nabave medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu – jednom godišnje u visini 1 proračunske osnovice.

## **IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Članak 89.**

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koji je sklopljen (ako je sklapan na određeno vrijeme)
- kada zaposlenik navršši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog nesposobnosti za rad
- sporazumom zaposlenika i poslodavca
- otkazom
- odlukom nadležnog suda.

### **Članak 90.**

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

### **Članak 91.**

- 1) Radniku 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 o radu.
- 4) Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada potvrdi da je radna sposobnost odgojitelja ili stručnog suradnika bitno narušena, upravno vijeće donosi odluku kojom se odgojitelj ili stručni suradnik oslobađa rada s djecom te ga, ako postoji mogućnost raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima.
- 5) Radniku vrtića koji odbije raspored prestaje radni odnos u dječjem vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

### **Članak 92.**

Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos:

- ako upravno vijeće utvrdi da odgojitelj i stručni suradnik ne ostvaruju odgojno-obrazovni program sukladno zakonu i propisu donesenom na temelju zakona,

- ako ne položi stručni ispit u propisanom roku,
- i u drugim slučajevima utvrđenim ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.

## Otkaz

### Članak 93.

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

### Članak 94.

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

## Redoviti otkaz

### Članak 95.

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**).

## Osobito teške povrede obveza

### Članak 96.

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

1. neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje obveza 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, kolektivnim ugovorom ili pravilniku,
23. podnošenje netočnog obračuna troškova službenog putovanja,
24. neovlašteno korištenje opreme (hardware) ili programa (software) Vrtića,
25. nepristojno ponašanje radnika prema poslovnim partnerima ili drugim radnicima,
26. iznošenje ili prenošenje netočnih podataka o radu Vrtića, čime se nanosi šteta ugledu,
27. davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka u Vrtiću,
28. odbijanje odgode odnosno prekida korištenja odmora koji je u slučaju prijekne potrebe zatražio ravnatelj Vrtića,
29. neopravdano odbijanje izvršenja naređenog posla,
30. onemogućavanje ovlaštenog radnika u provođenju inventure, revizije ili drugog oblika interne kontrole,
31. netočno evidentiranje podataka o radu s namjerom pribavljanja sebi ili drugoj osobi imovinske koristi,
32. samovoljno napuštanje rada.

### **Članak 97.**

- 1) Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo u slučaju nemogućnosti poslodavca da radnika zaposli na drugim poslovima i radnim zadacima, odnosno ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima zbog objektivnih okolnosti.
- 2) Poslodavac koji je otkazao ugovor o radu zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- 3) Ako u roku iz stavka 2. ovoga članka Pravilnika nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovnih uvjetovanih razloga.
- 4) Pri odlučivanju o otkazu iz stavka 1. ovog članka, poslodavac je obavezan voditi računa o trajanju radnog odnosa, godinama života zaposlenika i obvezama uzdržavanja koje ga terete.

## **Izvanredni otkaz**

### **Članak 98.**

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

### **Članak 99.**

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

## **Otkaz skrivljenim ponašanjem radnika**

### **Upozorenje**

#### **Članak 100.**

- 1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pismeno 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.

#### **Članak 101.**

- 1) Otkaz mora biti u pisanom obliku i mora biti obrazložen.
- 2) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje, a otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza (primjena pravila o dostavi pismena prema Zakonu o upravnom postupku).
- 3) Otkazni rok ne teče za vrijeme predviđeno člankom 113.st.2. Zakona o radu, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu u skladu sa zakonom.

## **Otkazni rok**

#### **Članak 102.**

- 1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok iznosi najmanje:
  - 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od 1 godine

- mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 1 godinu
  - mjesec dana i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 2 godine
  - 2 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 5 godina
  - 2 mjesec i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 10 godina
  - 3 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 20 godina.
- 2) Radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina, otkazni rok iz prethodnog stavka ovoga članka Pravilnika povećava se za 2 tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.
  - 3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1.i 2.ovoga članka Pravilnika.

### **Članak 103.**

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

### **Članak 104.**

- 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 gore navedeni rokovi mogu se skratiti.

### **Članak 105.**

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 izmjenjenog ugovora**

### **Članak 106.**

- 1) Vrtić može otkazati ugovor i istodobno predložiti radniku sklapanje ugovora o radu pod izmjenjenim 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 izmjenjenim 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 izmjenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

### **Članak 107.**

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

#### **Otpremnina**

### **Članak 108.**

- 1) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće, koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.
- 2) Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka Pravilnika ne može bit veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

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

### **Članak 109.**

- 1) Upravno vijeće i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i djece Vrčića.
- 2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka u Vrčiću 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 110.**

- 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 Vrčiću.

### **Članak 111.**

- 1) U svim prostorima Vrčića zabranjeno je pušenje.
- 2) Znakovi zabrane pušenja stavljaju se na vidna mjesta u prostorima Vrčića.
- 3) O provođenju mjere iz stavka 2., ovog članka skrbi ravnatelj.

### **Članak 112.**

- 1) U slučaju ozljede na radu ili iznenadne bolesti radnicima se treba pružiti pomoć.
- 2) Ormarić za prvu pomoć s potrebnim sanitetskim materijalom mora biti postavljen tako da može biti dostupan radnicima u svakoj prigodi.

### **Članak 113.**

- 1) Prvu pomoć iz članka 109. Ovog Pravilnika mora pružiti svaki radnik koji je za to osposobljen.
- 2) Radnik kojemu je pružena prva pomoć, treba se odmah uputiti u najbližu zdravstvenu ustanovu.
- 3) Upućivanje u zdravstvenu ustanovu, uključuje, u ovisnosti od težine ozljede na radu ili bolesti, prijenos ili prijevoz radnika od drugih osoba ili osiguravanje komunikacije kojom će se omogućiti prijenos ili prijevoz radnika sredstvima zdravstvene ustanove ili ovlaštenog prijevoznika.

### **Članak 114.**

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

### **Članak 115.**

- 1) Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovornih poslova.
- 2) Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

### **Članak 116.**

- 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 117.**

- 1) Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Vrtića kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.
- 2) O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju radnikovih osobnih podataka te imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka ravnatelj može odlučiti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.
- 3) Radnikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

### **Članak 118.**

- 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 povrjedu 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 povrjedu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

### **Članak 119.**

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

### **Članak 120.**

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

### **Članak 121.**

- 1) Ravnatelj je dužan imenovati nekoga od radnika Vrtića koji će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu radnika.
- 2) Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužaba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (u daljem tekstu: ravnatelj) neposredno uoči da neki od radnika Vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povrjedu obveza iz radnog odnosa.
- 3) Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan 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, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

### **Članak 122.**

- 1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba podnijeti pritužbu ravnatelju.
- 2) U skladu s pritužbom radnika ravnatelj je dužan u roku do osam dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- 3) Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je ravnatelju istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.
- 4) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovom povrjedom obveza iz radnog odnosa.

### **Članak 123.**

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Vrtića ravnatelj treba u zavisnosti od težine povrjede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu.

### **Članak 124.**

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

### **Članak 125.**

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

## **XI. ZABRANA DISKRIMINACIJE**

### **Članak 126.**

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

### **Članak 127.**

- 1) Pod izravnom diskriminacijom razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.
- 2) Pod neizravnom diskriminacijom razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

### **Članak 128.**

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

### **Članak 129.**

- 1) Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije u Vrčiću, tijela Vrčića dužna su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.
- 2) Kada pravobranitelji iz stavka 1. ovoga članka to zahtijevaju, tijela Vrčića dužna su im u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva dostaviti sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.

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

### **Članak 130.**

- 1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta kojim je možebitno povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povrjedu prava, podnijeti upravnom vijeću zahtjev za zaštitu prava.
- 2) Ako raspolože relevantnim podatcima u svezi sa zahtjevom radnika, upravno vijeće će o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.

### **Članak 131.**

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

### **Članak 132.**

Ako ne postupi prema predhodnom članku 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.

## **XIII. DOSTAVLJANJE PISMENA**

### **Članak 133.**

- 1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnome mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju dostavljač i radnik. Radnik treba na dostavnici sam označiti nadnevak primitka pismena. Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici 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 dva dana od dana isticanja pismena.

## **XIV. EVIDENCIJA O RADNICIMA I RADNOM VREMENU**

### **Članak 134.**

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

### **Evidencija o radnicima**

### **Članak 135.**

Evidencija o radnicima sadrži najmanje sljedeće podatke:

- 1) ime i prezime,
- 2) osobni identifikacijski broj (OIB)
- 3) spol,
- 4) dan, mjesec i godinu rođenja,
- 5) državljanstvo,
- 6) prebivalište ili uobičajeno boravište,
- 7) dozvolu za boravak i rad ili potvrdu o prijavi rada, ako ih je strani radnik obvezan imati
- 8) stručno obrazovanje te posebne ispite i tečajeve koji su uvjet za obavljanje posla (uključujući licence, certifikate i slično),
- 9) datum početka rada
- 10) naznaku radi li se o ugovoru iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu te broj sati koje će radnik raditi temeljem takvog ugovora, kao i suglasnost poslodavaca kod

kojeg radnik radi u punom radnom vremenu ili poslodavca kod kojih radnik radi u nepunom radnom vremenu radi četrdeset sati tjedno.

- 11) trajanje rada u inozemstvu, država i mjesto rada, u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo,
- 12) trajanje privremenog ustupanja radnika u povezano društvo, sjedište i mjesto rada ustupljenog radnika te država poslovnog nastanka povezanog društva, u slučaju ustupanja u inozemstvo,
- 13) naznaku radi li se o poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem i kako,
- 14) mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
- 15) ugovoreno tjedno radno vrijeme, određeno puno radno vrijeme, odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima,
- 16) vrijeme mirovanja radnog odnosa, neplaćenog dopusta, roditeljskih dopusta ili korištenja drugih prava u skladu s posebnim propisom
- 17) datum prestanka radnog odnosa,
- 18) razlog prestanka radnog odnosa,

#### **Članak 136.**

Podatke poslodavac unosi u evidenciju o radnicima iz odgovarajuće dokumentacije ili na temelju posebnih propisa, a radnik je u tu svrhu poslodavcu obavezan pravodobno dostaviti potrebnu osobnu dokumentaciju ili isprave.

#### **Članak 137.**

- 1) Osim navedenih podataka 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) Evidencija o radnicima vode se pisano na papiru ili u elektroničkom obliku.

#### **Članak 138.**

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

### **Evidencija o radnom vremenu**

#### **Članak 139.**

- 1) Evidencija o radnom vremenu radnika sadrži najmanje sljedeće podatke:
  - ime i prezime radnika,
  - datum u mjesecu

- početak rada radnika (za radnike koji rade u neposrednom radu kao početak rada se evidentira početak izvođenja neposrednoga odgojno-obrazovnog rada prema dnevnom rasporedu održavanja drugih oblika neposrednog rada.),
- završetak rada radnika (za radnike koji rade u neposrednom radu kao završetak rada se evidentira završetak izvođenja neposrednoga odgojno-obrazovnog rada prema dnevnom rasporedu održavanja neposrednog rada u ustanovi),
- vrijeme i sate zastoja, prekida rada i slično do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran
- ukupno dnevno radno vrijeme
- sate prekovremenog rada,
- sate terenskog rada,
- sate pripravnosti
  - vrijeme nenazočnosti na poslu
- sate korištenja odmora (dnevnog, tjednog, godišnjeg)
- neradne dane i blagdane utvrđene posebnim propisom
- sate spriječenosti za rad zbog privremene nesposobnosti za rad
- sate plaćenih dopusta,
- sate nenazočnosti u tijeku dnevnog rasporeda radnog vremena po zahtjevu radnika
- sate nenazočnosti u tijeku dnevnog rasporeda radnog vremena u kojima radnik svojom krivnjom ne obavlja ugovorene poslove
- sate provedene u štrajku
- sate isključenja s rada (lockout)

(2) Satima u neposrednome odgojno-obrazovnom radu smatraju se sati utvrđeni Rešenjem o tjednom zaduženju i dnevnom rasporedu održavanja neposredno – odgojno obrazovnog rada u ustanovi.

(3) Evidencija radnog vremena može sadržavati osim propisanih i druge podatke koji su specifični za kao što su primjerice sati rada u drugoj smjeni, sati rada u posebnim uvjetima i sl.

### **Članak 140.**

1) Kada je odlukom Vrtića, zbog procesa rada organiziranog u smjenama, puno ili nepuno radno vrijeme raspoređeno nejednako po tjednima unutar razdoblja od četiri mjeseca, Vrtić je dužan redovito evidentirati sve podatke, a ostvarene prekovremene sate na kraju mjeseca u kojemu je odstupanje od punog ili nepunog radnog vremena iznosilo više od dvanaest sati mjesečno, odnosno na kraju toga razdoblja, ako je njegovim protekom, prosječno tjedno radno vrijeme bilo duže od punog ili nepunog radnog vremena.

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

### **Članak 141.**

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

## **XV. POSLOVNA TAJNA**

### **Članak 142.**

- 1) Svi zaposleni u vrtiću dužni su čuvati kao poslovnu tajnu sve informacije i podatke koje saznaju u tijeku obavljanja poslova i radnih zadataka, a koja su značajna za poslovanje.
- 2) U slučaju nepridržavanja odredbi iz stavka 1.ovog članka zaposleniku može prestati radni odnos, a ujedno će biti obvezan na naknadu nastale štete prema općim propisima obveznog prava.

## **XVI. NAKNADA ŠTETE**

### **Članak 143.**

- 1) Ukoliko radnik namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je istu nadoknaditi.
- 2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao, uz naznaku da ukoliko se ne može utvrditi dio štete koji je uzrokovao svaki pojedini radnik, svi su radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakom dijelovima.

### **Članak 144.**

- 1) Ukoliko radnik pretpi štetu na radu ili u svezi s radom, vrtić je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- 2) Pravo na naknadu štete iz prethodnog stavka ovog članka, odnosi se i na štetu koju je vrtić uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

## **XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 145.**

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

### **Članak 146.**

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

### **Članak 147.**

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

### **Članak 148.**

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Dječjeg vrtića „Ciciban” Otočac, KLASA: 601-02/22-02/01, URBROJ: 2125-2-8-03-22-1 od 13.04.2022.godine.

KLASA:601-02/23-02/01  
URBROJ:2125-2-8-03-23-1  
Otočac, 17.listopada 2023.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

Lidija Sušić

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Vrtića dana 18.listopada 2023. godine, te je stupio na snagu dana 25. Listopda 2023. godine, ovjerava

Ravnateljica

Josipa Marković

## XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 145.

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

### Članak 146.

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

### Članak 147.

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

### Članak 148.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Dječjeg vrtića „Ciciban” Otočac, KLASA: 601-02/22-02/01, URBROJ: 2125-2-8-03-22-1 od 13.04.2022.godine.

KLASA:601-02/23-02/01  
URBROJ:2125-2-8-03-23-1  
Otočac, 17.listopada 2023.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA



Lidija Sušić

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Vrtića dana 18.listopada 2023. godine, te je stupio na snagu dana 25. Listopda 2023. godine, ovjerava



Ravnateljica  
Josipa Marković