Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine" broj 93/14., 127/17., 98/19., 151/22. i 46/23.), članka 49. točke 1. Statuta Dječjeg vrtića Maza Valpovo, KLASA: 012-03/18-01/1, URBROJ: 2185/14-4-18-1 od 05.02.2018. godine i Odluke o izmjenama i dopunama Statuta Dječjeg vrtića Maza Valpovo, KLASA: 601-05/22-01/12, URBROJ: 2185-14-3-22-3 od 21.12.2022. godine, Upravno vijeće nakon prethodnog savjetovanja sa Sindikalnim povjerenikom u funkciji Radničkog vijeća, na 26. sjednici sjednici održanoj dana 16. listopada 2026. godine, donijelo je

PRAVILNIK
O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) Dječji vrtić Maza Valpovo kao poslodavac (u daljem tekstu: Vrtić) uređuje sklapanje i prestanak ugovora o radu, organizaciju i uvjete rada, prava i obveze Vrtića i radnika, plaće i ostala materijalna prava, zaštitu dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja vezana uz radni odnos radnika zaposlenih u Vrtiću.

(2) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 2.

(1) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na sve radnike koji su s Vrtićem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

(2) Nitko u Vrtiću ne može početi s radom prije sklapanja ugovora o radu ili pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu.

Članak 3.

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

Članak 4.

(1) Prilikom stupanja radnika na rad ravnatelj ili druga ovlaštena osoba poslodavca dužna je upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa, organizacijom rada, zaštitom na radu i zaštitom od požara.

(2) Ravnatelj je dužan omogućiti radniku uvid u odredbe ovog Pravilnika, propisa o zaštiti zdravlja, zaštiti na radu i zaštiti od požara.

Članak 5.

(1) Radnik je dužan obavljati ugovorom preuzete poslove osobno, savjesno i stručno, prema uputama ili radnim nalozima ravnatelja odnosno drugih radnika koje ovlasti ravnatelj u skladu s naravi i vrstom rada, štititi poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

(2) Vrtić je dužan poštivati i izvršavati ugovorne obveze sve dok radnik izvršava svoje obveze i dok svojim ponašanjem ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca, odnosno dok se ne izmjene uvjeti koji su postojali u trenutku sklapanja ugovora o radu.

(3) Prava i obveze radnika i Vrtića iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika u Vrtiću.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

(2) Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim uglavcima ugovora.

(3) Potrebu zasnivanja radnog odnosa utvrđuje ravnatelj.

(4) Ugovor o radu u ime Vrtića sklapa ravnatelj.

(5) Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj od radnika može tražiti podatke koji su u neposrednoj svezi s radnim odnosom i obavljanjem ugovornih poslova.

(6) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o bolesti ili drugim okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovorenih poslova.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 7.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kada je zakonom dopušteno sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na drugi propisani način.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 8.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanje poslova privremena. Objektivnim razlozima smatraju se oni koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(2) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine prema uvjetima i na način propisan Zakonom o radu.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka ugovor o radu može se sklopiti i na vrijeme duže od tri godine:

- radi zamjene privremeno nenazočnog radnika do njegovog povratka na rad,
- radi obavljanja poslova dok se na natječaj koji se ponavlja svakih pet mjeseci ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete,
- radi obavljanja poslova na provedbi programa predškolskog odgoja i obrazovanja ograničenog trajanja.

(4) Svaka izmjena ili dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(5) Ukupno vremensko trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme i sklapanje uzastopnih ugovora o radu određuje se u skladu s odredbama Zakona o radu te Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 9.

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

- zamjena privremeno nenazočnog radnika
- privremeno povećanje opsega posla
- privremeno zapošljavanje osobe koja ne ispunjava uvjete natječaja do zapošljavanja radnika s potrebnim uvjetima (natječaj će se ponaviti u roku od 5 mjeseci),
- kada je potrebno osigurati kontinuitet rada, odnosno kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa temeljem natječaja, ali ne dulje od 60 dana
- obavljanje poslova čija potreba ne traje dulje od 60 dana

- ostvarivanju određenog programa predškolskog odgoja i obrazovanja ograničenog trajanja (eksperimentalnog programa, programa predškole, kraćeg programa i dr.),
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba,
- drugi razlozi propisani zakonom.

Članak 10.

(1) Ravnatelj je dužan radniku koji je zaposlen u Vrtiću na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je u Vrtiću zaposlen na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

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

Članak 11.

(1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru odnosno prestankom objektivnog razloga zbog kojeg je ugovor sklopljen.

(2) O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka radnika se izvješćuje pisanim putem.

Oblik i sadržaj ugovora o radu odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu

Članak 12.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

(2) Ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju (OIB) te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, odnosno rad na različitim mjestima rada
3. nazivu radnog mjesta odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Ustanova
8. bruto plaći uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koje radnik ima pravo
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima.
10. ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravo na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren

(3) Umjesto podataka iz stavka 2. točaka 6., 7., 8. i 9. te 11. i 12. ovoga članka može se u ugovoru o radu uputiti na primjenu odredaba odgovarajućeg zakona, drugih propisa ili ovoga Pravilnika. U tom slučaju odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

Pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu

Članak 13.

(1) Ustanova je dužna radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu.

(2) Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, ravnatelj je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

(3) Pisana potvrda iz stavka 2. ovoga članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 12. stavka 2. ovoga Pravilnika.

Prijava na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje

Članak 14.

Ovlaštena osoba ustanove dužna je radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku od 8 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Izmjena ugovora o radu

Članak 15.

Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada i sukladno zakonskim propisima, kada za to imaju interes, mogu sklopiti aneks ugovora kojim mijenjaju pojedine uglavke ugovora o radu.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 16.

(1) Osoba koja zasniva radni odnos u Vrtiću mora ispunjavati opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa sukladno općem propisu o radu i posebne uvjete kada je tako propisano.

(2) Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Vrtiću odgojno-obrazovnih radnika (odgojitelj, stručni suradnik: pedagog te medicinska sestra) su odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja i zdravstvena sposobnost.

(3) Odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja za odgojno-obrazovne radnike Vrtića propisani su Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju i podzakonskim aktima.

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

(4) Kada su zakonom ili drugim propisom za obavljanje pojedinih poslova utvrđeni posebni uvjeti, radni odnos može se zasnovati samo s osobom koja ispunjava te uvjete.

(5) Dokaze o ispunjenosti uvjeta iz stavka 2. ovoga članka osigurava radnik.

Zapreke za zasnivanje radnog odnosa

Članak 17.

(1) Radni odnos u Vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena na kaznu zatvora za neko od kaznenih djela navedenih u članku 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

(2) Radni odnos u Vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovog članka.

(3) Radni odnos u Vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od prekršajnih djela nasilničkog ponašanja osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.

(4) Radni odnos u Vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovog članka.

(5) Nepostojanje zapreka za zasnivanje radnog odnosa u Vrtiću iz stavka 1. i 3. ovog članka dokazuje se uvjerenjem Ministarstva pravosuđa da se osoba ne nalazi u evidenciji pravomoćno osuđenih osoba, a to uvjerenje ravnatelj Vrtića pribavlja po službenoj dužnosti.

(6) Nepostojanje zapreka iz stavka 2. i 4. ovog članka dokazuje se uvjerenjem nadležnog suda da se protiv osobe ne vodi istraga, da nije podignuta pravomoćna optužnica ili optužni prijedlog i da za osobu nije izrečena nepravomoćna osuđujuća presuda za kaznena i prekršajna djela za koja je zapriječena novčana kazna ili kazna zatvora.

(7) 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, Ustanova će otkazat ugovor o radu sukladno Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju.

(8) 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 sukladno Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju.

(9) 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.

(10) 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.

(11) Radni odnos u Vrtiću ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru žurnog izdvajanja djeteta iz obitelji ili mjeru za zaštitu osobnih prava i dobrobiti djeteta u nadležnosti suda.

(12) Dokaze o nepostojanju zapreka za zasnivanje radnog odnosa pribavlja kandidat te ih prilaže kod prijave za radno mjesto.

Zasnivanje radnog odnosa na temelju natječaja

Članak 18.

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

(2) Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(3) Odluku o zasnivanju radnog odnosa donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(4) Natječaj iz stavka 1. ovoga članka raspisuje Upravno vijeće.

(5) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Vrtića.

(6) Rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od 8 dana.

(7) 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 (5) mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenoga natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

(8) Ako se na natječaj za poslove odgojitelja ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, radni se odnos može zasnovati s osobom koja je završila učiteljski studij na način i uz uvjete utvrđene odredbama predmetnog zakona.

(9) Tajnik ili voditelj računovodstva zaprimaju prijave kandidata koje po isteku natječaja dostavljaju ravnatelju.

Zasnivanje radnog odnosa bez natječaja

Članak 19.

(1) Iznimno, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu bez natječaja, odlukom ravnatelja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana;
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana;
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u Vrtiću ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom trajanju;
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u Vrtiću ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova;
- kad odgojno-obrazovni i ostali radnici koji imaju zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u jednom vrtiću, iz opravdanih razloga koje utvrđuju upravna vijeća dječjih vrtića, u drugom dječjem vrtiću zasnivaju radni odnos čime zamjenjuju mjesto rada.

Članak 20.

(1) Natječaj iz članka 18. sadrži:

1. puni naziv i sjedište Vrtića,
2. naziv radnog mjesta ili vrstu rada na koji će se sklopiti ugovor o radu,
3. uvjete koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati,

4. isprave koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz točke 3.,
5. rok za dostavu prijave na natječaj.

(2) Pored podataka iz stavka 1. ovoga članka u natječaju mora biti jasno istaknuto da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola.

Odluka Upravnog vijeća o zasnivanju radnog odnosa

Članak 21.

(1) Odluku o zasnivanju radnog odnosa temeljem objavljenog natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(2) Ravnatelj Vrtića predlaže Upravnom vijeću zasnivanje radnog odnosa s osobom koja ispunjava uvjete natječaja odnosno s drugom odgovarajućom osobom ako se na natječaj nije prijavila osoba koja ispunjava uvjete natječaja.

(3) Ako Upravno vijeće ne prihvati prijedlog ravnatelja za zasnivanje radnog odnosa s predloženom osobom ravnatelj može predložiti zasnivanje radnog odnosa s drugom odgovarajućom osobom, osobito ako postoje i drugi kandidati koji ispunjavaju uvjete natječaja i za koje se može predmnijevati da će uspješno obavljati poslove za koje je raspisan natječaj.

(4) Ako ne postoji niti jedan kandidat s kojim bi se mogao zasnovati radni odnos ili ne postoji kandidat za kojega se može predmnijevati da će kvalitetno obavljati poslove za koje je objavljen natječaj, ravnatelj može predložiti Upravnom vijeću donošenje Odluke o neizboru kandidata i ponavljanje natječaja.

(5) Ako se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, radni odnos se može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

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

(7) Ako se na natječaj za poslove odgojitelja ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, radni se odnos može zasnovati s osobom koja je završila učiteljski studij (nestručna osoba) na način i uz uvjete utvrđene odredbama predmetnog Zakona.

(8) Ako osoba iz prethodnog stavka u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnog odnosa ne stekne kvalifikaciju odgojitelja prestaje joj radni odnos.

(9) Ravnatelj sklapa ugovor o radu s izabranim kandidatom u skladu s člankom 12. ili mu izdaje potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu u skladu s člankom 13. ovoga Pravilnika.

Izbor ravnatelja

Članak 22.

(1) Izbor ravnatelja vrši se na temelju javnog natječaja koji raspisuje Upravno vijeće u skladu s odredbama zakona i Statuta Vrtića. Natječaj se objavljuje u Narodnim novinama i na mrežnim stranicama Vrtića.

(2) Za vršitelja dužnosti ravnatelja može biti imenovana osoba koja ispunjava uvjete iz Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Obavijest o izboru kandidata

Članak 23.

(1) Obavijest o izboru kandidata temeljem objavljenog natječaja objavljuje se na mrežnim stranicama Vrtića.

(2) Kandidati koji nisu izabrani mogu svoju dostavljenu dokumentaciju podići osobno ili zatražiti povrat dokumentacije poštom.

Provjera radnikovih sposobnosti

Radna sposobnost

Članak 24.

(1) Prije izbora, odnosno sklapanja ugovora o radu mogu se provjeriti radne i stručne sposobnosti osobe koja traži zaposlenje.

(2) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka može se provoditi usmenim i/ili pisanim testiranjem, određivanjem osobi da obavi neki posao ili razgovorom.

Članak 25.

(1) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 24. ovoga Pravilnika obavlja povjerenstvo od tri člana koje imenuje ravnatelj.

(2) Povjerenstvo iz stavka 1. ovoga članka dostavlja ravnatelju pisano izvješće o obavljenom postupku izbora.

Zdravstvena sposobnost

Članak 26.

(1) Radnik ne može stupiti u radni odnos prije obavljenog zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.

(2) Zdravstvena sposobnost za rad u Vrtića dokazuju se isključivo uvjerenjima ovlaštenih zdravstvenih tijela odnosno ustanova.

(3) Zbog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova radnika se može uputiti na liječnički pregled, a troškove toga pregleda snosi Vrtić.

(4) Provjeru radne odnosno zdravstvene sposobnosti radnika obavlja odabrano zdravstveno tijelo odnosno ustanova s kojom Vrtić ima sklopljen ugovor.

Probni rad

Članak 27.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Probni rad i vrijeme njegova trajanja utvrđuje se u trajanju odnosno u skladu s odredbama Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Vrtića.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka probni rad ne može se ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima prema članku 123. stavku 1. Zakona o radu.

(4) Pri ugovaranju probnog rada kod sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora o radu i vrsti poslova koje radnik obavlja.

Članak 28.

(1) Ravnatelj Vrtića imenuje Povjerenstvo za praćenje rada i provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika na probnom radu.

(2) Povjerenstvo iz stavka 1. ovoga članka ima tri člana.

(3) Članovi povjerenstva iz stavka 1. ovoga članka moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i radnik čije se radne i stručne sposobnosti prate.

(4) U slučaju opravdane odsutnosti radnika koji se prati u probnom radu (privremena nesposobnost za rad, plaćeni dopust i sl.) produžuje se probni rad za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana, a ukupno trajanje probnog rada prije i nakon prekida ne može biti duže od ugovorenog probnog rada.

Članak 29.

(1) Ravnatelj je dužan izvijestiti radnika o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada najkasnije zadnjeg dana probnog rada u suprotnom se smatra da je radnik zadovoljio na probnom radu.

(2) Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.

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

(4) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, redovito mu se otkazuje ugovor o radu uz otkazni rok od 7 dana, računajući od dana isteka probnog roka.

(5) Ako ravnatelj radniku ne dostavi Odluku o otkazu ugovora o radu najkasnije zadnjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

(6) Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125.

III. PRIPRAVNIK

Članak 30.

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

(2) Pripravnički staž traje godinu dana.

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

(4) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos u dječjem vrtiću.

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

(6) Odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva može obaviti pripravnički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa sklapanjem ugovora o stručnom osposobljavanju.

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

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

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

Stažiranje pripravnika

Članak 31.

(1) Stažiranje pripravnika ostvaruje se na temelju programa koji predlaže povjerenstvo za stažiranje.

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

Članak 32.

(1) Povjerenstvo za stažiranje imenuje ravnatelj, a čine ga:

- ravnatelj vrtića u svojstvu predsjednika,
- mentor pripravnika,
- stručni suradnik vrtića.

(2) Sadržaj i način rada povjerenstva, propisuje se Pravilnikom kojeg donosi Ministarstvo nadležno za poslove obrazovanja.

(3) Evidenciju o ostvarivanju programa pripravničkog staža vodi mentor.

Članak 33.

(1) Ako vrtić nema odgojitelja u zvanju mentora, ravnatelj može imenovati za mentora

odgojitelja istog ili višeg stupnja stručne spreme od pripravnika, s najmanje pet godina radnog iskustva u dječjem vrtiću i s položenim stručnim ispitom.

(2) Ako mentora nije moguće imenovati u dječjem vrtiću u kojem pripravnik stažira, mentor se imenuje iz drugoga dječjeg vrtića.

(3) Ako dječji vrtić nema stručnoga suradnika, ravnatelj će imenovati stručnoga suradnika iz drugoga dječjeg vrtića.

Članak 34.

(1) Program pripravničkog staža počinje se ostvarivati danom početka radnog odnosa ili ostvarivanjem ugovornog odnosa.

(2) Cjeloviti program stažiranja vrtić je obvezan donijeti najkasnije 15 dana od zasnivanja radnog odnosa pripravnika.

Stručno osposobljavanje

Članak 35.

(1) U skladu s važećim propisima na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa kao i na druge mjere stjecanja prvog radnog iskustva-pripravništva u javnim službama mogu se primiti i ostali radnici neovisno o vrsti i razini obrazovanja sukladno mjerama aktivne politike zapošljavanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje odnosno druge državne institucije.

(2) S osobom iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj sklapa pisani ugovor kojim su određena prava i obveze osobe koja se stručno osposobljava za rad i Vrtića.

IV. STRUČNO USAVRŠAVANJE I PROMICANJE U POLOŽAJNA ZVANJA

Članak 36.

(1) Odgojitelji, stručni suradnici, ravnatelj i ostali radnici obvezni su stručno se usavršavati sukladno propisima.

(2) Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelj mogu napredovati i stjecati položajna zvanja: mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika.

(3) Postupak način i uvjete za napredovanje u struci i stjecanje položajnih zvanja propisuje pravilnikom ministar nadležan za obrazovanje.

V. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 37.

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

(2) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet (5) radnih dana.

(3) Dnevno radno vrijeme svih radnika je 8 sati.

(4) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.

Dodatan rad radnika

Članak 38.

(1) Ravnatelj Vrtića može sklopiti ugovor o dodatnom radu s radnikom koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod drugog poslodavca (dalje u tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno.

(2) Ravnatelj Vrtića može sklopiti ugovor o dodatnom radu s radnikom najduže do 8 sati tjedno.

(3) Radnik može raditi u dodatnom radu u Vrtiću na temelju ugovora o dodatnom radu na određeno ili neodređeno vrijeme u skladu s odredbama zakona.

(4) S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. Zakona o radu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem Vrtić ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

(5) Radnik koji će raditi u dodatnom radu dužan je prije početka rada u Vrtiću ili kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(6) Vrtić, kao matični poslodavac, može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi osobito ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika u Vrtiću, a u tom je slučaju radnik dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca

(7) Na zahtjev radnika koji radi u dodatnom radu, poslodavac kod kojega radi u dodatnom radu, dužan mu je omogućiti korištenje godišnjeg odmora u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca

(8) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno, osim u slučaju nejednakog rasporeda tjednog radnog vremena u dodatnom radu koje smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen, pod uvjetom da je radnik dostavio Vrtiću pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 39.

(1) Vrtić će sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punome radnom vremenu.

(2) Pri sklapanju ugovora o radu na nepuno radno vrijeme radnik je dužan izvijestiti ravnatelja Vrtića o svim sklopljenim ugovorima o radu na nepuno radno vrijeme.

(3) Ako radnik s kojim je sklopljen ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj treba s drugim poslodavcima dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.

(4) Ravnatelj može radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, rasporediti radne obveze u manje od 5 radnih dana u tjednu.

Članak 40.

(1) Rad 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 odnosno prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u Vrtiću.

(2) Plaća se utvrđuje i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Članak 41.

(1) 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.

(2) Promjeni ugovora o radu prema stavku 1. ovoga članka ne prethodi objava natječaja iz članka 18. ovog Pravilnika osobito ukoliko se radi o radniku koji sa Vrtićem ima sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Raspored radnog vremena

Članak 42.

(1) Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima odnosno mjesecima.

(2) Raspored radnog vremena utvrđuje ravnatelj pisanim rješenjem odnosno odlukom uz obvezu savjetovanja s radničkim vijećem, ako raspored radnog vremena nije određen propisom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(3) O rasporedu radnog vremena ili promjeni rasporeda radnog vremena ravnatelj je dužan izvijestiti radnika najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitne potrebe za drugačijim rasporedom.

Članak 43.

(1) Godišnjim planom i programom rada utvrđuje se struktura radnog vremena odgojno-obrazovnih radnika u skladu sa zakonom i provedbenim propisima.

Članak 44.

(1) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

(2) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno, a u iznimnim okolnostima dvokratno ukoliko to organizacija rada i unutarnji ustroj zahtijeva.

Članak 45.

(1) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.

(2) Radnik za trajanja radnog vremena može napustiti mjesto rada u Vrtiću samo uz dopuštenje ravnatelja.

(3) U Vrtiću se vodi i evidencija o radnom vremenu svih zaposlenih radnika u skladu s pozitivnim propisima.

Prekovremeni rad

Članak 46.

(1) O prekovremenom radu odlučuje ravnatelj.

(2) Ravnatelj može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijeke potrebe.

(3) U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan na pisani zahtjev poslodavca raditi duže od punoga radnog vremena najviše do deset (10) sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od pedeset (50) sati mjesečno niti duže od 180 sati godišnje.

(5) Trudnica, roditelj s djetetom do 8 godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik kojemu ukupno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno i ima s drugim poslodavcem sklopljen ugovot o dodatnom radu do osam (8) sati tjedno, može raditi prekovremeno samo uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku, osim u slučaju više sile.

(6) Ako radnik u ustanovi radi prema ugovoru o dodatnom radu ravnatelj mu ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Članak 47.

(1) Ako priroda prijeke potrebe posla onemogućuje ravnatelja da prije početka prekovremenog rada izda radniku pisani zahtjev, ravnatelj je dužan usmeni zahtjev pisano potvrditi u roku od sedam (7) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(2) Nalog za prekovremeni rad u pisanom obliku dostavlja se radniku na radnom mjestu ili putem elektroničke pošte.

Rad na izdvojenom mjestu rada

Članak 48.

(1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik poslove iz ugovora o radu obavlja od kuće ili u drugom prostoru, a koji nije prostor poslodavca, na temelju dogovora radnika i poslodavca.

(2) Rad na izdvojenom mjestu rada obavlja se prema odredbama Zakona o radu.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka rad na izdvojenom mjestu rada nije moguć za obavljanje poslova koji su zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslova na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, radnika nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 49.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju trideset (30) minuta.

(2) Vrijeme stanke iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

(3) Vrijeme i način korištenja stanke određuje ravnatelj u skladu sa člankom 42. ovoga Pravilnika.

Dnevni odmor

Članak 50.

Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno tijekom razdoblja od dvadesetičetiri (24) sata.

Tjedni odmor

Članak 51.

(1) Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.

(2) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od četrdesetiosam (48) sati neprekidno.

(3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora ostvaruje pravo na zamjenski tjedni odmor tijekom sljedećeg tjedna.

(4) Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti zamjenski tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, može ga koristiti naknadno u dogovoru s ravnateljem Vrtića.

Godišnji odmor

Članak 52.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, odnosno dvadeset (20) radnih dana za svaku kalendarsku godinu.

(2) Prava na godišnji odmor odnosno isplate naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora radnik se ne može odreći niti mu se može uskratiti.

(3) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni zakonom te razdoblje privremene nesposobnosti radnika za rad utvrđene od ovlaštenog liječnika.

(4) Radnik može koristiti godišnji odmor u razdoblju kada je to zbog opsega posla moguće odnosno sukladno odluci ravnatelja.

Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 53.

(1) U odnosu na članak 53. stavak 1. ovoga Pravilnika, radnik ostvaruje dodatan broj radnih dana godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

a) prema složenosti poslova:

- radna mjesta za koje je uvjet VSS ili VŠS .....5 radnih dana
- radna mjesta za koje je uvjet SSS, VKV i KV .....3 radna dana

b) prema dužini radnog staža:
- do 5 godina.....1 radni dan
- za svakih navršenih 5 godina radnog staža.....2 radna dana

c) posebni socijalni uvjeti:
- roditelj, posvojitelj ili skrbnik s jednim maloljetnim djetetom ..... 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete...1 radni dan
- samohranom roditelju maloljetnog djeteta.....1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju, bez obzira na ostalu djecu .....3 radna dana
- osobe sa invaliditetom ..... 2 radna dana

(2) Dodatni dani godišnjeg odmora zbog posebnih socijalnih uvjeta (točka c) se određuju na način da jedan uvjet ne isključuje drugi nego se dani kumulativno zbrajaju ukoliko osoba istovremeno ispunjava više socijalnih uvjeta.

Članak 54.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od šest tjedana odnosno trideset (30) radnih dana za svaku kalendarsku godinu.

Pravo na puni godišnji odmor

Članak 55.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen člancima 53. i 54. ovoga Pravilnika, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa u vrtiću.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 56.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor propisan člankom 55. ovoga Pravilnika ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju od jedne dvanaestine (1/12) godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

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

(3) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

(4) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(5) Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, bez obzira na trajanje radnog odnosa.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 57.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti ili djelomično, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 58.

(1) Radnik može koristiti godišnji odmor u pravilu u 2 dijela, osim ako se s ravnateljem drukčije ne dogovori.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje deset (10) radnih dana neprekidno, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od deset (10) radnih dana i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 59.

(1) Godišnji odmor odnosno neiskorišteni dio godišnjeg odmora u tekućoj kalendarskoj godini radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

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

(3) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili rodiljnog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta te dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

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

Vrijeme i raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 60.

(1) Raspored (plan) korištenja godišnjih odmora donosi ravnatelj.

(2) Pri određivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora Poslodavac je dužan uzeti u obzir potrebe organizacije rada i voditi računa o potrebama i željama radnika.

(3) Raspored (plan) korištenja godišnjih odmora, uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem/sindikalnim povjerenikom, ravnatelj treba donijeti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(4) Dva puta po jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti po želji pod uvjetom da ravnatelja ili osobu koju on ovlasti obavijesti najmanje tri dana prije korištenja, osim ako to opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Obavijest (odluka) o korištenju godišnjeg odmora

Članak 61.

(1) Obavijest (odluka) o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se svakom radniku na radnom mjestu ili putem elektroničke pošte najmanje 15 dana prije korištenja istog.

(2) Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, obavijest (odluka) iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta ili putem elektroničke pošte.

Prekid godišnjeg odmora

Članak 62.

(1) Ravnatelj može zbog osobito važnih i neodgodivih službenih poslova donijeti odluku o odgodi odnosno prekidu godišnjeg odmora.

(2) Korištenje godišnjeg odmora koje je prekinuto, radnik može u istoj kalendarskoj godini nastaviti koristiti nakon prestanka razloga spriječenosti.

(3) Radnik je dužan vratiti se na rad u skladu s odlukom o korištenju godišnjeg odmora, bez obzira koliko dana neiskorištenog godišnjeg odmora mu je preostalo.

(4) Radniku se mora omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

(5) O novom vremenu i rasporedu korištenja prekinutog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

Plaćeni dopust

Članak 63.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine do najviše 10 radnih dana za sljedeće slučajeve:

a) sklapanje braka ili sklapanje životnog partnerstva.....5 radnih dana
b) rođenje djeteta ili posvojenje djeteta.....5 radnih dana
c) smrti člana uže obitelji (dijete, supružnik, životni partner, roditelji, brat, sestra, pastorak, posvojenik, unuk, očuh, maćeha).....5 radnih dana
d) smrt člana šire obitelji (djed, baka, roditelji supružnika) ..... 2 radna dana
e) selidbe ..... 2 radna dana
f) teške bolesti člana uže obitelji ..... 3 radna dana
g) proglašenja elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika..... 3 radna dana
h) sudjelovanje na kulturnim i sportskim priredbama.....1 radni dan
i) polaganje stručnog ispita odgojno-obrazovnih radnika (prvi put)... 5 radnih dana
j) polaganje stručnog ispita ostalih radnika .....5 radnih dana
k) dobrovoljno darivanje krvi (za svaki put).....1 radni dan
l) sudjelovanje sindikalnog povjerenika na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti ..... 2 radna dana
m) na poziv suda i drugih ovlaštenih organa .....1 radni dan
n) obavljanje neodgodivih poslova .....1 radni dan

(2) Odluku o plaćenom dopustu uz pisani, dokumentirani zahtjev radnika donosi ravnatelj koja će se dostaviti radniku na radnom mjestu ili putem elektroničke pošte.

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

(4) Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

(5) Iznimno, radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

(6) Na zahtjev Poslodavca radnik je dužan dostaviti dokumente kao dokaz opravdanosti korištenja plaćenog dopusta.

(7) U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi plaćeni dopust se može iskoristiti u dogovoru s Poslodavcem.

Članak 64.

(1) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa ili neposredno nakon nastanka okolnosti na temelju kojih stječe predmetno pravo, uz pisanu zamolbu.

(2) Ako okolnost iz članka 64. ovoga Pravilnika nastupi u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

(3) Ako okolnost iz članka 64. stavka 1. za smrtni slučaj, nastupi u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na plaćeni dopust s time da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja plaćenog dopusta radnik može nastaviti koristiti godišnji odmor samo uz suglasnost ravnatelja.

Neplaćeni dopust

Članak 65.

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

(2) Neplaćeni dopust do najviše 30 dana tijekom kalendarske godine odobrava ravnatelj u slučajevima:

- njege člana uže obitelji,
- izgradnje ili popravka kuće ili stana,
- liječenja na vlastiti trošak,
- školovanje
- zbog drugih osobnih potreba.

(3) Neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 2. ovoga članka u trajanju više od 30 dana se odobrava uz suglasnost Upravnog vijeća.

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

(5) Za trajanja neplaćenog dopusta radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

(6) Sa zadnjim danom rada radnika se odjavljuje sa mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

(7) U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obavezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (odjava sa mirovinskog i zdravstvenog osiguranja).

(8) Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, ravnatelj mu treba sukladno odredbama ovog Pravilnika otkazati ugovor o radu.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita zdravlja radnika

Članak 66.

(1) U slučaju osnovane sumnje da je radniku psihofizičko zdravlje narušeno u mjeri koja bitno umanjuje njegovu radnu sposobnost, radnik će se uputiti na prosudbu radne sposobnosti kod ovlaštenog tijela medicine rada s kojim je Vrtić sklopio ugovor.

(2) Radniku koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovog članka, otkazat će se ugovor o radu izvanrednim otkazom zbog skrivljenog ponašanja radi kršenja obveza iz radnog odnosa.

Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i sigurnosti radnika

Članak 67.

(1) Vrtić ima obvezu osigurati uvjete rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika.

(2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Vrtić će održavati prostorije, uređaje, opremu, alat, sredstva i pomagala, mjesto rada i pristup mjestu rada te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i djece te osposobiti radnike za rad na siguran način.

(3) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koje obavlja radnik i osposobiti ga za rad na siguran način.

Članak 68.

(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.

Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti

Članak 69.

(1) Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život i zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovorenih poslova dolazi u obzir.

(2) Odgovornost za propuštanje obveze iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Osiguranje radnika od posljedica nesretnog slučaja

Članak 70.

Poslodavac kolektivno osigurava radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

Zaštita radnika kod smanjenja radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti

Članak 71.

(1) Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, poslodavac je dužan ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je on radno sposoban i koji moraju što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(2) Ponuda drugih poslova iz stavka 1. ovog članka mora biti u pisanom obliku.

(3) Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku iz stavka 1. ovog članka ako mu ne može osigurati druge odgovarajuće poslove, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikata.

(4) Ako radničko vijeće/sindikat uskrati suglasnost, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 72.

(1) Ravnatelj ne smije odbiti zaposliti trudnicu niti otkazati joj ugovor o radu zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta kao ni tražiti bilo kakve podatke o njenoj trudnoći.

(2) Ostvarivanje prava rodilja, roditelja i posvojitelja obavlja se u skladu s odredbama Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama te ostalim posebnim propisima.

Zaštita privatnosti

Članak 73.

(1) Za pravodobno ostvarivanje prava iz radnog odnosa radnik treba dostaviti ravnatelju ili osobi zaduženoj za kadrovske poslove osobne podatke i isprave:

- koje se odnose na evidencije iz rada
- o školovanju, osposobljavanju ili usavršavanju
- o zdravstvenom stanju (neposrednoj opasnosti od nastanka invalidnosti, stupnju invalidnosti i sl.)
- u svezi sa zaštitom majčinstva

- za obračun poreza na dohodak i obračun osobnih odbitaka
- ostale podatke i isprave važne za ostvarivanje nekog prava u vezi s radom

(2) Izmijenjene podatke radnik je dužan dostaviti pravodobno.

(3) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Zaštita osobnih podataka

Članak 74.

(1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno odredbama zakona ili ako je to potrebno zbog ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

(2) Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik kojega za to ravnatelj posebno odredi.

(3) Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

(4) Radnikovi osobni podaci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu privolu, osim kada je dostava osobnih podataka radnika propisana zakonskim odredbama.

(5) Osoba iz stavka 3. ovoga članka mora imati povjerenje radnika, a sve podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora čuvati kao povjerljive.

(6) Svaki je radnik dužan čuvati povjerljivost svih osobnih podataka kojima ima pristup.

(7) Povreda tajnosti osobnih podataka predstavlja tešku povredu radnog odnosa.

Zaštita dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja

Članak 75.

(1) Poslodavac je dužan zaštiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

(2) Radnici Vrtića tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.

(3) Pod uznemiravanjem radnika smatra se svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Uznemiravanjem u tijeku rada i u vezi s radom smatraju se osobito:

- upotreba neprilič.ih izraza i tona u ophođenju;
- uvrede, prijetnje i omalovažavanja:
- namjerno uskračivanje informacija potrebnih za rad ili pak davanje dezinformacija;
- dodjeljivanje nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka;
- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi;
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi;
- negativno isticanje odredenog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava radnika;
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt.

(5) Pod spolnim uznemiravanjem radnika 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.

(6) Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici od svojih nadređenih i podređenih suradnika i svake treće osobe s kojom radnik dođe u doticaj u tijeku rada ili u svezi s radom.

Članak 76.

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

Članak 77.

(1) Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
Osoba iz stavka 1. ovoga članka treba dati pisanu suglasnost prije imenovanja.

(2) Ravnatelj je dužan u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 1. ovoga članka o imenovanju izvijestiti radnike putem oglasne ploče ili na drugi odgovarajući način.

(3) 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 o skrivljenom ponašanju.

(4) Ako radnik nastavi sa skrivljenim ponašanjem iz stavka 1. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno mjesta skrivljenog ponašanja, a prema potrebi i iz prostora Vrtića.

(5) 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 78.

(1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba podnijeti pritužbu ravnatelju ili osobi iz članka 78. stavka 1. ovoga Pravilnika.

(2) Ravnatelj ili osoba iz članka 78. stavka 1. ovoga Pravilnika dužna je u roku od osam (8) dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, izvesti dokaze te o svemu sastaviti zapisnik i poduzeti mjere radi sprječavanja istog.

(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 povredom obveza iz radnog odnosa.

Članak 79.

(1) Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Vrtića prema člancima 78. i 79. ovoga Pravilnika, ravnatelj je ovlašten u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa:

- izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja
- redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu

(2) U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od osobe koja nije u radnom odnosu u Vrtiću, ravnatelj može imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu,
- obavijestiti poslodavca prijavljene osobe, ako je prijavljena osoba u radnom odnosu,
- obavijestiti nadležnu policijsku postaju.

Članak 80.

(1) Ako poslodavac ne postupi u roku iz članka 79. stavka 2. ovoga Pravilnika ili ako su poduzete mjere zaštite neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam (8) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(2) Ako postoje okolnosti zbog kojih opravdano ne može očekivati da će mu Vrtić zaštititi dostojanstvo, radnik nije obvezan dostaviti pritužbu Vrtiću i može prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Vrtić u roku od osam (8) dana od dana prekida rada.

(3) Radnik koji je prekinuo rad sukladno stavku 1. i 2. ovoga članka, a nije zatražio zaštitu pred nadležnim sudom, čini tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 81.

(1) Za vrijeme prekida rada navedenog u članku 80. ovoga Pravilnika radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

(2) Ako pravomoćnom sudskom odlukom bude utvrđeno da nije povrijeđeno pravo radnika Vrtić može zahtijevati povrat isplaćenog iznosa naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 82.

(1) Svi podaci koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se priopćavati trećima.

(2) Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovoga članka predstavlja težu povredu radne obveze.

Zabrana diskriminacije

Članak 83.

(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 84.

(1) Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj osobe 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) Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz članka 85. stavka 2. ovoga Pravilnika kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

(3) Pod neizravnom diskriminacijom iz članka 83. stavka 2. ovoga Pravilnika 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 85.

(1) Tijela Vrtića i radnici dužni su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima, uz pristanak osobe za koju postoji sumnja da je žrtva diskriminacije.

(2) Kada pravobranitelji iz stavka 1. ovoga članka to zahtijevaju, tijela ustanove dužna su im u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva dostaviti sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.

VII. PLAĆE, DODACI NA PLAĆU, NAKNADE PLAĆA I OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Plaća

Članak 86.

(1) Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće i dodataka na osnovnu plaću.

(2) Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme čini umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

(3) Osnovicu za obračun plaće utvrđuje Upravno vijeće uz suglasnost osnivača.

(4) Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta utvrđuju se Uredbom Vlade uz suglasnost osnivača, a za poslove koji nisu određeni Uredbom, koeficijenti se određuju sukladno Odluci Upravnog vijeća.

(5) Plaća radnika iskazuje se u bruto iznosu.

(6) Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac.

Članak 87.

Koeficijent složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada poslodavca određuju se kako slijedi:

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
RAVNATELJ (VŠS, VSS) - IZVRSNI SAVJETNIK	3,73
RAVNATELJ (VŠS, VSS) - SAVJETNIK	3,39
RAVNATELJ (VŠS, VSS) - MENTOR	3,08
RAVNATELJ (VŠS, VSS)	2,80
PEDAGOG (VSS) IZVRSNI SAVJETNIK	2,62
PEDAGOG (VSS) SAVJETNIK	2,38
PEDAGOG (VSS) MENTOR	2,17
PEDAGOG (VSS)	2,01
PEDAGOG BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA (VSS)	2,01
PEDAGOG (VSS) PRIPRAVNIK	1,81
ODGOJITELJ (VŠS, VSS) - IZVRSNI SAVJETNIK	2,62
ODGOJITELJ (VŠS, VSS) - SAVJETNIK	2,38
ODGOJITELJ (VŠS, VSS) - MENTOR	2,17
ODGOJITELJ (VŠS, VSS)	2,01
ODGOJITELJ BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA (VŠS, VSS)	2,01
ODGOJITELJ (VŠS, VSS) PRIPRAVNIK	1,81
ODGOJITELJ BEZ ODGOVARAJUĆE VRSTE OBRAZOVANJA	1,77
TAJNIK (VŠS, VSS)	2,01
VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VŠS, VSS)	2,01
ZDRAVSTVENA VODITELJICA (VŠS, VSS)	2,01
MEDICINSKA SESTRA (SSS)	1,77
POMOĆNIK ZA DJECU S TEŠKOĆAMA U RAZVOJU ILI STRUČNI KOMUNIKACIJSKI POSREDNIK (SSS- četvorogodišnja)	1,35
POMOĆNI RADNIK ZA NJEGU, SKRB I PRATNJU (SSS- trogodišnja)	1,30
DOMAR (VOZAČ, LOŽAČ), (KV, SSS)	1,39
POMOĆNA KUHARICA (SSS- trogodišnja)	1,21
SPREMAČICA (osnovna škola)	1,21

Dodatak na radni staž

Članak 88.

(1) Dodatak na radni staž pripada radniku za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5 %.

(2) Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka smatra se radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja kao i radni staž ostvaren u inozemstvu, sukladno pozitivnim propisima.

(3) Obračun i isplata dodatka za navršenu godinu radnog staža (0,5%) primjenjuje se od prvog dana sljedećeg mjeseca.

Isplata plaće

Članak 89.

(1) Plaća se isplacuje jednom mjesečno za prethodni mjesec najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

(2) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit uvjetovan administrativnom zabranom, zakonsko uzdržavanje, sindikalna članarina i dr.).

Uvećanje plaće

Članak 90.

Odgojitelju i stručnom suradniku za vrijeme napredovanja iz članka 36. ovoga Pravilnika osnovna plaća uvećat će se kako je navedeno u članku 87. ovog Pravilnika.

Članak 91.

(1) Ako radnik, pored poslova radnog mjesta na koje je raspoređen obavlja po nalogu ravnatelja Vrtića i poslove odsutnog radnika dulje od 30 dana ima pravo u obračunu plaće na koeficijent složenosti radnog mjesta čije poslove obavlja ako je to za njega povoljnije, za cijelo vrijeme obavljanja tih poslova.

(2) O pravu i obvezi iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj donosi odgovarajuću odluku.

Članak 92.

Odgojno obrazovni djelatnik koji obavlja voditeljske poslove ima pravo na uvećanje plaće:

- Voditelju objekta u matičnom vrtiću u Valpovu osnovna plaća se uvećava za 6 %,
- Voditelju objekta u Područnom odjelu Ladimirevci osnovna plaća se uvećava za 3 %.

Voditeljski poslovi obuhvaćaju:

- Organizira rad odgojitelja u suradnji s ravnateljem (zamjene odsutnih odgojiteljica, privremeno povećan opseg posla i druge posebne okolnosti);
- Sudjeluje u izradi rasporeda rada djelatnika u razdoblju posebne organizacije rada (tijekom blagdana i ljetnih mjeseci);
- U suradnji s ravnateljem, sudjeluje u nabavci materijala i sredstava za odgojno-obrazovni rad;
- Drugi poslovi u suradnji s ravnateljem i stručnim timom.

Ako je voditelj objekta na bolovanju dulje od 42 dana, naknadu za voditeljstvo dobiva njegova zamjena.

Članak 93.

(1) Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se:

– za prekovremeni rad 50%;

– za smjenski rad 10%;

– za dvokratni rad 10%.

(2) Za svaki sat izvršenog prekovremenog rada u neposrednom radu s djecom radnik ima pravo na povećanu naknadu po satu u visini 50% u odnosu na redovan sat rada.

(3) Za svaki sat izvršenog prekovremenog rada ostalih radnika radnik ima pravo na povećanu naknadu po satu u visini 50% u odnosu na redovan sat rada.

(4) Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad zaposlenika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji zaposlenik obavlja u prijepodnevnom (prva smjena) i poslijepodnevnom dijelu dana (druga smjena), tijekom radnog tjedna.

(5) Rad u smjenama je rad zaposlenika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednoga mjeseca.

(6) Rad u smjeni je i rad zaposlenika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu

obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

(7) Pri određivanju u kojoj smjeni zaposlenik radi, a ako ne radi točno u okvirima smjena kako su određene u stavku 4. ovoga članka ili u radu prelazi iz vremena prijepodnevne u poslijepodnevnu smjenu, smjena će se odrediti prema onoj smjeni u kojoj je zaposlenik proveo pretežiti dio radnog vremena, računajući samo radno vrijeme provedeno u vrtiću određenog dana.

(8) Naknada za rad u smjenama iz stavka 4., 5. i 6. ovoga članka isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni i to kao postotno uvećanje dnevne zarade toga dana.

(9) Rad u drugoj smjeni je rad od 14 do 22 sata.

(10) Dvokratni rad je rad zaposlenika koji poslove obavlja tijekom dvije smjene u jednom danu s prekidom duljim od 90 minuta.

(11) Osnovom za ostvarivanje prava na uvećanje plaće za dvokratni rad ne smatra se sudjelovanje u radu odgojiteljskih i upravnih vijeća, sjednica stručnih aktiva, održavanje roditeljskih sastanaka i informativnih razgovora s roditeljima.

(12) Uvećanje plaće za dvokratni rad iz stavka 10. i 11. ovoga članka isplaćuje se kao postotno uvećanje dnevne zarade za radni dan u kojem je zaposlenik radio dvokratno.

(13) Dodaci iz ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim kumuliranja uvećanja plaće s osnove dvokratnoga rada i smjenskog rada u istom danu.

Članak 94.

(1) Prekovremeni rad, utvrđen je člankom 47. i 93. ovoga Pravilnika.

(2) Umjesto povećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

(3) Radnik može koristiti slobodne radne dane iz stavka 2. ovoga članka u dogovoru sa ravnateljem sukladno organizacijskim mogućnostima.

Članak 95.

(1) Za natprosječne rezultate u radu radnik može ostvariti novčanu nagradu za radne rezultate.

(2) Kriteriji za utvrđivanje natprosječnih rezultata radnika jesu:

- opseg obavljenih poslova koji prelazi uobičajeni opseg obavljanja poslova tijekom radnog vremena (rezultati rada koji po opsegu prelaze količinu rada koja je redovna i planirana za pojedino radno mjesto u tijeku radnog vremena i u određenom razdoblju),
- odnos prema radu (samoinicijativnost, inovativnost, kreativnost, odgovornost, zalaganje, uspješnost, praćenje literature, stalno stručno usavršavanje) ili dobivena nagrada/ priznanje za postignuća u području predškolskog odgoja i obrazovanja,
- posebno uspješno i kvalitetno rješavanje zadataka, predmeta, projekata i sl. u kraćem roku od zadanog ili predviđenog ili zakonom utvrđenog,
- uspješno i pravodobno obavljanje privremeno povećanog opsega posla, u neprekidnom trajanju od najmanje 30 radnih dana,
- obavljanje poslova odsutnog radnika, uz redovito obavljanje poslova svog radnog mjesta, u neprekidnom razdoblju od najmanje 30 radnih dana,
- sudjelovanje u timskom radu s uspješnim rezultatom ili obavljanje dodatnih poslova koji nisu vezani opisom poslova radnog mjesta radnika uz redovito obavljanje poslova svog radnog mjesta.

(3) Natprosječni rezultati u radu radnika mogu se utvrditi ako radnik ispuni jedan od kriterija utvrđenih u stavku 5. ovog članka.

(4) Ostvarene natprosječne rezultate u radu, sukladno stavku 5. ovog Pravilnika, za radnika, odlukom utvrđuje ravnatelj.

(5) Novčana nagrada za radne rezultate može iznositi godišnje najviše do visine novčane nagrade za radne rezultate utvrđene Pravilnikom o porezu na dohodak.

Naknada plaće

Članak 96.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio za vrijeme kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora
- državnih blagdana i neradne dane određene zakonom
- plaćenog dopusta
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Vrtića
- izobrazbe za potrebe sindikalnih aktivnosti
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Vrtića ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom ili drugim propisom.

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora

Članak 97.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, odnosno najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika.

Naknada plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad

Članak 98.

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana na teret poslodavca, pripada mu naknada plaće u visini 80 % njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 80 % njegove mjesečne plaće isplaćene u mjesecu neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje.

(2) Bolovanja na teret HZZO isplaćuju se sukladno pravilima HZZO-a.

Članak 99.

Naknada plaće isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaća.

Ostala materijalna prava radnika

Jubilarna nagrada

Članak 100.

(1) Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za rad u Dječjem vrtiću Maza Valpovo za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i svakih narednih pet godina staža.

(2) Jubilarna nagrada se isplaćuje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak. Jubilarna nagrada se isplaćuje u mjesecu kada se ispune uvjeti.

(3) Jubilarna nagrada se isplaćuje u punom iznosu neovisno radi li radnik u punom ili nepunom radnom vremenu.

Naknada za korištenje godišnjeg odmora (regres)

Članak 101.

(1) Radnik koji je u radnom odnosu u Vrtiću u vrijeme isplate regresa, a koji koristi godišnji odmor za tekuću godinu, ima pravo na isplatu regresa za godišnji odmor.

(2) Regres se isplaćuje jednokratno najkasnije do 15. srpnja tekuće godine.

(3) Pravo na regres ima svaki radnik osim radnika kojemu na taj dan prava i obveze iz rada ili u svezi s radom miruju.

(4) Radnicima se regres isplaćuje u istom iznosu neovisno radi li radnik u punom ili nepunom radnom vremenu.

(5) 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.

(6) Neto iznos regresa određuje ravnatelj svojom Odlukom, a najviše do visine neoporezivog iznosa prigodne nagrade utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Prigodna nagrada za uskrsne blagdane

Članak 102.

(1) Radniku pripada pravo na isplatu prigodne nagrade za uskrsne blagdane (uskrsnica).

(2) Pravo na uskrsnicu pripada svim radnicima osim radnicima kojima na taj dan prava i obveze iz rada ili u svezi s radom miruju.

(3) Radnicima se uskrsnica isplaćuje u istom iznosu neovisno radi li radnik u punom ili nepunom radnom vremenu.

(4) Neto iznos uskrsnice određuje ravnatelj svojom Odlukom, a najviše do visine neoporezivog iznosa prigodne nagrade utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Prigodna nagrada za božićne blagdane

Članak 103.

(1) Radniku pripada pravo na isplatu prigodne nagrade za božićne blagdane (božićnica).

(2) Pravo na božićnicu pripada svim radnicima osim radnicima kojima na taj dan prava i obveze iz rada ili u svezi s radom miruju.

(3) Radnicima se božićnica isplaćuje u istom iznosu neovisno radi li radnik u punom ili nepunom radnom vremenu.

(4) Neto iznos božićnice određuje ravnatelj svojom Odlukom, a najviše do visine neoporezivog iznosa prigodne nagrade utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Dar djetetu do 15 godina starosti

Članak 104.

(1) Svakom radniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole u punom iznosu neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu.

(2) Isplata dara iz stavka 1. ovoga članka izvršit će se u cijelosti jednokratno, najkasnije do 6. prosinca tekuće godine.

(3) Pravo na dar iz stavka 1. ovoga članka ostvaruju roditelji/posvojitelji/skrbnici koji su u vrijeme isplate u radnom odnosu.

(4) Dar u prigodi Dana sv. Nikole utvrđuje se u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Potpore radniku (pravo na pomoć)

Članak 105.

(1) Radnik ima pravo na pomoć, po svakoj osnovi u slučaju:

- smrti supružnika, djeteta i roditelja, jednokratno,
- nastanka teške invalidnosti (70% i više) radnika,
- bolovanja dužeg od 90 dana, jednom godišnje.

(2) Pravo na pomoć utvrđuje se u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(3) Pomoć iz ovog članka isplaćuje se najkasnije u roku od 30 dana od dana podnošenja pisanog zahtjeva odnosno od dana dostave konačnog rješenja nadležnog tijela.

Članak 116.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti sukladno posebnom zakonu.

Sindikalna članarina

Članak 117.

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

(2) Pisanu suglasnost iz stavka 2. ovoga članka radnik je dužan dostaviti računovodstvu.

VIII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu

Članak 118.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Vrtiću, dužan je nastalu štetu naknaditi.

(2) Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovoran je za dio štete koji je prouzročio.

(3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je prouzročio, svi radnici odgovaraju za štetu i dužni su je nadoknaditi u jednakim iznosima.

Visina štete

Članak 119.

(1) Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojoj 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 120.

Radnik je dužan naknaditi štetu u skladu s pozitivnim propisima.

Regresna odgovornost radnika

Članak 121.

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 nadoknaditi iznos isplaćen trećoj osobi.

Smanjenje ili oslobođenje radnika od naknade štete

Članak 122.

(1) Vrtić će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja naknade štete ako šteta nije učinjena namjerno ili ako bi se radnik zbog isplate naknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.

(2) Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu prouzročio kaznenim djelom s umišljajem.

Članak 123.

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

Odgovornost poslodavca za štetu

Članak 124.

(1) Radnik ima pravo na naknadu štete od strane Vrtića ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Vrtić prouzroči štetu povredom 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 naknaditi prema općim propisima obveznog prava, odnosno prema ovršnoj ispravi.

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

IX. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 125.

(1) Radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.

(2) Ugovor o radu prestaje samo u slučajevima određenim zakonom:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- otkazom ugovora o radu od strane radnika ili Vrtića, redovitim ili izvanrednim,
- kada radnik Vrtića navrši 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža, osim ako se ravnatelj i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i Vrtića,
- danom dostave obavijesti Ustanovi o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- odlukom nadležnog suda,
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonskim odredbama.

(3) Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju i Statutom Vrtića propisani su uvjeti i način prestanka ugovora o radu ravnatelja.

Odluke ravnatelja i Upravnog vijeća

Članak 126.

(1) Postupak koji prethodi prestanku ugovora o radu provodi ravnatelj.

(2) Odluke koje imaju za posljedicu prestanak ugovora o radu, donose u ime Vrtića Upravno vijeće i ravnatelj.

(3) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:

1. u slučaju smrti radnika pisano utvrđuje činjenicu prestanka radnog odnosa,
2. izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme,
3. izvješćuje radnika s navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu ili s radnikom sporazumno dogovara nastavak rada,
4. izvješćuje radnika i zaključuje radniku radni odnos danom dostave pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
5. sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu,
6. izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa,
7. privremeno udaljuje s posla radnika protiv kojega je pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela propisanih člankom 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju,
8. izvješćuje pripravnika, drugog odgojitelja ili stručnog suradnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita,
9. izvješćuje radnika koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nije pravodobno vratio na rad, o gubitku daljeg prava rada u vrtiću,

10. kod otkaza ugovora o radu provodi postupak savjetovanja s radničkim vijećem/sindikatom i osigurava dokaze o razlozima za otkaz ugovora o radu,
11. prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova,
12. radniku u roku do osam dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Ustanovi,
13. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Ustanove.

(4) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Upravno vijeće:
1. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o zasnivanju i prestanku radnog odnosa
2. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o upućivanju na liječnički pregled odgojno-obrazovnih i ostalih radnika kojima je narušeno psihofizičko stanje u mjeri koja bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 127.

(1) Izvanrednim otkazom Vrtić i radnik mogu otkazati ugovor o radu na neodređeno vrijeme i određeno vrijeme bez obveze poštivanja otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć.

(2) Izvanrednim otkazom ugovora o radu prestaje radni odnos odgojno-obrazovnih i ostalih radnika koji odbiju izvršiti odluku upravnog vijeća o upućivanju na liječnički pregled radi utvrđivanja radne sposobnosti.

(3) Ako osoba u radnom odnosu u Vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih ili prekršajnih djela iz članka 17. ovoga Pravilnika odnosno 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, ustanova će otkazat ugovor o radu izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a po proteku tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, a u tom će slučaju ravnatelj istodobno s otkazivanjem ugovora o radu tražiti od radnika zahtijevati da prestane raditi tijekom otkaznog roka.

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

(5) Prije donošenja odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

(6) Radnik kojemu je izvanredno otkazan ugovor o radu nema pravo na otkazni rok niti pravo na otpremninu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 128.

(1) Redoviti otkaz ugovora o radu može biti:
- poslovno uvjetovani,
- osobno uvjetovani otkaz,
- uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika i
- otkaz ugovora o radu zbog nepovoljne ocjene probnog rada.

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

Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu

Članak 129.

(1) Poslovno uvjetovanim otkazom otkazuje se ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga.

(2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu ravnatelj Vrtića dužan je voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

(3) Ako se u roku do šest (6) mjeseci od dana otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga promijene okolnosti i ponovno nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, ravnatelj je dužan radniku kojemu je otkazan ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga, ponuditi sklapanje novoga ugovora o radu.

Osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu

Članak 130.

Vrtić može otkazati radniku osobno uvjetovanim otkazom ugovora o radu ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti.

Otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika

Članak 131.

(1) Radniku koji krši obveze iz radnog odnosa otkazuje se redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika.

(2) Prije redovitog otkazivanja iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj Vrtića dužan je radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka kršenja tih obveza. osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

(3) Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika poslodavca je dužan radniku dati mogućnost da iznese svoju obranu. osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Članak 132.

(1) Teže povrede obveze iz radnog odnosa jesu:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, neprimjerenog, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- odbijanje izvršavanja radnih obveza i naloga ravnatelja
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Vrtića,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima Vrtića,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene propisom ili općim aktom Vrtića,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- zloupotrebe korištenja privremene nesposobnosti za rad
- diskriminacije prema suradnicima ili korisnicima usluga Vrtića.

(2) Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati ugovor o radu samo pod uvjetima i na način utvrđenim Zakonom o radu.

(3) Radnik kojemu se otkazuje zbog skrivljenog ponašanja nema pravo na otpremninu.

Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 133.

(1) U slučaju kada Vrtić otkaže ugovor o radu i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radniku je obvezno ostaviti rok od najmanje osam (8) dana za izjašnjenje o ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

(2) Radniku se može dati otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora samo u opravdanim slučajevima.

(3) Radnik ima pravo osporavati dopuštenost takvog otkaza pred nadležnim sudom i u slučaju kada je prihvatio ponudu Vrtića.

Donošenje odluke o prestanku radnog odnosa

Članak 134.

(1) Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu ravnatelj je dužan u skladu sa zakonskim odredbama izvršiti obvezu savjetovanja odnosno traženja suglasnosti u pisanom obliku od Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji Radničkog vijeća.

(2) Odluke koje imaju za posljedicu prestanak radnog odnosa donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(3) Odluka Upravnog vijeća nije potrebna u slučaju prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme, sporazumnog prestanka radnog odnosa i prestanka radnog odnosa po sili Zakona o radu.

Otkazni rok

Članak 135.

(1) Pravo na otkazni rok te ostala prava iz radnog odnosa pri otkazivanju ugovora o radu utvrđuju se i provode u skladu sa zakonskim odredbama.

(2) Otkazni rok kod redovitog otkaza radniku ugovora o radu utvrđuje se i teče sukladno Zakonu o radu.

(3) Kad ugovor o radu otkazuje radnik otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore.

(4) Radnik kojemu se otkazuje zbog skrivljenog ponašanja ima pravo na polovicu otkaznih rokova propisanih Zakonom o radu.

Udaljavanje radnika od obavljanja poslova

Članak 136.

(1) Ako ravnatelj Vrtića sazna da je protiv radnika pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz članka 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, udaljiti 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 (3) mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.

(2) Postupanje iz stavka 1. ovog članka može se temeljiti isključivo na pisanoj obavijesti nadležnog Državnog odvjetništva odnosno nadležnog Općinskog ili Prekršajnog suda ili drugog nadležnog tijela da je protiv radnika pokrenut kazneni ili prekršajni postupak.

Vraćanje isprava radniku i davanje potvrde o radnom odnosu

Članak 137.

(1) Vrtić je obvezan u roku od petnaest (15) dana od dana prestanka radnog odnosa vratiti radniku sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(2) Na zahtjev radnika Vrtić je obvezan u roku od osam (8) dana od podnošenja zahtjeva izdati potvrdu o vrsti poslova koje radnik obavlja i trajanju radnog odnosa.

XI. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa

Članak 138.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od petnaest (15) dana od dana dostave akta kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti zahtjev za zaštitu prava ravnatelju odnosno Upravnom vijeću ukoliko je ono donijelo predmetnu odluku.

Članak 139.

Ako se utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz članka 138. ovoga Pravilnika ili je zahtjev nerazumljiv, odbacit će se zahtjev radnika.

Članak 140.

Ako ne postupi prema članku 138. ovoga Pravilnika, odlučujući o zahtjevu radnika, ravnatelj odnosno Upravno vijeće može:

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

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 141.

(1) Ako ravnatelj odnosno Upravno vijeće u roku od petnaest (15) dana od dana dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest (15 dana) zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(2) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji nije prethodno ravnatelju odnosno Upravnom vijeću podnio zahtjev za zaštitu prava, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete i druga novčana potraživanja.

(3) U slučaju spora iz radnog odnosa teret dokazivanja leži na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako zakonom nije drukčije uređeno.

(4) Potraživanja iz radnog odnosa zastarjevaju za pet (5) godina, ako zakonom ili drugim propisom nije drukčije određeno.

XII. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 142.

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

(2) Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici ili omotu pismena, naznačivši dan, sat i razlog odbijanja i istog dana ga izvjesiti na oglasnu ploču Ustanove s naznakom da se time smatra da je dostava izvršena.

(3) Ako radniku nije bilo moguće dostaviti pismeno na radno mjesto, radniku se treba pismeno dostaviti poštom preporučeno s povratnicom na njegovu adresu prebivališta ili boravišta.

(4) U slučaju odbijanja prijama pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese radnika ili ne preuzimanja pismena u određenom roku kod poštanskog ureda, dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Vrtića.

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

(6) Prilikom isticanja pismena na oglasnoj ploči Vrtića potrebno je voditi računa o zaštiti osobnih podataka radnika u skladu s propisima te je prekomjerne osobne podatke koji nisu važni za predmet potrebno odgovarajuće zaštititi odnosno zatamniti (OIB, adresu, kontakt podatke).

XIII. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Odnos sa sindikatom

Članak 143.

(1) Vrtić će u okviru mogućnosti i u dogovoru s osnivačem osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

(2) Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Vrtić će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Vrtiću koji se ravnatelju pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.

(3) Ako u Vrtiću djeluju dva ili više sindikata, a ne sporazumiju se o sindikalnom povjereniku koji će imati položaj radničkog vijeća, ravnatelj treba osigurati uvjete iz stavka 1. ovoga članka samo sindikalnom povjereniku koji dostavi zapisnik i odluku iz koje je razvidno da je izabran za preuzimanje prava i obveza radničkog vijeća.

Članak 144.

(1) Za izvješćivanje radničkog vijeća o podacima propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlašten je ravnatelj.

(2) Ravnatelj vodi računa o obvezi suodlučivanja s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća.

Rad radničkog vijeća

Članak 145.

(1) Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i Vrtića.

(2) Ako je radničko vijeće utemeljeno suprotno zakonu ili je kod provođenja izbora za radničko vijeće bilo teškog kršenja odredaba zakona koje je utjecalo na rezultate izbora, ravnatelj može pokrenuti postupak za poništenje izbora.

(3) Ako radničko vijeće ili član radničkog vijeća prekrši obveze koje ima prema zakonu odnosno drugom propisu, ugovoru ili sporazumu, ravnatelj može pokrenuti postupak raspuštanja radničkog vijeća ili isključenja pojedinog člana radničkog vijeća.

Skup radnika

Članak 146.

(1) Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Vrtiću.

(2) Skup radnika saziva radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, dva puta godišnje, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Vrtića.

(3) Ako u Vrtiću nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika dužan je sazvati ravnatelj.

(4) Kada je u Vrtiću utemeljeno radničko vijeće, ravnatelj može sazvati skup radnika ne osporavajući radničkom vijeću pravo na sazivanje skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti radničkoga vijeća.

(5) Kod postupanja prema stavcima 3. i 4. ovoga članka ravnatelj je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 147.

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

Članak 148.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 23. prosinca 2025. godine, KLASA: 011-01/25-01/1, URBROJ: 2185-14-4-25-1.

Članak 149.

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

KLASA: 011-01/26-01/9
URBROJ: 2185-14-4-26-6

Valpovo, 16. listopada 2026. godine

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA:

DJEČJI VRTIĆ "MAZA" (1) VALPOVO

M. Mandić

Marijan Mandić

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića Maza Valpovo dana 16. listopada 2026. godine, a stupa na snagu dana 25. listopada 2026. godine.

RAVNATELJICA:

DJEČJI VRTIĆ "MAZA" (1) VALPOVO

Jelena Lacković