

Na temelju članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 57/22, 101/23) te članka 26. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) i članka 10. Statuta Dječjeg vrtića, uz prethodnu suglasnost Općinskog vijeća Općine Barilović KLASA: 601-01/26-01/05, URBROJ: 2133-06-01-26-02 od 18. ožujka 2026. godine Upravno vijeće Dječjeg vrtića Potočić Belajske Poljice (u daljnjem tekstu: Vrtić), na sjednici održanoj dana 25. ožujka 2026. godine donosi

PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA POTOČIĆ BELAJSKE POLJICE

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju plaće, organizacija rada, postupci i mjere za zaštitu dostojanstva, mjere zaštite od diskriminacije te druga pitanja u vezi s radom koja su važna za radnike u Dječjem vrtiću Potočić Belajske Poljice (u daljnjem tekstu: Vrtić).

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene u Vrtiću te na fizičke osobe koje su kao članovi Upravnog vijeća ili u drugom svojstvu, sukladno odredbama posebnog zakona, pojedinačno i samostalno, zajedno i skupno, ovlaštene voditi poslove u korist Vrtića, te koje su s 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, ako su ova pitanja na drugačiji način uređena ugovorom o radu sklopljenim između tih osoba i vrtića.

Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Zakonom o radu, nekim drugim zakonom, ovim Pravilnikom ili nekim drugim pravilnikom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo. U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavnim dijelom ugovora o radu.

Članak 4.

Svaki radnik obavezan je ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno, marljivo i stručno obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Vrtićem, sukladno pravilima struke i prema uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj, u skladu s naravi i vrstom rada, usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese Vrtića i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koji proizlaze iz organizacije rada u Vrtiću, a Vrtić će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Donošenje odluke o zasnivanju radnog odnosa s novim radnicima

Članak 5.

Kada se u Vrtiću javi potreba za zasnivanjem radnog odnosa s novim radnicima, donosi se odluka o potrebi zasnivanja radnog odnosa.

Odluku iz stavka 1. ovog članka za sve radnike Vrtića, na prijedlog ravnatelja, donosi Upravo vijeće Vrtića. Radnici zasnivaju radni odnos u Vrtiću na temelju natječaja, sukladno zakonu. Osobe koje se primaju na rad moraju zadovoljiti odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23) i Pravilnika o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika, te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću (NN 133/97).

Odluku o objavi natječaja iz stavka 1. ovoga članka donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja. Natječaj se objavljuje na službenoj mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te službenoj mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Vrtića.

U prijavi Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i natječaju navode se podaci o:

- nazivu i sjedištu Vrtića,
- nazivu ili vrsti posla za koji će se sklopiti ugovor o radu,
- uvjetima koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati,
- ispravama koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta,
- roku u kojemu osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj, koji ne može biti kraći od osam dana.

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

O zasnivanju radnog odnosa odlučuje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Iznimno, radni se odnos može zasnovati ugovorom o radu bez natječaja:

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

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete. S osobom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci.

Članak 6.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz Zakona o predškolskom odgoju za odgojitelja, 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.

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

Članak 7.

Rezultati natječaja objavljuju se na službenoj mrežnoj stranici Vrtića u roku od 45 dana. Vrtić zadržava pravo poništenja natječaja, odnosno pravo ne odabrati niti jednog kandidata, bez posebnih objašnjenja svoje odluke. Na zahtjev kandidata vraća im se natječajna dokumentacija. Ako se na natječaj javila osoba koja traži prednost zapošljavanja prema Zakonu o pravima hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihovih obitelji, ravnatelj u roku do 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu treba izvijestiti tu osobu o rezultatima natječaja.

Članak 8.

Pri zasnivanju radnog odnosa s radnikom na nepopunjeno radno mjesto određeno Pravilnikom, o visini stručne spreme stručnih djelatnika, te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću, ravnatelj vrtića je dužan pribaviti prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 9.

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

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način predviđen Zakonom.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 10.

Ugovor o radu može se, kada za to postoji stvaran i važan razlog, iznimno sklopiti na određeno vrijeme, a osobito kada se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega posla,
- privremenim poslovima za obavljanje kojih Vrtić ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog programa ograničenog trajanja (pokusnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja koji se provodi uz organizirani prijevoz djece ili u prostoru iznajmljenom za vrijeme kraće od tri godine),
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- poslovima za koje se raspisuje natječaj, ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete; s osobom koja te uvjete ne ispunjava 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,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

Članak 11.

Vrtić može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine u sljedećim slučajevima:

- radi zamjene jednog ili više privremeno nenazočnih radnika do njihova povratka na rad,
- radi obavljanja poslova za koje radnik nema propisane uvjete – dok se na natječaj koji se ponavlja svakih pet mjeseci ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete,
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

Članak 12.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati stavke o:

- strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- danu početka rada,
- očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Vrtić,
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koje radnik ima pravo,

- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Vrtić je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati stavke propisane člankom 12. ovog Pravilnika.

Članak 13.

Vrtić je obavezan u roku 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno u roku od 15 dana od početka rada, radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Smatra se da je Vrtić ispunio obvezu iz prethodnog stavka ako radniku uruči presliku propisanog obrasca prijave ovjerenu od strane nadležnog tijela mirovinskog odnosno zdravstvenog osiguranja.

Troškovi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika

Članak 14.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac upućuje radnika na liječnički pregled. Troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac.

Probni rad

Članak 15.

Pri zasnivanju radnog odnosa vrši se provjera stručnih i radnih sposobnosti radnika kroz institut probnog rada koji može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koje se traži do III. stupnja stručne spreme,
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme,
- do tri mjeseca za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme,
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme ili više.

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

Članak 16.

Otkaz zbog ne udovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Poslovi i uvjeti za obavljanje poslova

Članak 17.

Svoje radne obaveze radnici obavljaju na radnim mjestima.

Svako radno mjesto ima svoj naziv i potrebne uvjete za obavljanje poslova određenog radnog mjesta utvrđene Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića Potočić Belajske Poljice. Pod uvjetima potrebnim za obavljanje poslova radnog mjesta podrazumijevaju se stupanj stručne spreme, odnosno kvalifikacije, završeno visoko učilište ili škola, odnosno potrebno znanje, potreban staž u struci i posebna znanja i uvjeti.

Mjesto rada, raspoređivanje radnika

Članak 18.

Poslove radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića Potočić Belajske Poljice radnici obavljaju na mjestima na kojima Vrtić obavlja svoju registriranu djelatnost (u centralnom objektu na adresi Belajske Poljice 105 B i u područnom objektu na adresi Barilović 74 A), sukladno organizacijskoj strukturi Vrtića.

Članak 19.

U slučaju potrebe posla ili zbog drugih važnih razloga, radnik se može, sukladno odluci ravnatelja, uputiti iz jednog na drugo mjesto rada gdje Vrtić obavlja svoju djelatnost. Nepostupanje radnika sukladno odluci ravnatelja, smatra se razlogom za otkaz ugovora o radu.

Radnik može biti raspoređen na druge poslove koji nisu u skladu sa njegovom stručnom spremom, odnosno može mu prestati radni odnos zbog toga što nema potrebno znanje i sposobnosti te ne ostvaruje predviđene rezultate rada na svom radnom mjestu, ako se to utvrdi odgovarajućim postupkom.

Članak 20.

Poslodavac je dužan radniku koji je iskazan viškom uspostaviti komunikaciju sa Županijskim zavodom za zapošljavanje, te pokušati osigurati njegovo zaposlenje u nekoj od predškolskih ustanova na području županije.

Članak 21.

Radniku koji je proglašen viškom, a nedostaje mu 5 godina života ili 5 godina mirovinskog staža do ostvarenja uvjeta za punu mirovinu, ne može se otkazati ugovor o radu bez priznavanja prava na otpremninu u visini plaća i pripadajućih doprinosa koji bi mu bili isplaćeni da je radio do stvaranja uvjeta za punu mirovinu, uvećanih za ostala Zakonom utvrđena prava.

Radniku za čijim je radom prestala potreba u Vrtiću odnosno kod poslodavca, radni odnos ne može prestati dok ne proteknu sljedeći rokovi od dana donošenja Programa rješavanja viška radnika:

- za radnike do 10 godina staža najmanje 4 mjeseci
- za radnike s preko 10 do 20 godina staža najmanje 5 mjeseci
- za radnike s preko 20 godina staža najmanje 6 mjeseci

Članak 22.

Radni odnos u 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.

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

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

Ako osoba u radnom odnosu u Vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, 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.

Ako Vrtić kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u 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.

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.

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 Vrtiću niti kao vanjski suradnik Vrtića.

U 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.

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

III. PRIPRAVNICI I VOLONTERI

Program pripravničkog staža

Članak 23.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme.

Način osposobljavanja pripravnika za samostalni rad mora biti propisan Pravilnikom o radu ili određen ugovorom o radu.

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži od IV. do VII. stupnja stručne spreme. Odluku o potrebi zapošljavanju novog radnika pripravnika donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Članak 24.

Program pripravničkog staža obuhvaća:

- poslove koje pripravnik treba upoznati na pojedinim radnim mjestima,
- trajanje stručne prakse na pojedinim radnim mjestima,
- način provođenja stručne prakse,
- sadržaj stručnog ispita, ako je stručni ispit propisan Zakonom.

O ostvarivanju programa pripravničkog staža i provođenju stručne prakse brine ravnatelj ili druga stručna osoba koju on odredi.

Trajanje pripravničkog staža

Članak 25.

Pripravnički staž može trajati najviše:

- 6 mjeseci za poslove za koji se traži IV stupanj stručne spreme,
- 12 mjeseci za poslove za koje se traži V, VI, VII stupanj stručne spreme.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća sukladno odlukama Upravnog vijeća o plaćama i ostalim materijalnim pravima zaposlenika u Dječjem vrtiću Potočić Belajske Poljice.

Članak 26.

Pripravnik mora imati mentora i dobiti Plan i program stažiranja.

Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:

- pet radnih dana za IV. stupanj stručne spreme,
- sedam radnih dana za V. i VI. stupanj stručne spreme,
- deset radnih dana za VII. stupanj stručne spreme.

Članak 27.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno Zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Vrtić može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Članak 28.

Načine i uvjete polaganja stručnog ispita, kao i program pripravničkog staža, propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

Na pripravnike, odgojitelje i stručne suradnike u vrtiću, primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 i 101/23) te propisi doneseni na temelju zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita. Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvome pokušaju ima pravo ponovno polagati u roku koji ne može biti kraći od 15 dana. Troškove drugog polaganja pripravničkog ispita snosi sam pripravnik. 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.

Rok iz stavka 2. ovoga članka, u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, te pripravnik nije mogao pristupiti polaganju ispita zbog izvanrednih okolnosti koje su uzrokovale odgodu propisanog roka za polaganje ispita, do prvog roka određenog za polaganje stručnog ispita.

Članak 29.

Pripravnički staž stručnog suradnika, odgojitelja i više medicinske sestre kao zdravstvene voditeljice provodi se po posebnom programu koji donosi Ministarstvo znanosti i obrazovanja.

Program pripravničkog staža za ostala radna mjesta određuje ravnatelj Vrtića.

U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti u Vrtiću, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Članak 30.

Osoba koja se zapošljava na mjestu stručnog suradnika ili odgojitelja, a koja je položila stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja ili izvan njega, obvezna je položiti razlikovni dio stručnog ispita pri čemu nema status pripravnika.

Članak 31.

Osoba koja nije položila stručni ispit za učitelja dužna je položiti stručni ispit za odgojitelja u roku od godinu dana od stjecanja kvalifikacije za odgojitelja sukladno odredbama Zakona.

Članak 32.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na volontere se primjenjuju odredbe o radnim odnosima iz zakona, kao i odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

IV. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 33.

Puno radno vrijeme svih radnika u Vrtiću je 40 sati tjedno, uključivši dnevne stanke.

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

Radno vrijeme odgojno-obrazovnih radnika u neposrednom radu s djecom, stručnih suradnika, te zdravstvenog voditelja određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu.

Raspored radnog vremena za svaku pedagošku godinu utvrđuje se Godišnjim planom i programom rada koji donosi Upravno vijeće Vrtića na prijedlog ravnatelja te Odlukom o godišnjem zaduženju i strukturi radnog vremena.

Nepuno radno vrijeme

Članak 34.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu.

Članak 35.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom: odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Članak 36.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Trajanje neposrednog rada u odgojnoj skupini

Članak 37.

Odgojitelji koji rade s djecom u odgojnim skupinama i stručni suradnici, od ukupno 40-tjedne radne obveze neposredno rade s djecom u skladu s propisima koji reguliraju zakoni vezani uz predškolski odgoj, a u ostalo radno vrijeme do 40 sati obavljaju dnevne stručne pripreme, permanentno stručno usavršavanje, kulturnu javnu djelatnost, suradnju s roditeljima i sl.

Prekovremeni rad

Članak 38.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pismeni zahtjev ravnatelja dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno odnosno prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

O hitnom prekovremenom radu ravnatelj je obavezan radnika izvijestiti najkasnije jedan dan unaprijed. Iznimno od odredbe stavka 3. ovog članka, u slučaju kad je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, zamjene odsutnog radnika i drugim sličnim slučajevima, radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 39.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 40.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno. Odluku o preraspodijeli radnog vremena donosi ravnatelj Vrtića.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu samo ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Korištenje radnog vremena

Članak 41.

Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.

Kontrolu početka i završetka radnog vremena određuje ravnatelj.

Napuštanje radnog prostora zbog osobnih potreba dopušteno je samo uz izričitu dozvolu ravnatelja.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 42.

Odluku o korištenju odmora i dopusta donosi ravnatelj Vrtića.

U slučaju prijekne potrebe ravnatelj može zatražiti da radnik odgodi ili prekine korištenje odmora.

Stanka

Članak 43.

Radnici koji rade u punom radnom vremenu, ili najmanje šest sati dnevno, imaju svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Stanka se ne smije koristiti na početku niti na kraju radnog vremena.

Dnevni odmor

Članak 44.

Dnevni odmor traje najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 45.

Subota i nedjelja su dani tjednog odmora.

Godišnji odmor

Članak 46.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani vikenda, blagdani i neradni dani određeni Zakonom te razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

Osnovica za izračun godišnjeg odmora uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima kako slijedi:

a) prema dužini radnog staža :

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

b) prema složenosti poslova:

• poslovi VSS	5 radna dana
• poslovi VŠS	4 radna dana
• poslovi SSS, VKV i KV	3 radna dana
• poslovi PK i NK	2 radna dana

c) s obzirom na ostvarene rezultate rada, doprinos na radu:

• ostvaren izvrstan rezultat	3 radna dana
• ostvaren vrlo uspješan rezultat	2 radna dana
• ostvaren uspješan rezultat	1 radni dan

d) prema posebnim socijalnim uvjetima :

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

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se osnovica za izračun godišnjeg odmora uvećava za zbroj svih dodatnih dana određenih podstavcima od a) do d) prethodnog stavka, tako da ukupni broj dana godišnjeg odmora u jednoj godini ne može biti veći od 30 dana.

Članak 47.

Radnik koji se po prvi put zaposlio u Vrtiću ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani i drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Članak 48.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 47. stavak 1. Pravilnika, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radnik kojem prestaje radni odnos prije ispunjenja uvjeta za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 47. stavak 1. Pravilnika, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavaka 1. i 2. ovog članka, najmanje polovica

dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 49.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj Vrtića.

Radnik ima pravo puni godišnji odmor koristiti u dva i više dijelova. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju. Veći dio godišnjeg odmora koristi se, radi potrebe organizacije posla, u mjesecu srpnju i kolovozu.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti ravnatelja najmanje dva dana ranije.

Godišnji odmor koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski ili posvojiteljski dopust, radnik ima pravo koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 50.

Plan rasporeda korištenja godišnjeg odmora donosi poslodavac za sve zaposlene pisanom odlukom. Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a prvenstveno u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa i o potrebama i željama radnika, te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge prije donošenja plana rasporeda.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja svakom radniku pisanu odluku o trajanju i razdoblju korištenju godišnjeg odmora najkasnije 30 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 51.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora iz opravdanih razloga, radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih poslova, temeljem odluke ravnatelja Vrtića.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje godišnjeg odmora.

Članak 52.

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

Članak 53.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može koristiti najkasnije do 30. 6. iduće godine.

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

Radnik ne može u iduću kalendarsku godinu prenijeti dio neiskorištenog godišnjeg odmora ako mu je u tekućoj kalendarskoj godini omogućeno korištenje toga dijela godišnjeg odmora

Plaćeni dopust

Članak 54.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine, do najviše 7 radnih dana za sljedeće slučajeve:

- | | |
|--|---------------|
| • sklapanje braka | 5 radnih dana |
| • rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| • smrt supružnika, djeteta, roditelja, posvojitelja, posvojenika, unuka | 5 radnih dana |
| • smrt braće i sestara, djeda ili bake te roditelja supružnika | 2 radna dana |
| • selidba | 2 radna dana |
| • elementarnih nepogoda | 5 radnih dana |
| • teške bolesti člana uže obitelji (roditelja, djece, posvojitelja, posvojenika) izvan mjesta stanovanja | 6 radnih dana |
| • za dobrovoljne davaoce krvi, za svako davanje (dan kad se daje krv i prvi sljedeći), najviše dva puta u pedagoškoj godini | 2 radna dana |
| za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr. | 2 radna dana |
| • odsutnost s posla radi osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem člana uže obitelji | 1 radni dan |

Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi slučaj iz stavka 1. ovog članka (npr. smrtni slučaj), odobrava mu se dopust u utvrđenom trajanju neovisno o broju radnih dana koji je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Članak 55.

Radnik kojeg Vrtić upućuje na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita, ukupno do 10 radnih dana godišnje.

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita, ukupno do 5 radnih dana godišnje.

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

Članak 56.

Radnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Za polaganje stručnog ispita zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na plaćeni dopust od najmanje:

- 5 radnih dana za radna mjesta III. vrste,
- 7 radnih dana za radna mjesta II. vrste,
- 10 radnih dana za radna mjesta I. vrste.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže stručni ispit.

Članak 57.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnosti iz članka 54. ovog Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti iz službe odnosno s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na odsutan zbog privremene nesposobnosti za rad.

Članak 58.

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

Neplaćeni dopust

Članak 59.

Radniku se može, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko izbjivanje radnika s posla neće štetno utjecati na organizaciju rada u Vrtiću.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji,
- izgradnja ili popravak kuće ili stana,
- liječenje na vlastiti trošak,
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na vlastiti trošak te u drugim opravdanim slučajevima.

Kad to opravdane okolnosti zahtijevaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 2. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju duljem od 30 dana uz suglasnost Upravnog vijeća.

Članak 60.

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

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

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

Članak 61.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju (prekid staža osiguranja i zdravstvenog osiguranja za radnika i članove obitelji osigurane po njemu, odnosno druge posljedice u skladu s važećim propisima), ako Zakonom nije drugačije određeno.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA TE ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Članak 62.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje drugih zaposlenika. Radnik je obvezan obavijestiti ravnatelja o svakom događaju koji predstavlja moguću opasnost za život i zdravlje radnika, te provoditi druge propisane ili od ravnatelja utvrđene mjere zaštite i sigurnosti. Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijetee i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog postupka u odnosu na druge i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Članak 63.

Vrtić je dužan osigurati uvjete zdravlja i sigurnosti radnika na radu.

Vrtić će poduzeti mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Vrtić je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti na radu osoba s invaliditetom, a u skladu s posebnim propisima.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 64.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan Vrtiću, ravnatelju ili osobi koju on ovlasti, dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, podatke za obračun poreza i određivanje osobnih odbitaka iz plaće, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i dr.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 65.

Podatke o radnicima smiju prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama ravnatelj, tajnik, voditelj računovodstva i radnik na obradi plaća i to samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosima.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 66.

Vrtić, zastupan po ravnatelju, dužan je štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da osigura uvjete rada u kojim neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

U cilju zaštite dostojanstva radnika, ravnatelj će voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine, te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Članak 67.

Dječji vrtić Potočić Belajske Poljice ima Etički kodeks za čiji rad je izglasano na Odgojiteljskom vijeću i potvrđeno po Upravnom vijeću povjerenstvo od tri člana (predsjednik i dva člana). Etičko povjerenstvo prima i rješava pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Etičko povjerenstvo treba što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati navode radnika koji je podnio pritužbu.

U postupku rješavanja pritužbi radnika, etičko povjerenstvo može, ako ocijeni potrebnim, zatražiti izjašnjavanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba.

Etičko je povjerenstvo obvezno pažljivo ispitati svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika.

Etičko je povjerenstvo obvezno odmah poduzeti potrebne radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika. Sadržaj poduzetih radnji i mjera ovisi o okolnostima slučaja (prijedlog drugačijeg rasporeda rada određenih radnika, ako to priroda posla omogućava, razmještaj radnika u poslovnim prostorijama, usmeno upozorenje, pisano upozorenje uz najavu prestanka ugovora o radu, otkaz ugovora o radu i dr.).

Spolno uznemiravanje radnika od strane osoba koje su hijerarhijski nadređene, predstavlja tešku povredu obveza iz ugovora o radu.

U odnosu na prikupljene podatke i činjenice, te u odnosu na poduzete i predložene mjere zaštite dostojanstva radnika, etičko povjerenstvo u suglasju s ravnateljem obvezno je štiti privatnost i dostojanstvo svih sudionika i doprinositi atmosferi međusobnog uvažavanja i poštovanja radnika, nezavisno od njihovog hijerarhijskog položaja u radnoj sredini. Svi prikupljeni podaci i činjenice predstavljaju poslovnu tajnu. Povreda odredbi o tajnosti podataka predstavlja povredu ugovora o radu.

Članak 68.

Kada ovlaštena osoba utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže neku od sljedećih mjera o zaštiti dostojanstva: izmjenu rasporeda rada, premještanje u drugi objekt, pokretanje stegovnog postupka.

Članak 69.

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od osobe koja nije u radnom odnosu u Vrtiću, ovlaštena osoba može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, predložiti ravnatelju, odnosno predsjedniku Upravnog vijeća sljedeće mjere: pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu, obavijestiti poslodavca prijavljene osobe ako je prijavljena osoba u radnom odnosu, obavijestiti nadležnu policijsku postaju.

Članak 70.

Zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

Plaća za izvršeni rad zaposlenika

Članak 71.

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću.

U smislu ovog Pravilnika, plaćom se smatra naknada koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez i prirez na porez na dohodak i dio plaće koji se isplaćuje radniku.

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

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje poslodavac.

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

Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 72.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna bruto plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža plus dodaci. Za radna mjesta u Vrtiću osnovicu za izračun plaće i koeficijente složenosti poslova za obračun plaće utvrđuje Osnivač.

Članak 73.

Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec, najkasnije do 15. u mjesecu.

Od jedne do druge isplate plaće ne smije proći više od 30 dana.

Kada se isplata vrši u iznimnim okolnostima, tada od jedne do druge isplate plaće može proći i više od 30 dana, a maksimalno do 35 dana.

Koeficijenti složenosti poslova

Članak 74.

Za radnike Dječjeg vrtića Potočić Belajske Poljice utvrđuju se sljedeći koeficijenti:

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
1. RAVNATELJ	
Za ravnatelja može biti izabrana osoba koja ispunjava uvjete iz čl. 37. (VŠS ili VSS) Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23)	
1.1. RAVNATELJ PREDŠKOLSKE USTANOVE (VSS), do 400 djece	2,60
IZVRSNI SAVJETNIK	3,46
SAVJETNIK	3,15
MENTOR	2,86
1.2. RAVNATELJ PREDŠKOLSKE USTANOVE (VŠS), do 400 djece	2,40
IZVRSNI SAVJETNIK	3,19
SAVJETNIK	2,90
MENTOR	2,64
2. STRUČNO-PEDAGOŠKI POSLOVI	
Za navedena radna mjesta mogu biti izabrane osobe koje zadovoljavaju uvjete iz čl. 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23)	
2.1. SOC.PEDAGOG, PEDAGOG, PSIHOLOG, DEFЕКТОЛОГ, LOGOPED, ODGOJITELJ-DEFЕКТОЛОГ, MAG. RANOG PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA (VSS)	
IZVRSNI SAVJETNIK	2,76
SAVJETNIK	2,51
MENTOR	2,28
S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	2,11
BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,90
2.2. VIŠA MEDICINSKA SESTRA - ZDRAVSTVENI VODITELJ	
Za stručnog suradnika može biti izabrana osoba koja zadovoljava uvjete iz članka 24. st. 10. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 68/19, 57/22, 101/23)	
MEDICINSKA SESTRA (VSS)	2,11
MEDICINSKA SESTRA (VŠS)	2,01
2.3. MAG. PRIMARNOG OBRAZOVANJA, VSS	
Poslove odgojitelja može obavljati osoba koja zadovoljava uvjete iz čl. 24. st. 4. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 68/19, 57/22, 101/23)	
BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,90
2.4. SOC.PEDAGOG, PEDAGOG, PSIHOLOG, DEFЕКТОЛОГ, LOGOPED, MAG. PRIMARNOG OBRAZOVANJA	
Osoba koja se zapošljava na mjestu stručnog suradnika ili odgojitelja, a koja je položila stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja ili izvan njega prema čl. 28. st. 7. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 68/19, 57/22, 101/23)	
SA POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM U SUSTAVU ODGOJA I OBRAZOVANJA ILI IZVAN NJEGA	2,11
2.5. ODGOJITELJ (VŠS)	
Za odgojitelja može biti izabrana osoba koja zadovoljava uvjete iz čl. 24. st. 3. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 68/19, 57/22, 101/23)	
ODGOJITELJ IZVRSNI SAVJETNIK	2,62

ODGOJITELJ SAVJETNIK	2,38
ODGOJITELJ MENTOR	2,17
ODGOJITELJ S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	2,01
ODGOJITELJ BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,81
2.7. OSOBE NA RADNOM MJESTU ODGOJNO OBRAZOVNIH DJELATNIKA BEZ ZAKONOM ODREĐENE STRUČNE SPREME	1,81
2.9. KINEZIOLOG (VSS)	2,11
2.10. STRUČNI KOMUNIKACIJSKI POSREDNIK I POMOĆNIK ZA DJECU S TEŠKOĆAMA U RAZVOJU (SSS četverogodišnji program, završeno osposobljavanje i stečena djelomična kvalifikacija)	1,25
3. PRAVNI, ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVENO-FINANCIJSKI POSLOVI	
3.1. VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VSS)	2,11
3.2. TAJNIK (VSS)	2,11
3.3. VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VŠS)	2,01
3.4. TAJNIK (VŠS)	2,01
3.5. ADMINISTRATIVNO-RAČUNOVODSTVENI RADNIK (VŠS)	1,80
3.6. ADMINISTRATIVNI REFERENT, ADMINISTRATIVNI TAJNIK, RAČUNOVODSTVENI REFERENT, EKONOM (SSS)	1,43
3.7. STRUČNI REFERENT ZAŠTITE NA RADU (VSS)	2,11
3.8. STRUČNI REFERENT ZAŠTITE NA RADU (VŠS)	2,01
4. POMOĆNO - TEHNIČKI POSLOVI	
4.1. GLAVNI KUHAR (SSS)	1,70
4.2. DOMAR – VOZAČ (SSS)	1,30
4.3. KUHAR (SSS)	1,30
4.4. POMOĆNI RADNIK ZA NJEGU, SKRB I PRATNJU, SPREMAČICA (SSS)	1,20
4.5. ŠVELJA, PRALJA, SPREMAČICA (NSS)	1,15

Pri primjeni koeficijenata u obzir se uzima stvarna stručna sprema zaposlenika.

Dodaci na osnovnu plaću, uvećanje plaće

Članak 75.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 76.

Plaća ne može biti isplaćena u iznosu nižem od iznosa određenog člankom 51. Zakona predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 i 101/23).

Članak 77.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

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

- za rad blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi 50 %
- za dnevni dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 10 %
- za smjenski rad (kad radnik radi u dvije smjene) 10 %
- za rad s nestručnom zamjenom 10 %
-

Umjesto uvećanja plaće, radnik može koristiti slobodne dane. Prekovremenim radom priznaju se odrađeni sati odgojitelja iznad dnevne norme neposrednog rada s djecom, odnosno odrađeni sati ostalih radnika iznad 8 sati dnevne norme u tjednu od ponedjeljka do petka, kao i svaki sat rada subotom, nedjeljom, blagdanom i praznikom.

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenoj radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično preko tjedna ili mjeseca u prijedpodnevnom, poslijepodnevnom ili noćnom dijelu dana.

Naknade iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Za obavljanje poslova voditelja objekta pripadajući koeficijent radnika određen člankom 73. Pravilnika uvećat će se za 1 % za svaku odgojnu skupinu.

Kad radnik radi poslove odgovornijeg radnog mjesta najmanje 15 dana, pripada mu plaća tog radnog mjesta.

Članak 78.

Radnicima će se isplatiti troškovi prehrane u iznosu od 30,00 eura mjesečno.

Troškovi prehrane isplatiti će se radniku u jednakim mjesečnim iznosima uz isplatu plaće.

Članak 79.

Ako vrtić nema zaposlenog mentora, mentorstvo pripravnika obavljat će mentor iz druge predškolske ustanove.

Članak 80.

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

Članak 81.

Kada odgojitelj provodi program predškole (mala škola), uvjeti rada, dužina trajanja sata, te omjer neposrednog rada s djecom, pripremanje za rad i ostali poslovi, isti su kao kad taj program obavlja pri školi.

Članak 82.

Kada radnik radi poslove odgovornijeg radnog mjesta u zamjeni, pripada mu plaća uvećana za odgovornost.

Kada radnik tijekom svakog radnog dana, temeljem rasporeda rada, obavlja poslove na više lokacija plaća mu se povećava 2 % za drugu i svaku narednu lokaciju.

Članak 83.

Odgojitelju koji sam obavlja poslove i radne zadatke u vrijeme zadanog vremena za zajedničko obavljanje odgojno-obrazovnog rada s djecom, osnovna plaća uvećava se za 50 % za svaki sat odsutnosti drugog odgojno-obrazovnog djelatnika, uz vremensko ograničenje trajanja navedenog rada na 14 dana.

Članak 84.

Odgojitelju vrijeme koje provodi u neposrednom radu s djecom na programima izvan redovnog radnog vremena plaća se dodatno i to kao redovan rad s djecom.

Članak 85.

Za dane koje odgojitelj provede u radu s djecom van sjedišta vrtića ima pravo na dnevnicu u skladu sa Zakonom.

Članak 86.

Za ostvarene nadprosječne rezultate rada radniku će se isplatiti nagrada jedanput godišnje. Mjerila za vrednovanje rezultata rada, te mjerila o visini nagrade utvrdit će Upravno vijeće vrtića na prijedlog ravnatelja ukoliko za to postoje osigurana financijska sredstva. Ravnatelj Vrtića može radniku koji obavlja poslove u težim uvjetima rada (npr. rad u više objekata u istom danu i sl.) isplatiti neoporezivi primitak u iznosu do 10 % bruto plaće, a najviše do propisanog godišnjeg neoporezivog primitka.

Naknada plaće

Članak 87.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, za vrijeme kada ne radi iz opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisima koji obvezuju Vrtić, za vrijeme:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obavljanja stručnih seminara i sličnih obveza.

Članak 88.

Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 89.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Članak 90.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za radno vrijeme uz normalan učinak, za vrijeme kada ne radi zbog:

- sindikalnog obrazovanja
- obrazovanja povjerenika za zaštitu na radu
- obrazovanja povjerenika za zaštitu od zlostavljanja i diskriminacije
- zastoja u poslu do koga je došlo bez krivnje radnika, kao na primjer u slučaju pogonske energije, nedolaska djece u vrtić i sl.

Naknada plaće za vrijeme bolovanja

Članak 91.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana, zaposleniku pripada naknada plaće najmanje u visini 85 %.

Naknada u 100 % iznosu plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Za vrijeme bolovanja dužeg od 42 dana, tj. nastavno od 43. dana bolovanja, naknada plaće isplaćuje se na teret Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.

Članak 92.

Vrtić je obvezan na svoj teret osigurati radnike od ozljede na radu i profesionalnog oboljenja.

Naknada troškova prijevoza

Članak 93.

Radnicima se nadoknađuju troškovi javnog prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla u visini za Vrtić najpovoljnijeg troška javnog ili drugog prijevoza koji mu omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla.

Radnik svoje pravo na naknadu troškova prijevoza dokazuje dokumentom o prebivalištu / uobičajenom boravištu.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla isplaćuje se unatrag, zajedno s plaćom i iskazuje se kao posebna stavka na obračunskoj listi.

Dnevnica za službeni put

Članak 94.

Radnik koji je po nalogu ravnatelja upućen na službeni put u mjesto koje je udaljeno najmanje 30 km od mjesta rada, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

Radnik je dužan u roku od tri dana po povratku sa službenog puta ispostaviti ravnatelju obračun troškova službenog putovanja.

Članak 95.

Dnevnica za službeni put utvrđuje se u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.

Članak 96.

Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice.

Ako je radnik upućen na službeno putovanje s djecom iz vrtića koje traje najmanje 8 sati, bez obzira na osiguranu prehranu, isplaćuje mu se iznos pune dnevnice.

Regres

Članak 97.

Radnicima se može isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora, sukladno financijskim mogućnostima, pod istim uvjetima i u istom iznosu koji se isplaćuje za službenike i namještenike u javnim službama.

Regres će se isplatiti jednokratno, u pravilu najkasnije do početka korištenja godišnjeg odmora. Novoprimljeni radnici koji su koristili djelomično ili u potpunosti godišnji odmor kod bivšeg poslodavca nemaju pravo na regres za godišnji odmor.

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.

Nagrade za blagdane

Članak 98.

Prigodom dana Sv. Nikole mogu se, sukladno financijskim mogućnostima, isplatiti sredstva za poklon djeci zaposlenika mlađoj od 15 godina i koja navrš 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar. Visina neto iznosa sredstava za poklon djeci radnika može se odrediti najviše do iznosa za koji se, sukladno propisima, ne plaća porez na dohodak.

Članak 99.

Radnicima se može, sukladno financijskim mogućnostima, isplatiti prigodna godišnja nagrada za božićne i uskrсне blagdane pod istim uvjetima i u istom iznosu koji se isplaćuje za službenike namještenike u javnim službama.

Pravo na potpore

Članak 100.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika.

Članovima obitelji radnika, u slučaju iz prethodnog stavka, smatraju se zakonski nasljednici pojedinog reda nasljeđivanja u skladu sa Zakonom o nasljeđivanju.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti člana uže obitelji (supružnika, izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, posvojitelja, posvojenika i roditelja supružnika).

Radnik ima pravo na pomoć, jedanput godišnje, i u sljedećim slučajevima:

- nastanka teške invalidnosti radnika, maloljetne djece, supružnika ili izvanbračnog druga radnika,
- bolovanja dužeg od 90 dana.

Djeca, odnosno zakonskim starateljima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada može se jednokratno isplatiti pomoć.

Pomoći iz ovog članka isplaćuju se u istoj visini kao i za službenike i namještenike u javnim službama.

Jubilarna nagrada

Članak 101.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni staž u Dječjem vrtiću Potočić Belajske Poljice i njegovim pravnim prednicima (vjernost službi), ako su osigurana sredstva, kad navrš:

- 5 godina radnog staža,
- 10 godina radnog staža,
- 15 godina radnog staža,
- 20 godina radnog staža,
- 25 godina radnog staža,
- 30 godina radnog staža,
- 35 godina radnog staža,
- 40 godina radnog staža.

Visina jubilarnih nagrada određuje se do visine neoporezivog dijela za tu namjenu prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak, dok je visina jubilarne nagrade za 5 godina radnog staža jednaka iznosu koji se za te namjene isplaćuje za službenike i namještenike u javnim službama.

Otpremnina za mirovinu

Članak 102.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u istom iznosu koji se isplaćuje za službenike i namještenike u javnim službama.

Pravo iz prethodnog stavka ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu starosnu ili invalidsku mirovinu,

Prilikom odlaska u mirovinu, radniku koji ispunjava uvjete za ostvarenje prava na starosnu ili prijevremenu mirovinu, prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob ili navršen određeni mirovinski staž.

Otpremnine vezane uz prestanak službe

Članak 103.

Radniku kojem služba prestaje primjenom odredbi o stavljanju na raspolaganje, sukladno zakonu, pripada pravo na otpremninu u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka rada za svaku navršenu godinu rada, a najviše šest prosječnih plaća isplaćenih tom radniku u posljednja tri mjeseca.

Kod računanja visine otpremnine iz stavka 1. ovog članka u slučajevima privremene spriječenosti za rad, za izračun neto prosječne plaće radnika uzimaju se zadnje neto plaće koju je primao prije početka privremene spriječenosti za rad.

Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se posljednjeg dana rada.

Radnim stažem radnika za primjenu ovog članka smatra se neprekidni radni staž u Vrtiću.

Višak radnika

Članak 104.

Ako Vrtić namjerava u razdoblju od 6 mjeseci otkazati rad za najmanje 5 radnika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška radnika. Na program se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

Radnicima se može otkazati rad ako im mjerama iz programa zbrinjavanja viška radnika nije moguće osigurati zaposlenje u roku dva mjeseca od dana donošenja programa.

Članak 105.

Radniku starijem od 60 godina ne može prestati služba.

Radnik, iz prethodnog stavka, za kojeg ne postoji mogućnost rasporeda, stavlja se na raspolaganje do ispunjenja uvjeta za starosnu mirovinu, s time da do umirovljenja ima pravo na naknadu plaće u visini koju je ostvario u mjesecu koji je prethodio mjesecu u kojem je stavljen na raspolaganje.

VIII. NAČIN PRESTANKA UGOVORA O RADU

Članak 106.

Ugovor o radu prestaje :

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se Vrtić i radnik drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i Vrtića,
- otkazom,

- odlukom nadležnog suda.

Članak 107.

Neovisno o razlogu prestanka ugovora o radu, Vrtić je obavezan u roku od osam dana od dana prestanka radnog odnosa, radniku vratiti sve njegove osobne dokumente i uručiti mu primjerak prijave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

U slučaju smrti radnika, Vrtić je obavezan dokumente iz prethodnog stavka uručiti članovima obitelji radnika. Smatra se da je Vrtić ispunio obvezu uručivanja primjeraka prijave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja ako radniku uruči presliku propisanog obrasca prijave ovjerenu od strane nadležnih tijela mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Na zahtjev radnika, Vrtić je obavezan radniku izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 108.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i Vrtić. Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i obavezno sadrži:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu

Članak 109.

Ugovor o radu mogu otkazati Vrtić i radnik.

Kad otkazuje radnik, otkazni rok ne može biti duži od 30 dana ako se radnik i Vrtić drugačije ne dogovore.

Redovni otkaz

Članak 110.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 111.

Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Vrtić ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Vrtić ne može educirati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 112.

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 113.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, Vrtić je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Vrtića da to učini.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Vrtić je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Vrtića da to učini.

Članak 114.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok navodeći za to razlog.

Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika, izvanredni otkaz

Članak 115.

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

Članak 116.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se:

- namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu uslijed kojih su za Vrtić mogle nastati ili su nastale teže posljedice, znatnija materijalna šteta, narušen ugled ustanove,
- nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje obveza iz radnog odnosa,
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje drugih radnika,
- nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca, neovlaštena posluga sredstvima koja su dana radnicima za izvršavanje njihovih poslova,
- nesvrishodno i neodgovorno korištenje imovine Vrtića,
- nezakonito otuđenje ili uništavanje imovine Vrtića u iznosu većem od 500,00 EUR,
- protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu Vrtića,
- povreda propisa o zaštiti od požara, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- odavanje poslovne, službene ili druge tajne koju je radnik saznao na radu ili u svezi s radom,
- iznošenje ili prenošenje netočnih podataka o radu Vrtića, čime se nanosi šteta ugledu,
- povreda propisa o obrani i zaštiti te nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i životne okoline,
- ometanje drugog radnika u radu,
- kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi s radom,
- izazivanje nereda ili tuče u prostorijama vrtića te grub i neciviliziran odnos prema drugim zaposlenicima ili strankama,
- nepristojno ponašanje radnika prema poslovnim partnerima ili drugim radnicima,
- nepoštivanje autoriteta nadređenih osoba,
- samovoljno napuštanje mjesta rada,
- zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
- konzumiranje alkohola ili drugih omamljujućih sredstava za vrijeme rada ili dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili omamljujućih sredstava,
- neopravdani izostanci s posla dva ili više dana u toku jednog mjeseca,
- nemaran i nepravilan odnos prema djeci koja su na ostvarivanju programa i dr.

Članak 117.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, ravnatelj je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj

nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

Uz pisano upozorenje iz stavka 1. ovog članka ravnatelj može radniku izreći mjeru umanjavanja plaće u razdoblju od 3 - 6 mjeseci u iznosu od 10 % - 30 %.

Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, ravnatelj je dužan omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

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

Članak 118.

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.

U slučaju nepoštovanja odredbi ovog članka radniku može prestati radni odnos, a ujedno će biti obavezan na naknadu nastale štete prema općim propisima obveznog prava.

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 119.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 120.

Otkaz mora biti u pismenom obliku.

Vrtić mora u pismenom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje. Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog i 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.

Otkazni rok

Članak 121.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno godinu dana,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno dvadeset i više godina.

Radniku koji je u Vrtiću proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina, otkazni rok iz prethodnog stavka povećava se za dva tjedna ako je zaposlenik u trenutku otkazivanja ugovora o radu navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.

Članak 122.

Za vrijeme otkaznog roka, radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 123.

Ako radnik na zahtjev Vrtića prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Vrtić mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 124.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta kojim mu je možebitno povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti ravnatelju / Upravnom vijeću zahtjev za ostvarivanje prava.

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. Ako u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolje tom zahtjevu, zaposlenik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati zaposlenik koji prethodno ravnatelju / Upravnom vijeću nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka.

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

Ako ne postupi prema prethodnom stavku ovoga članka odlučujući o zahtjevu, Upravno vijeće može:

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

Članak 125.

Ako je zakonom ili drugim propisom koji obvezuje Vrtić predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Članak 126.

Rokovi iz članka 123. i 124. ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 127.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj ili Upravno vijeće, prema ovlastima koje su definirane u Statutu Vrtića.

Odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se radniku izravno, uz potpis kojim zaposlenik potvrđuje primitak odluke.

Ako radnik odbije primiti odluku ili ako se ne nalazi na poslu, odluka se radniku dostavlja preporučenom poštanskom pošiljkom na kućnu adresu.

Ako dostavu odluke na kućnu adresu nije moguće provesti na način iz st 3. ovog članka, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči Vrtića. Istekom roka od osam dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči, dostava se smatra izvršenom.

Članak 128.

Sukladno prirodi posla i organizaciji rada u vrtiću, a na zahtjev zainteresiranih radnika na neodređeno vrijeme, može se odobriti preuzimanje radnika između dvije predškolske ustanove bez natječaja ako radnici imaju odgovarajući stupanj i visinu stručne spreme.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka, predškolske ustanove sklapaju sporazum o preuzimanju radnika.

Članak 129.

Općina Barilović dužna je osigurati sredstva za sistematski zdravstveni pregled svih radnika svake godine, a radnik je obavezan pristupiti sistematskom pregledu barem svake 3. godine.

Općina Barilović dužna je radnike osigurati od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

Članak 130.

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

Članak 131.

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

Članak 132.

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

Članak 133.

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

Članak 134.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanim ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini 1/3 prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, a najviše do visine šest prosječnih mjesečnih plaća sukladno zakonu.

Članak 135.

Pisano upozorenje poslodavca prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem zaposlenika briše se iz evidencije nakon tri godine od dana njegovog uručenja zaposleniku te se istekom toga razdoblja smatra kao da takvog upozorenja nije bilo.

X. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 136.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Vrtiću, dužan je štetu nadoknaditi.

Članak 137.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim dijelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 138.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećenih stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 139.

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

Odgovornost Vrtića

Članak 140.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Vrtić je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Vrtić uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

XI. SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 141.

Poslodavac, odnosno ustanova, se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja i zaštite prava radnika.

Članak 142.

Poslodavac se obvezuje da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane članom sindikata.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će svaki pritisak od strane poslodavca na članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 143.

Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru, odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 144.

Vrtić će sindikalnom povjereniku osigurati prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

Članak 145.

Za izvješćivanje sindikalnog povjerenika o poslovnim podacima Vrtića propisanim zakonom i savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom o namjeri donošenja pojedinih odluka ovlašten je ravnatelj.

Članak 146.

Pobliži uvjeti za rad sindikalnog povjerenika uredit će se sporazumom između sindikalnog povjerenika i Vrtića.

Članak 147.

Skup radnika čine svi radnici zaposleni u vrtiću.
Skup radnika saziva sindikalni povjerenik uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovno obavljanje djelatnosti vrtića.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 148.

Ovaj Pravilnik je usvojen kada ga prihvati Upravno vijeće Vrtića većinom glasova svih članova.

Članak 149.

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

Članak 150.

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

KLASA: 601-01/26-01/05

URBROJ: 2133-06-01-26-02

U Belajskim Poljicama, 25. ožujak 2026. godine

Predsjednica Upravnog vijeća
Ivana Živčić Frketić




Ravnateljica
Tihana Brković Skukan

