

Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14), te članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju ( NN 10/97 i 107/07 i 94/13) i Statuta Dječjeg vrtića Osmjeh, Upravno vijeće DV Osmjeh, na 40. Sjednici održanoj dana 05.04.2018. godine, nakon dobivene prethodne suglasnosti Općinskog vijeća Općine Starigrad (KLASA: 601-01/18-1/02; URBROJ: 3298/09-1-18-2) 29. ožujka 2018. godine, donosi

# **PRAVILNIK O RADU**

## **I OPĆE ODREDBE**

### **Članak 1.**

(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 kod poslodavca (u daljnjem tekstu: Poslodavac – Vrtić)

(2)Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku za osobu u muškom rodu, uporabljeni su neutralno i odnose se i na muške i ženske osobe.

### **Članak 2.**

(1)Odredbe ovog pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene u Vrtiću, koji su s Vrtićem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom i osobe koje su s Vrtićem sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju za rad (osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, naknadi plaće i prestanku ugovora o radu)

(2)Nitko u Vrtiću ne može početi s radom bez sklopljenog ugovora o radu.

### **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 SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

## Članak 5.

- (1) O potrebi zapošljavanja novih radnika u Vrčiću odluku donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.
- (2) Radni se odnos zasniva ugovorom o radu na temelju natječaja.
- (3) Ugovor o radu sklapa se na **određeno ili neodređeno vrijeme**.
- (4) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.
- (5) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (6) Ako je ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka sklopljen u trajanju kraćem od tri godine, ukupno trajanje sklopljenih ugovora o radu iz stavaka 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.
- (7) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji u tom ugovoru ili u pisanjoj potvrdi.
- (8) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (9) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine..
- (10) 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 6.

- (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 sljedeće uglavke kao obvezni sadržaj:
  - a) ugovorne strane te njihovo prebivalište, odnosno sjedište,
  - b) mjesto rada,
  - c) naziv, narav ili vrstu radnog mjesta na koje se radnik zapošljava,
  - d) dan početka rada,
  - e) očekivano vrijeme trajanja ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
  - f) trajanju plaćenog godišnjeg odmora ili način određivanja trajanja godišnjeg odmora
  - g) otkazni rok ili način određivanja otkaznog roka
  - h) osnovna plaća ili način određivanja plaće
  - i) trajanje redovitog radnog dana ili tjedna,

- j) umjesto podataka iz točaka 6.,7.,8. i 9. Može se u ugovoru uputiti na odgovarajući pravilnik, zakon, propis ili kolektivni ugovor
- (5)Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti **aneks ugovora kojim mijenjaju pojedine uglavke ugovora o radu.**

#### Članak 7.

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

### **Provjera radnih sposobnosti**

#### Članak 8.

- (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.

#### Članak 9.

- (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.

### **III PROBNI RAD**

#### Članak 10.

- (1)Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2)Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- (3)Ukoliko ugovorom o radu trajanje probnog rada nije drugačije određeno trajanje probnog rada je 6 mjeseci.

#### Članak 11.

- (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)Ukoliko rad radnika bude ocijenjen negativnom ocjenom, poslodavac je ovlašten radniku radni odnos otkazati i to bez ikakvih dodatnih obavještenja ili obrazloženja.

## Članak 12.

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

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

## IV RADNICI DJEČJEG VRTIĆA

### Članak 13.

#### **Odgojno-obrazovni radnici i ostali radnici**

(1)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 suradnici te medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica.

(2)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).

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

(4)Poslove odgojitelja djece od navršениh šest mjeseci života do polaska u osnovnu školu može obavljati osoba koja je završila preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij odgovarajuće vrste, odnosno studij odgovarajuće vrste kojim je stečena viša stručna sprema u skladu s ranijim propisima, kao i osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij ili specijalistički studij odgovarajuće vrste.

(5)Poslove odgojitelja koji ostvaruju program predškole pri osnovnim školama, uz osobe iz stavka 4. ovoga članka, mogu obavljati i osobe koje ispunjavaju uvjete za obavljanje poslova učitelja razredne nastave u osnovnoj školi u skladu s posebnim propisom.

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

(7)Poslove medicinske sestre može obavljati osoba koja je završila preddiplomski sveučilišni studij 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.

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

## Članak 14.

(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.

## **V ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U DJEČJEM VRTIĆU**

### **Članak 15.**

#### **Natječaj**

- (1)Radni odnos u dječjem vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.
- (2)Odluku o objavi natječaja donosi upravno vijeće.
- (3)Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnim pločama dječjeg vrtića, a rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam dana.

### **Članak 16.**

U natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

### **Članak 17.**

- (1)Iznimno od članka 15 radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:
- (2)Kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- (3)Kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana.

### **Članak 18.**

- (1)Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete , natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.
- (2)S navedenom osobom sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci.
- (3)Odluku o izboru odgojitelja i stručnog suradnika na temelju natječaja donosi upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.
- (4)Iznimno u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

### **Članak 19.**

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

## **VI PRIPRAVNICI**

## Članak 20.

(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. Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit. 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.

(3) Rok iz stavka 4. ovoga članka ne teče za vrijeme porodnog dopusta, privremene nesposobnosti za rad i vojne službe.

## Članak 21.

Stażirati i polagati stručni ispit imaju pravo i obvezu odgojitelji i stručni suradnici

## Članak 22.

(1) Pripravnik u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva u struci.

(2) Pripravnikom iz stavka 1. ovog 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 rada 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.

## VII STAŽIRANJE PRIPRAVNIKA

### Članak 23.

(1) Stažiranje pripravnika, pripravnika 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).

(2) Zadaća je povjerenstva izraditi prijedlog programa stažiranja, pružati pripravniku pedagošku, metodičku i svaku drugu pomoć te pratiti njegovo napredovanje.

#### Članak 24.

(1) Povjerenstvo za stažiranje čine:

- a) ravnatelj vrtića u svojstvu predsjednika
- b) mentor pripravnika
- c) stručni suradnik vrtića.

(2) Povjerenstvo imenuje ravnatelj vrtića.

(3) Sadržaj i način rada povjerenstva, propisuje se poslovníkom o radu povjerenstva za stažiranje. Poslovník donosi Ministarstvo prosvjete i športa.

(4) Evidenciju o ostvarivanju programa pripravničkog staža, u pravilu, vodi mentor.

#### Članak 25.

(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 a uživa ugled vrsnog odgojitelja.

(2) Ako mentora nije moguće imenovati u vrtiću u kojem pripravnik stažira, mentor se bira iz drugog vrtića.

#### Članak 26.

(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 27.

(1) Nakon početka rada pripravnika, uključujući volontiranje, vrtić je obvezan:

- a) imenovati povjerenstvo za stažiranje
- b) prijaviti stažiranje Ministarstvu prosvjete i športa (na tiskanici PO-1) najkasnije 15 dana od početka rada (volontiranja) pripravnika
- c) izraditi program pripravničkog staža i predložiti ga odgojiteljskom vijeću na usvajanje.

#### Članak 28.

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



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

b) vođenje pedagoške dokumentacije.

(2) Pripravnik je obavezan 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) Povjerenstvo za stažiranje bit će nazočno aktivnostima pripravnika odgojitelja najmanje dva puta.

(2) Stručni će suradnik biti nazočan radu pripravnika najmanje dva puta.

(3) Povjerenstvo, u pravilu, radi u punom sastavu.

#### Članak 30.

(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).

(3) Jedan primjerak izvješća šalje se, zajedno s drugom dokumentacijom, u vrtić gdje se pripravnik zaposlio ili mu se predaje osobno zbog dalje uporabe.

(4) Jedan se primjerak izvješća, zajedno s drugim dokumentima, dostavlja Ministarstvu obrazovanja prosvjete i športa u vrijeme prijavljivanja pripravnika za polaganje stručnog ispita.

#### 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) 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, rodiljni dopust i sl.) pripravničko se stažiranje prekida, a nastavlja se kad navedeni razlozi prestanu, o čemu vrtić mora pravodobno izvijestiti Ministarstvo prosvjete i športa.

## VIII RADNO VRIJEME

### Raspored radnog vremena

#### Članak 33.

(1) Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

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

#### Članak 34.

(1) Raspored radnog vremena određuje se Godišnjim planom i programom.

(2) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik **obvezan** 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) Ako ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme smatra se da je puno radno vrijeme.

(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 sto osamdeset 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.

### 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) 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

### Članak 37.

- (1)Radnik čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.
- (2)Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (3)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.
- (4)Plaća se utvrđuje se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.
- (5)Rad u nepunom random vremenu izjednačuje se s radom u punom random vremenu kod ostvarivanja prava na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanju godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koje se temelje na trajanju radnog odnosa u Vrtiću.
- (6)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.

### Članak 38.

- (1)Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.
- (2)Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana.
- (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 tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

### Članak 40.

#### **Preraspodjela radnog vremena**

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

### Članak 41.

(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, 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 42.

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

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

### **Prekovremeni rad**

#### Članak 43.

(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, 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) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(6) 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.

#### Članak 44.

(1) Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika.

(2) Izuzetno u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu štetu, zamjene izočnog radnika i u

drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

## **IX ODMORI I DOPUSTI**

### **Pauza ili stanka Dnevni odmor**

#### Članak 45.

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

### **Tjedni odmor**

#### Članak 46.

Radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u trajanju od najmanje **24 sata neprekidno**, a ako je prijeko potrebno da radi nedjeljom, koristit će slobodan dan koji nedjelji predhodi, odnosno iza nje slijedi.

### **Godišnji odmor**

#### Članak 47.

(1)U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju **od najmanje 4 tjedna**, a maloljetni radnik 5 tjedana.

(2)Trajanje godišnjeg odmora dužeg od 4 tjedna za svakog pojedinog radnika utvrđuje se prema kriterijima iz ovog Pravilnika.

(3)Blagdani i neradni dani ne uračunavaju se u vrijeme trajanja godišnjeg odmora, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju utvrđuje nadležni liječnik

### **Izračun godišnjeg odmora**

#### Članak 48.

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

**a) prema dužini radnog staža:**

- od 1 do 5 godina	1 radna dana
- više od 5 do 10 godina	2 radna dana
- više od 10 do 15 godina	3 radna dana
- više od 15 do 20 godina	4 radna dana
- više od 20 do 25 godina	5 radnih dana
- više od 25 do 30 godina	6 radnih dana
- više od 30 do 35 godina	7 radnih dana
- više od 35 godina	8 radnih dana

**b) prema složenosti poslova:**

- poslovi VSS i VŠS	4 radna dana
- poslovi SSS, VKV i KV	3 radna dana
- poslovi PK, NK	1 radna dana

**c) prema posebnim socijalnim uvjetima:**

- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom	1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete	još po 1 radni dan
- samohranom roditelju djeteta do 15.godina	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju Deteta s teškoćama u razvoju, bez obzira na ostalu djecu	2 radna dana
- branitelj	1 radni dan

***Najduže trajanje godišnjeg odmora po svim osnovama je 30 radnih dana.***

**Stjecanje prava na godišnji odmor**

**Članak 49.**

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

(2)Radnik može dva dana godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje tri dana ranije.

**Članak 50.**

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

- a) da u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor
- b) ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja
- c) ako radni odnos prestane prije 01.srpnja.

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

## **Naknada za godišnji odmor**

### Članak 51.

(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 52.

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 53.

(1)O planu godišnjih odmora ravnatelj se treba savjetovati s radničkim vijećem, odnosno sindikatom 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.

(3)Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može koristiti najkasnije do 30.06. iduće godine.

(4)Godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora iz prošle kalendarske godine koji nije korišten ili je prekinut zbog bolesti ili korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine.

(5)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.

(6)O korištenju dijela godišnjeg odmora ili ne korištenju dijela godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

### Članak 54.

(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.

## Neplaćeni dopust

### Članak 55.

(1) Radnik može izostati s posla bez naknade plaće do 30 dana (neplaćeni dopust) u tijeku kalendarske godine u slijedećim slučajevima:

- a) neodgodivih osobnih poslova
- b) privatnih putovanja
- c) njege člana uže obitelji
- d) gradnje ili popravka kuće ili stana
- e) liječenja o vlastitom trošku
- f) obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak,
- g) u drugim opravdanim slučajevima

(2) Kada to okolnosti zahtjevaju i dopuštaju neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

### Članak 56.

(1) Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj.

(2) Za vrijeme korištenja neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

(3) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

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

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

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

(7) 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.

## Plaćeni dopust

### Članak 57.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima oslobođenje obveze od rada uz naknadu plaće **do ukupno najviše 7 radnih dana** za važne osobne potrebe, a osobito u svezi:

- A. sklapanje braka - 5 radna dana
- B. sklapanje braka djeteta – 3 radna dana
- C. rođenje djeteta - 5 radna dana
- D. porođaj člana uže obitelji – 1 dan



E. smrt supružnika, djeteta, te roditelja očuha, maćehe, posvojenika ,posvojitelja - 5 radna dana

F. smrt brata, sestre, djeda, bake te roditelja supružnika - 2 radna dana

G. seldba na udaljenost veću od 50km – 2 radna dana

H. teže bolesti člana uže obitelji – 2 dana

I. teška bolest člana uže obitelji izvan mjesta stanovanja - 3 radna dana

J. većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica elementarnih nepogoda – 2 radna dana

K. stručnog školovanja ili stručnog osposobljavanja (polaganja stručnog ispita i slično) – 5 radnih dana

L. dobrovoljno davanje krvi – 1 radni dan

M. za polaganje u stručnom usavršavanju ako radnika upućuje ustanova i to za pristupanje ispitu po prvi put, po svakom položenom ispitu – 1 radni dan.

#### Članak 58.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki slučaj iz stavka 1. Ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

(2) U navedenim slučajevima pravo na dane plaćenog dopusta radnik mora koristiti u radnim danima koji neposredno slijede nakon što se pojedini slučaj dogodi. Iznimno, zbog značajnih potreba rada ravnatelj može odrediti drukčiji raspored korištenja dana plaćenog dopusta uz suglasnost radnika.

#### Članak 59.

(1) Odluku o broju plaćenih radnih dana iz prethodnog stavka donosi ravnatelj.

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

(3) O korištenju plaćenog dopusta odlučuje ravnatelj.

#### Članak 60.

## **Zaštita majčinstva, porodni dopust**

### Članak 61.

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

## **Zaštita radnika nesposobnih za rad**

### Članak 62.

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

## **X PLAĆA I NAKNADA PLAĆE**

### Članak 63.

(1) 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.

(2) Plaća se sastoji od :

- a) osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
- b) stalnog mjesečnog dodatka na plaću za sve radnike razmjerno trajanju radnog staža.
- c) dodatka na plaću za rad u posebnim situacijama,
- d) stimulativnog dijela plaće ako je on predviđen posebnom odlukom poslodavca i ako su za to osigurana sredstva.

## **Isplata plaće i naknada plaće**

### Članak 64.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

(2) Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

(3) Plaća se ugovora u brutto iznosu.

(4) Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta utvrđenih za to radno mjesto, uvećan za dodatak na radni staž, stalni dodatak i stimulaciju.

(5) Plaća radnika uvećava se za 0,5 posto po godini sveukupnog radnog staža ali najviše do 20 posto osnovne plaće

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

### Članak 65.

(1) Osnovnu plaću za puno radno vrijeme čini umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta i osnovice koja se određuje odlukom Osnivača

<b>Red. Br.</b>	<b>NAZIV RADNOG MJESTA</b>	<b>KOEFICIJENT SLOŽENOSTI POSLOVA</b>
1.	<b>Ravnatelj</b>	<b>1,80</b>
2.	Tajnik	<b>1,00</b>
3.	<b>Pedagog</b>	<b>1,35</b>
4.	Psiholog	
5.	Defektolog	
6.	<b>Odgojitelj sa stručnim ispitom</b>	<b>1,29</b>
7.	<b>Odgojitelj pripravnik</b>	<b>0,95</b>
8.	Viša medicinska sestra	1,10
9.	Odgojitelj mentor	1,33
10.	Voditelj računovodstva	
11.	Administrativno-računovodstveni djelatnik	
12.	Voditelj zaštite na radu i zaštite od požara	
13.	Domar (ekonom, vozač, ložač)	0,90
14.	<b>Kuhar/ica</b>	<b>0,95</b>
15.	Pomoćni/a kuhar/ica	
16.	Švelja, pralja	
17.	<b>Spremačica</b>	<b>0,85</b>

#### Članak 66.

Vrtić će isplatiti radniku naknadu plaće:

- a) za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini tri prosječne mjesečne plaće.
- b) ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo bolovanje, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju.
- c) naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti, povrede na radu, njege zbog bolesti djeteta do 3 godine života te ostale bolesti prema propisima o zdravstvenom osiguranju.
- d) za trajanja plaćenog dopusta u visini osnovne plaće.
- e) za dane blagdana i neradne dane određene zakonom o visini osnovne plaće.
- f) za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez krivnje radnika u visini osnovne plaće.

g)za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja u visini osnovne plaće.

## **Ostala materijalna prava zaposlenih**

### Članak 67.

- (1)Radnik ima pravo na naknadu troškova mjesnog i međumjesnog prijevoza na posao i s posla.
- (2)Troškovi međumjesnog prijevoza na posao obračunavaju se 1,00 kuna po kilometru u maksimalnom iznosu od 1.000,00kuna
- (3)Minimalna udaljenost za koju se isplaćuje naknada za dolazak i odlazak s posla iznosi dva kilometara

### Članak 68.

- (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)Polu dnevnicu priznanje se ako je službeno putovanje trajalo duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati.

### Članak 69.

- (1)Radnik kojem je odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe ima pravo na naknadu troškova u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak

### Članak 70.

- (2)Vrtić može radnicima u vrtiću isplatiti godišnju nagradu za božićne blagdane (božićnica), regres za godišnji odmor, darove za dijete mlađe od 15 godina, sukladno financijskim mogućnostima Vrtića.
- (3)Iznos naknade iz stavke 1. ovog članka utvrđuje se financijskim planom i/ili rebalansom za tekuću godinu.

### Članak 71.

- (1)Vrtić može radnicima vrtića isplatiti jubilarnu nagradu i otpremninu za odlazak u mirovinu ukoliko postoje financijske mogućnosti, uz suglasnost Osnivača.
- (2)Iznos naknada iz stavke 1. ovog članka za radnike u nepunom radnom vremenu utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno
- (3)Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri prosječne neto plaće.

#### Članak 72.

(1) Poslodavac može radniku ili njegovoj obitelji dati pomoć, ako vrtić ima financijskih mogućnosti, uz prethodnu suglasnost Osnivača u slučaju:

- a) smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja rada
- b) smrti radnika
- c) smrti supružnika, djeteta i roditelja

#### Članak 73.

(1) Radnik ili njegova obitelj može dobiti pomoć ako vrtić ima financijskih mogućnosti uz prethodnu suglasnost Osnivača u slučaju:

- a) bolovanja dužeg od 90 dana
- b) prilikom nastanka teške invalidnosti djece i supružnika radnika
- c) radi nabave medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu.

## **XII PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### Članak 74.

Ugovor o radu prestaje:

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

#### Članak 75.

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

## **Prestanak radnog odnosa odgojitelja i stručnih suradnika**

#### Članak 76.

(1) Odgojitelj i stručni suradnik 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)Odgojitelju i stručnom suradniku koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka prestaje radni odnos u dječjem vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(3)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.

(4)Odgojitelju i stručnom suradniku, koji odbije raspored prestaje radni odnos u dječjem vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

#### Članak 77.

Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos:

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

#### Otkaz

#### Članak 78.

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

#### Članak 79.

- (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 80.

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

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

## Osobito teške povrede obveza

### Članak 81.

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. nesvrshodno 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 82.

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

#### **Izvanredni otkaz**

#### Članak 83.

- (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 84.

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

#### **Otkaz skrivenim ponašanjem radnika**

#### **Upozorenje**

#### Članak 85.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog **skrivenim 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 86.

- (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 trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (5) Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.
- (6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

### **Otkazni rok**

## Članak 87.

- (1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok iznosi najmanje:
  - a) 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od 1 godine
  - b) mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 1 godinu
  - c) mjesec dana i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 2 godine
  - d) 2 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 5 godina
  - e) 2 mjesec i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 10 godina
  - f) 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 88.

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

#### Članak 89.

(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 90.

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.

#### Članak 91.

(1) Kada Vrčić otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(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 roka.

### Otpremnina

#### Članak 92.

(1) Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog 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.

(2) Otpremnina se određuje u iznosu 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, ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno drukčij

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

#### Članak 93.

(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 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 94.

(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 95.

(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 96.

(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 97.

(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 98.

(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 99.

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

#### Članak 100.

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

#### Članak 101.

- (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 102.

- (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 103.

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 104.

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

#### Članak 105.

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.

#### **XIV ZABRANA DISKRIMINACIJE**

##### **Članak 106.**

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

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

##### **Članak 107.**

(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 108.**

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

##### **Članak 109.**

(1)Uz pristanak osobe koja je možebitna 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.

#### **XV ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA**

##### **Članak 110.**

(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 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.

#### Članak 111.

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

#### Članak 112.

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

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

### **XVI DOSTAVLJANJE PISMENA**

#### Članak 113.

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

(2)Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju dostavljač i radnik.

(3)Radnik treba na dostavnici sam označiti nadnevak primitka pismena.

(4)Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena.

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

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

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

### **XVII EVIDENCIJA O RADNICIMA I RADNOM VREMENU**

#### Članak 114.

Vrtić mora voditi evidenciju o radnicima i radnom vremenu.

#### Članak 115.

(1)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 neposobnost 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 116.

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

#### Članak 117.

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

#### Članak 118.

Evidencija o radnom vremenu 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.

### **XVIII POSLOVNA TAJNA**

#### Članak 119.

(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 obavezan na naknadu nastale štete prema općim propisima obveznog prava.

### **XIX NAKNADA ŠTETE**

#### Članak 120.

(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 121.

(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.

#### Članak 122.

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

(2) Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovoga članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

#### Članak 123.

(1) Radnik je dužan nadoknaditi štetu u paušalnom iznosu od 500,00 kuna u slučaju:

- a) neopravdanog izostanka s rada
- b) nemarnog obavljanja poslova
- c) prestanka rada prije isteka otkaznog roka kada ima obvezu raditi
- d) nestručnog ili nepažljivog rukovanja sredstvima za rad
- e) zakašnjanja na posao, izlaska s posla za vrijeme rada ili napuštanja rada prije isteka radnog vremena
- f) izazivanja tučnjave ili fizičkog napada na drugog radnika ili osobe koje borave u Vrtiću
- g) propuštanjem zdravstvenog pregleda u propisanom roku
- h) ometanja jednog ili više radnika u obavljanju radnih obveza.

(2) Ako Vrtić utvrdi da je nastala šteta veća od iznosa iz stavka 1. ovoga članka, zahtijevat će nadoknadu u visini stvarno nastale štete.

#### Članak 124.

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

#### Članak 125.

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 126.



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

#### Članak 127.

- (1) Radnik ima pravo na nadoknadu štete od Vrtića ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Vrtić prouzroči štetu povrijedom njegovih prava iz radnog odnosa.
- (2) Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati.
- (3) Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Vrtić će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima, prema pravomoćnoj sudskoj odluci, odnosno prema ovršnoj ispravi.

### **XX PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### Članak 128.

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 129.

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

#### Članak 130.

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

#### Članak 131.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu DV Osmjeh KLASA:030-02/11-01/1 URBROJ:2198/09-5-11-1, te sve izmjene i dopune istog.

Objavljeno na oglasnoj ploči i mrežnim stranicama Vrtića dana 05.04.2018. godine.

KLASA: 030-02/18-1/1  
URBROJ: 2198/09-05-18-5

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA:

Marin Čavić