

Na temelju članka 26. Zakona o radu (NN., br. 93/14., 127/17., 151/22., 46/23., 64/23.), članka 41. st.2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN., br. 10/97., 107/07. i 94/13., 98/19., 57/22., 101/23.,) i članka 41. Statuta Dječjeg vrtića Zvezdica mira, **Upravno vijeće Dječjeg vrtića Zvezdica mira**, Frana Kresnika 8, Rijeka, OIB: 09340020668, na svojoj sjednici održanoj dana_26.08. 2025._ godine donosi

PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA ZVJEZDICA MIRA



I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se unutarnji ustroj Dječjeg vrtića Zvezdica mira (u daljnjem tekstu: Vrtić), radni odnosi, zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika; prava i obveze radnika kod poslodavca, sklapanje ugovora o radu, osposobljavanje radnika, uvjeti rada, plaće, naknada plaće, prestanak ugovora o radu, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Vrtiću.

(2) Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu povoljnije uređeni ugovorom o radu.

(3) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 2.

(1) Radnik je obavezan savjesno i stručno obavljati ugovorom o radu preuzete mu poslove, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese poslodavca te pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke i ovog Pravilnika.

(2) Vrtić će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim pravilnikom i drugim pozitivnim propisima.

II. UNUTARNJI USTROJ

Članak 3.

Vrtić je jedinstvena poslovna i ekonomska cjelina kojom rukovodi **Ravnatelj** (u daljnjem tekstu: poslodavac).

Članak 4.

Radnik obavlja poslove radnog mjesta utvrđenog ovim Pravilnikom i **ugovorom o radu**. Pored navedenih poslova radnik je dužan po uputama ravnatelja ili neposrednog voditelja obavljati poslove koji su u skladu s naravi i vrstom posla radnog mjesta utvrđenog ugovorom o radu, a iznimno i druge poslove u slučaju kada za to postoji potreba.

III. RADNI ODNOSI

Natječaj

Članak 5.

(1) Kada se u Vrtiću javi potreba za zasnivanjem radnog odnosa s novim radnikom, donosi se odluka o potrebi zasnivanja radnog odnosa. Radni se odnos u vrtiću zasniva ugovorom o radu na temelju javnog natječaja.

(2) Odluku iz stavka 1. ovog članka donosi Upravno vijeće Vrtića, koje raspisuje javni natječaj u slučaju kada se radni odnos zasniva s odgojiteljem ili stručnim suradnikom.

(3) U slučaju zasnivanja radnog odnosa s ostalim djelatnicima, ne provodi se javni natječaj.

(4) Iznimno, s odgojiteljem i stručnim suradnikom ravnatelj Vrtića može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme bez objavljivanja javnog natječaja:

- kada se radi o zamjeni privremeno nenazočnog radnika
- kada se radi o privremenom povećanju opsega poslova
- kada se radi o privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba
- kada se radi o ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (pokusnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, programa za djecu s posebnim potrebama, redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi uz organizirani prijevoz djece ili u prostoru zakupljenom za vrijeme kraće od tri godine),
- kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa s odgojiteljem ili stručnim suradnikom na temelju javnog natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
 - kada potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana.
 - Kada se radi o drugim slučajevima utvrđenim Zakonom

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

Članak 6.

(1) U natječaju iz članka 5. navode se podaci:

- o nazivu i sjedištu vrtića
- o nazivu ili vrsti posla za koji će se sklopiti ugovor o radu
- o uvjetima koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati
- o dokumentima koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz točke 3.
- o roku u kojemu osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj.

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

Članak 7.

(1) Odluku o izboru odgojitelja ili stručnog suradnika na temelju natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(2) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete (članak 24. Zakona o radu), natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja, radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

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

Provjera radnih sposobnosti

Članak 8.

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

(2) Prethodno provjeravanje sposobnosti, vještine i znanja obavlja ravnatelj ili radnik vrtića kojega ravnatelj za to opunomoći. Pod znanjima, sposobnostima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koja su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja posla. Radnik dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

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

(4) Nitko u vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema posebnom zakonu (Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti).

(5) Radnik je dužan obavijestiti Vrtić o bolesti i drugoj okolnosti koje ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje onih osoba s kojima radnik dolazi u dodir obavljajući svoje poslove.

Sklapanje ugovora o radu

Članak 9.

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

(2) Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost ugovora.

(3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku ili ako radniku nije izdana pisana potvrda o sklopljenom ugovoru prije početka rada, smatra se da je s radnikom sklopljen ugovor na neodređeno vrijeme.

(4) Svaki ugovor o radu, da bi bio valjan i imao pravne učinke, mora sadržavati sljedeće uglavke kao obvezni sadržaj o:

- strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- dan otpočinjanja rada,
- očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
- bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
- trajanju radnog dana ili tjedna u satima
- tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
- pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona, ako ono postoji
- trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

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

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

Članak 10.

(1) Ugovor na neodređeno vrijeme sa ravnateljem sklapa predsjednik Upravnog vijeća.

(2) Ako je ugovor za ravnatelja sklopljen na određeno radno vrijeme u njemu mora stajati odredba po kojoj se ravnatelja u slučaju razrješenja, odnosno ne imenovanja, raspoređuje na poslove i radne zadatke koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi.

Vrste ugovora o radu

Članak 11.

(1) Ugovor o radu sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme.

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

Članak 12.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupom određenog događaja, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika;
- privremenom povećanju opsega poslova;
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba;
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (pokusnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, programa za djecu s posebnim potrebama,)
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne duže od 60 dana;
- poslovima za koje se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete te se s osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa ugovor na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci;
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

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

- radi zamjene privremeno nenazočnih radnika - do njihova povratka na rad;
- radi obavljanja poslova - dok se na natječaj što se ponavlja svakih pet mjeseci ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete;
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

(3) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 13.

(1) Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli u vrtiću sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(2) Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike i ukoliko u vrtiću ne postoji mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

(3) Ravnatelj će radnicima koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 14.

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

Trajanje probnog rada može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koje se traži osnovna škola ili niža stručna sprema;
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema;
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži viša stručna sprema;
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema ili više.

Probni se rad, iznimno, može produžiti zbog objektivnih razloga (zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. Zakona), za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.

(2) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor o radu se otkazuje s otkaznim rokom od tjedan dana.

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

Članak 15.

- (1) Za vrijeme probnog rada Vrtić može obaviti procjenu rada radnika tijekom proteklog mjeseca, odnosno proteklih mjeseci i ocijeniti njegov rad pozitivnom ili negativnom ocjenom.
- (2) Ukoliko rad radnika bude ocijenjen negativnom ocjenom, poslodavac je ovlašten radniku radni odnos otkazati i to bez ikakvih dodatnih obavještenja ili obrazloženja.

IV. RADNICI DJEČJEG VRTIĆA

Članak 16.

- (1) U dječjem vrtiću na poslovima njege, odgoja i obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci mogu raditi sljedeći odgojno-obrazovni radnici: odgojitelji i stručni suradnici, te medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica.
- (2) Osim odgojno-obrazovnih radnika iz stavka 1. ovoga članka, u dječjem vrtiću mogu raditi i druge osobe koje obavljaju administrativno-tehničke i pomoćne poslove (u daljnjem tekstu: ostali radnici).

Članak 17.

- (1) Odgojno-obrazovni radnici u dječjem vrtiću moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja, položen stručni ispit te utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova iz članka 17. st. 1. Pravilnika.
- (2) Poslove odgojitelja djece od navršених šest mjeseci života do polaska u osnovnu školu može obavljati osoba koja je završila preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij odgovarajuće vrste, odnosno studij odgovarajuće vrste kojim je stečena viša stručna sprema u skladu s ranijim propisima, kao i osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij ili specijalistički studij odgovarajuće vrste.
- (3) Poslove stručnog suradnika može obavljati osoba koja je završila diplomski sveučilišni studij ili diplomski specijalistički studij odgovarajuće vrste.
- (4) Poslove medicinske sestre može obavljati osoba koja je završila preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij sestrinstva, odnosno studij kojim je stečena viša stručna sprema u djelatnosti sestrinstva u skladu s ranijim propisima, kao i osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij ili specijalistički studij sestrinstva.
- (5) Osoba koja ispunjava uvjete za odgojitelja ili stručnog suradnika te ima najmanje 5 godina radnog staža u djelatnosti predškolskog odgoja može obavljati poslove ravnatelja Vrtića. Ravnatelj se na tu funkciju imenuje od strane osnivača, a na prijedlog Upravnog vijeća. Ukoliko ravnatelju prestane mandat po bilo kojoj osnovi, isti se raspoređuje na poslove koje je obavljao prije imenovanja, odnosno na poslove sukladno stručnoj spremi i radnoj sposobnosti stečenim radom, ako je isti imenovan iz redova odgojno-obrazovnih djelatnika Vrtića.
- (6) Odgovarajuću vrstu obrazovanja odgojno-obrazovnih radnika te razinu i vrstu obrazovanja ostalih radnika u dječjem vrtiću pravilnikom propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

V. ZAPREKE U ZAPOSŁJAVANJU

Članak 18.

- (1) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena na kaznu zatvora (neovisno o tome je li izrečena uvjetna ili bezuvjetna kazna) za neko od kaznenih djela počinjenih s namjerom protiv života i tijela, protiv Republike Hrvatske, protiv pravosuđa, protiv javnog reda, protiv imovine, protiv službene dužnosti, protiv čovječnosti i ljudskog dostojanstva, protiv osobne slobode, protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, protiv braka, obitelji i djece, protiv zdravlja ljudi, protiv opće sigurnosti, krivotvorenja, te bilo koje drugo kazneno djelo počinjeno na štetu djeteta ili korištenjem djeteta ili maloljetne osobe, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.

- (2) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u stavku 1. ovoga članka.
- (3) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od prekršajnih djela za nasilničko ponašanje, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.
- (4) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela navedenih u stavku 3. ovoga članka.
- (5) Ako osoba u radnom odnosu u dječjem vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, dječji vrtić kao poslodavac otkazat će ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a nakon isteka tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju poslodavac, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.
- (6) Ako dječji vrtić kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u dječjem vrtiću pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, udaljit će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog, odnosno prekršajnog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.
- (7) Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni, odnosno prekršajni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen odgovornosti, radniku će se vratiti obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljenja.
- (8) Osoba koja je pravomoćno osuđena, odnosno protiv koje je pokrenut kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, ne može obavljati poslove u dječjem vrtiću niti kao vanjski suradnik dječjeg vrtića.
- (9) U dječjem vrtiću ne mogu raditi ni osobe kojima je izrečena zabrana rada ili im je prestao radni odnos zbog nezakonitog i/ili neprofesionalnog postupanja na štetu prava i interesa djece.
- (10) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru za zaštitu dobrobiti djeteta sukladno posebnom propisu.

VI. PRIPRAVNICI

Članak 19.

- (1) Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik, 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 ne teče za vrijeme porodnog dopusta, privremene nesposobnosti za rad i vojne službe.

Članak 20.

- (1) Pripravnik u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva u struci.
- (2) Pripravnikom iz stavka 1. ovog članka smatra se i odgojitelj i stručni suradnik koji je, prije nego što se zaposlio u vrtiću, na poslovima i zadaćama odgojitelja i stručnog suradnika, stekao najmanje 12 mjeseci radnog iskustva u svojoj struci izvan vrtića.
- (3) Pripravnik volonter u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj i stručni suradnik koji, na temelju sklopljenog ugovora ili sporazuma s vrtićem, ostvaruje program pripravničkog staža.

(4) Vrtić može u skladu s godišnjim planom i programom rada radi pripremanja za polaganje stručnog ispita primiti odgojitelja ili stručnog suradnika na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

(5) Stručno osposobljavanje za rad ne može trajati dulje od pripravničkog staža.

(6) S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad ravnatelj je dužan sklopiti ugovor u pisanom obliku.

(7) Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe ovoga pravilnika osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, nadoknadi plaće i prestanku ugovora o radu.

Staziranje pripravnika

Članak 21.

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

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

Članak 22.

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

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

(2) Sadržaj i način rada povjerenstva, propisuje se poslovníkom o radu povjerenstva za staziranje kojeg donosi Ministarstvo nadležno za poslove obrazovanja.

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

Članak 23.

(1) Ako vrtić nema odgojitelja u zvanju mentora, ravnatelj može imenovati za mentora odgojitelja istog ili višeg stupnja stručne spremlje od pripravnika, s položenim stručnim ispitom ili onog koji nema obvezu polagati stručni ispit, a uživa ugled vrsnog odgojitelja.

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

Članak 24.

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

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

Članak 25.

(1) Pripravnik je dužan sudjelovati u svim dijelovima odgojno obrazovnog rada.

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

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

Članak 26.

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

- imenovati povjerenstvo za staziranje
- prijaviti staziranje Ministarstvu znanosti i obrazovanja (na tiskanici PO-1) najkasnije 15 dana od početka rada (volontiranja) pripravnika
- izraditi program pripravničkog staža i predložiti ga odgojiteljskom vijeću na usvajanje.

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

(3) Pripravnici volonteri obvezni su biti nazočni radu mentora - najmanje 60 sati tijekom staziranja.

(4) Pripravnici stručni suradnici surađuju s mentorom na poslovima iz mentorova djelokruga - najmanje 30 sati tijekom stažiranja.

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

Članak 27.

(1) Ako pripravnik tijekom pripravničkog staža prijeđe u drugi vrtić, stažiranje se nastavlja u vrtiću u koji je prešao.

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

VII. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 28.

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

(2) Ako ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme smatra se da je ugovor sklopljen na puno radno vrijeme. Radnik koji radi u punom radnom vremenu, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac s kojim radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, suglasan za takav rad, uz pisanu suglasnost.

(3) Radno vrijeme odgojitelja, stručnih suradnika, zdravstvenog voditelja te stručnih radnika određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i obrazovanja, odnosno odluci ministra nadležnog za obrazovanje.

Raspored radnog vremena

Članak 29.

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

(2) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama ravnatelja. Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja. Radno vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu ravnatelja smatra se radnim vremenom.

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

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

(5) Ravnatelj izdaje svakom radniku rješenje o godišnjem zaduženju i strukturi radnog vremena i prati ostvarivanje utvrđenih obveza radnika.

(6) Ravnatelj treba obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

(7) Odgojitelji su obvezni u neposrednom odgojno obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece provesti 27,5 radnih sati tjedno, a ostale poslove u sklopu satnice do punog radnog vremena. Ostali poslovi odgojitelja obuhvaćaju planiranje, programiranje i vrednovanje rada, pripremu prostora i poticaja, suradnju i savjetodavni rad s roditeljima te poslove stručnog usavršavanja i oni će se obavljati većim dijelom u vrtiću i dijelom kod kuće.

Nepuno radno vrijeme

Članak 30.

- (1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom će se sklopiti kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.
- (3) Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu, ravnatelj može rasporediti u petodnevni radni tjedan ili u određene dane u tjednu.
- (4) Rad radnika u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u Vrtiću

Članak 31.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (2) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (3) 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. Promjeni ugovora o radu ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 32.

- (1) Zbog naravi posla i zahtjeva procesa rada poslodavca, radno se vrijeme može preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik duže radi, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) Radno se vrijeme u okviru godišnjeg zaduženja i strukture radnog vremena može preraspodijeliti tijekom pedagoške godine odlukom ravnatelja, ovisno o programima predškolskog odgoja a u skladu s Državnim pedagoškim standardom.
- (3) Ravnatelj je dužan utvrditi plan preraspodjelnog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodjelno radno vrijeme. Preraspodjelno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 33.

- (1) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.
- (2) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, može raditi u preraspodjelnom radnom vremenu samo ako poslodavcu dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (3) Radnik koji u preraspodjelnom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Prekovremeni rad

Članak 34.

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

(2)Iznimno, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

(4)Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje. Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 35.

(1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na pauzu ili stanku od najmanje 30 minuta.

(2) Vrijeme odmora iz stavka 1.ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

(3) Vrijeme korištenja stanke određuje se u dogovoru s poslodavcem, uzimajući u obzir narav i vrstu poslova koje radnik obavlja.

Dnevni odmor

Članak 36.

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

Tjedni odmor

Članak 37.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 24 sata.

(2) Tjedni odmor radnik koristi subotom i nedjeljom.

Godišnji odmor

Članak 38.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

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

(3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

(4) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Trajanje godišnjeg odmora

Članak 39.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana). Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu može se utvrditi trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćega propisanog.

(2) Sukladno stavku 1. ovoga članka, svi radnici imaju godišnji odmor u trajanju od 25 radnih dana i mogu ga koristiti u skladu s rasporedom pedagoške godine.

(3) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

(4) Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 3. ovog članka.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 40.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 77. stavkom 3. Zakona o radu, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 77. stavaka 1. i 2. Zakona, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Iznimno od članka 77. Zakona, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Iznimno, radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

(3) Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 41.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj, u dogovoru s radnicima i u skladu s pravilnikom o radu, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

(3) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

(4) Poslodavac mora radniku najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora dati rješenje o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

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

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 42.

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

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 43.

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

(2) Radnik ne može u iduću kalendarsku godinu prenijeti dio neiskorištenog godišnjeg odmora kada mu je u tekućoj kalendarskoj godini omogućeno korištenje toga dijela godišnjeg odmora. O korištenju dijela godišnjeg odmora ili ne korištenju dijela godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 44.

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

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

Neplaćeni dopust

Članak 45.

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

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

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

Članak 46.

(1) Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj.

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

(3) Radniku se može na njegov pisani zahtjev, tjedan dana prije, odobriti neplaćeni dopust.

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

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

(6) S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o gubitku prava rada u Vrtiću.

Plaćeni dopust

Članak 47.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u vezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji.

(2) Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od sedam (7) radnih dana godišnje za važne osobne potrebe a osobito:

- o sklapanje braka: 5 radnih dana (svoje djece: 3 radna dana)
- o rođenje djeteta: 3 radna dana
- o smrt supružnika, djeteta, roditelja, očuha i maćehe, posvojitelja, posvojenika i unuka: 5 radnih dana
- o smrt brata ili sestre, djeda ili bake, roditelja supružnika: 2 radna dana
- o selidba: 2 radna dana
- o teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja: 3 radna dana
- o veća oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica elementarnih nepogoda: 5 radnih dana
- o stručno osposobljavanje: 5 radnih dana

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

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

Članak 48.

(1) Odluku o broju plaćenih radnih dana iz prethodnog stavka donosi ravnatelj. Razdoblje provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenim na radu.

(2) Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije tri dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta. O pisanom zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta odlučuje ravnatelj.

Zaštita majčinstva, porodni dopust

Članak 49.

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

Članak 50.

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

IX. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Isplata plaće i naknada plaće

Članak 51.

(1) Poslodavac će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću u brutto iznosu.

(2) Bruto plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak predstavlja brutto osnovicu za izračun plaće uvećanu za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Brutto osnovicu za izračun mjesečne plaće Radnika donosi Upravno vijeće na prijedlog Ravnatelja.

(2) Visina plaće radnika regulirana je ugovorom o radu i drugim općim aktom vrtića.

Članak 52.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je na radu za razdoblje u kojem ne radi, zbog:

- - korištenja godišnjeg odmora,
- - plaćenog dopusta,
- - državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- - prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- - obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio Poslodavac,
- - obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti,
- - drugih slučajeva utvrđenih zakonom i ovim Pravilnikom.
-

Članak 53.

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, odnosno za invalide rada prvih 7 dana, pripada mu naknada plaće u visini 80 % od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjesecu prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

(2) Ako je radnik odsutan s rada zbog sebe 43 dana i duže, odnosno za invalide rada 8 dana i duže, pripada mu razlika između naknade za bolovanje koju prima od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade iz stavka 1. ovog članka.

(3) Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100 % od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjesecu prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Članak 54.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

(2) Naknada plaće koju radniku isplaćuje Poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom.

(3) Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu.

(4) Plaća se ugovara u bruto iznosu.

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

(6) Vrtić će radniku, prigodom isplate plaće, dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni. Pisani izračun plaće.

(7) Vrtić, koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti. Obračuni iznosa su ovršne isprave.

Članak 55.

- (1) Osnivač vrtića donosi odluku o visini osnovice prema financijskim mogućnostima vrtića.
- (4) Osnovna plaća uvećava se za 0,5% po svakoj izvršenoj godini radnog staža.
- (5) Poslodavac može svima ili pojedinim radnicima isplatiti nagradu za radni rezultat kao dodatak uz plaću za rezultate posebnog zalaganja u odgojno obrazovnom procesu i inovativnih oblika suradnje. Isplatu i visinu u svakom pojedinom slučaju utvrđuje ravnatelj.

Članak 56.

- (1) Radnik koji ne radi zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) ima pravo na naknadu plaće u visini koja se određuje sukladno propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.
- (2) Vrtić će isplatiti radniku dodatke na plaću:
- o Za prekovremeni rad - 50%
 - o Za rad subotom i nedjeljom određene zakonom – 50%
 - o Za vođenje objekta vrtića imenovanim voditeljima - 3,4 %
 - o Ako radnik radi blag dane ili neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na plaću uvećanu za 50% za te dane.
- (3) Umjesto povećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane.

X. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Prijevoz

Članak 57.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom i međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte.
- (2) Iznimno od stavaka 1. ovoga članka, naknada troškova prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla neće se isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

Potpore

Članak 58.

- (1) Radniku se može isplatiti potpora zbog invalidnosti, potpora za slučaj smrti, potpora u slučaju smrti člana uže obitelji i potpora zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana na temelju odluke Poslodavca.
- (2) O isplati pomoći po prethodnom pisanom zahtjevu radnika ili njegove obitelji u navedenim slučajevima odlučuje Upravno vijeće i odobrava ju ovisno o financijskim sredstvima.
- (3) Upravno vijeće može i u drugim opravdanim slučajevima radniku odobriti isplatu odgovarajuće potpore, a uz očitovanje osnivača.

Prigodne naknade i nagrade: regres za godišnji odmor, uskrsnica, božićnica, nagrada za radni rezultat, paušalna prehrana, dar djetetu do 15 g starosti

Članak 59.

- (1) Radniku se može isplatiti naknada za godišnji odmor (regres), prigodna nagrada (uskrsnica, božićnica, nagrada za radni rezultat, paušalna prehrana radnika, dar djetetu) na temelju odluke Poslodavca.
- (2) O isplati i visini nagrade odlučuje ravnatelj uz prethodne konzultacije s osnivačem i računovodstvom, ovisno o raspoloživim financijskim sredstvima, a sve u skladu s mogućnostima poslodavca.

Nagrade radnicima za navršene godine radnog staža

Članak 60.

- (1) Radniku se može isplatiti nagrada za navršene godine radnog staža koje su poreznim propisima određene kao jubilarne, i to u iznosima koji se po tim propisima mogu kao neoporezivi isplatiti radniku.
- (2) Radniku se može isplatiti jubilarna nagrada za neprekinuti radni staž u Dječjem vrtiću Zvezdica mira bez obzira na vrstu sklopljenog ugovora o radu s vrtićem, a sve u skladu s financijskim mogućnostima poslodavca.
- (3) Pod neprekinutim radnim stažem smatra se svaki prekid između sklopljenih ugovora o radu koji je manji od dva mjeseca.
- (4) Jubilarna nagrada se u pravilu radniku isplaćuje u mjesecu u kojem je na nju stekao pravo.
- (5) Radnom stažu radnika pribraja se ranije ostvareni rad u odgojno-obrazovnim ustanovama uz uvjet da između tih radnih odnosa nije bilo prekida dužih od dva mjeseca.

Dnevnica

Članak 61.

Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu u iznosu koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

Terenski dodatak

Članak 62.

Radnik ima pravo na terenski dodatak u zemlji i inozemstvu u iznosu koji poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

Otpremnine za mirovinu i prestanak službe

Članak 63.

- (1) Kada radnik stekne uvjete za mirovinu ili mu prestaje služba na zakonom propisan način za koji je obvezna isplata otpremnine, radniku pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne neto plaće koje je radnik ostvario u posljednjih šest mjeseci prije prestanka radnog odnosa.. Radniku se može isplatiti otpremnina prilikom odlaska u mirovinu na temelju odluke poslodavca.
- (2) Otpremnina se isplaćuje prije donošenja rješenja o prestanku službe zbog odlaska u mirovinu, a najkasnije u roku od 30 dana od prestanka službe.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 64.

Ugovor o radu prestaje:

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

Članak 65.

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

Prestanak radnog odnosa odgojitelja i stručnih suradnika

Članak 66.

- (1) Odgojitelj i stručni suradnik kojem se tijekom radnog staža u dječjem vrtiću naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost upućuje se na liječnički pregled.
- (2) Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi upravno vijeće, na prijedlog ravnatelja.
- (3) Odgojitelju i stručnom suradniku koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka prestaje radni odnos u dječjem vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.
- (4) Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada potvrdi da je radna sposobnost odgojitelja ili stručnog suradnika bitno narušena, Upravno vijeće donosi odluku kojom se odgojitelj ili stručni suradnik oslobađa rada s djecom te ga, ako postoji mogućnost, raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima.
- (5) Odgojitelju i stručnom suradniku, koji odbije raspored prestaje radni odnos u dječjem vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Članak 67.

Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos:

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

Otkaz

Članak 68.

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

Članak 69.

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

Redoviti otkaz

Članak 70.

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

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

Osobito teške povrede obveza

Članak 71.

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

- o neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje obveza iz radnog odnosa,
- o diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- o nezakonito raspolaganje sredstvima,
- o nesvrishodno i neodgovorno korištenje imovine Vrtića,
- o povreda propisa o zaštiti na radu, o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari,
- o zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- o odavanje poslovne, službene ili druge tajne koju je radnik saznao na radu ili u svezi s radom,
- o zloupotreba prava korištenja bolovanja,
- o povreda propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i životne okoline,
- o povreda propisa o obrani i zaštiti,
- o ometanje drugog radnika u radu,
- o nezakonito otuđenje imovine Vrtića,
- o neovlaštena posluga sredstvima koja su dana radnicima za izvršavanje njihovih poslova,
- o dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva ili uzimanje alkohola odnosno drugog omamljujućeg sredstva tijekom radnog vremena,
- o izazivanje nereda ili tuče u prostorijama Vrtića,
- o neopravdano izostajanje s posla,
- o protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu Vrtića,
- o kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi s radom,
- o neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obaveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili je nastupila materijalna ili druga šteta za Vrtić,
- o nedopušten ulazak u poslovne prostorije Vrtića,
- o obavljanje rada kojim se konkurira Vrtiću,
- o organiziranje ili sudjelovanje u štrajku na način protivan zakonu ili pravilniku,
- o podnošenje netočnog obračuna troškova službenog putovanja,
- o neovlašteno korištenje opreme (hardware) ili programa (software) Vrtića,
- o nepriстойno ponašanje radnika prema poslovnim partnerima ili drugim radnicima,
- o iznošenje ili prenošenje netočnih podataka o radu Vrtića, čime se nanosi šteta ugledu,
- o davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka u Vrtiću,
- o odbijanje odgode odnosno prekida korištenja odmora koji je u slučaju prijeko potrebe zatražio ravnatelj Vrtića,
- o neopravdano odbijanje izvršenja naređenog posla,
- o onemogućavanje ovlaštenog radnika u provođenju inventure, revizije ili drugog oblika interne kontrole,
- o netočno evidentiranje podataka o radu s namjerom pribavljanja sebi ili drugoj osobi imovinske koristi,
- o samovoljno napuštanje rada.

(2) U slučaju neizvršavanja obaveza i/ili zanemarivanja svojih dužnosti koje proizlaze iz opisa posla, sigurnosnih protokola postupanja i naloga ravnatelja, radnik sklapanjem ugovora o radu daje izričit pristanak da mu se može odrediti smanjenje plaće za 10%, o čemu ravnatelj donosi obrazloženu odluku.

Članak 72.

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

Izvanredni otkaz

Članak 73.

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

Članak 74.

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

Otkaz skrivenim ponašanjem radnika

Upozorenje

Članak 75.

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

Članak 76.

- (1) Otkaz mora biti u pisanom obliku i mora biti obrazložen.
- (2) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje, a otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (5) Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.

(6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Otkazni rok

Članak 77.

(1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok iznosi najmanje:

- o 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od 1 godine
- o mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 1 godinu
- o mjesec dana i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 2 godine
- o 2 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 5 godina
- o 2 mjeseca i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 10 godina
- o 3 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 20 godina
- o radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina, otkazni rok iz prethodnog stavka ovoga članka Pravilnika povećava se za 2 tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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

Članak 78.

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

Članak 79.

(1) U slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

(2) U sporazumu između poslodavca i radnika gore navedeni rokovi mogu se skratiti.

Članak 80.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka, zaposlenik ima pravo izostati s posla najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja i pravo na naknadu plaće za vrijeme provedeno izvan radnog mjesta.

Članak 81.

(1) Vrtić može otkazati ugovor i istodobno predložiti radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

(2) Ako u navedenom slučaju radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

(3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

(4) U slučaju otkaza otkazni rok teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Članak 82.

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

Otpremnina

Članak 83.

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

XII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 84.

- (1) Upravno vijeće i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i djece Vrtića.
- (2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka u Vrtiću će se održavati prostorije, uređaji, oprema, sredstva i pomagala i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.
- (3) Ravnatelj je dužan radnike redovno izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Članak 85.

- (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.
- (3) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

Članak 86.

- (1) U svim prostorima Vrtića zabranjeno je pušenje.
- (2) O provođenju mjere iz stavka 1. ovoga članka skrbi ravnatelj Vrtića.

Članak 87.

- (1) Radnicima Vrtića zabranjeno je konzumiranje alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti prije stupanja na rad i tijekom rada te njihovo unošenje u radne prostorije.
- (2) U slučaju osnovane sumnje ili temeljem pisanog zahtjeva roditelja djeteta polaznika Vrtića, ravnatelj je dužan naložiti provođenje postupka provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.
- (3) Provjeru je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugoga sredstva ovisnosti, obavlja osoba koju ravnatelj za to pisano ovlasti, odnosno ovlaštena ustanova u koju ravnatelj pisano uputi radnika na provjeru.
- (4) Provjera radnika za kojega postoji osnovana sumnja da je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti, može se provesti samo uz radnikov pristanak.
- (5) O provjeri je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti sastavlja se zapisnik.
- (6) Radnika za kojega se utvrdi da je pod utjecajem alkohola ili drugoga sredstva ovisnosti, ravnatelj je dužan bez odgode udaljiti s radnog mjesta.

(7) Ako radnik odbije napustiti mjesto rada, ravnatelj se bez odgode treba obratiti za pomoć najbližoj redarstvenoj službi.

Članak 88.

Ravnatelj može, u svako doba radnog vremena u Vrtiću, naložiti provođenje postupka provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

Članak 89.

(1) Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovornih poslova.

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

Članak 90.

(1) Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Vrtića odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

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

(3) Tijela Vrtića ne smiju bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u Vrtiću.

Članak 91.

(1) Osobne podatke o radnicima Vrtić može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u svezi s radnim odnosom.

(2) Vrtić će posebno opunomoćiti osobu koja će podatke o radnicima prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

(3) Radnikovi osobni podaci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

(4) Temeljem pisanog zahtjeva, radnik može zatražiti uvid u podatke, brisanje osobnih podataka koji se na njega odnose pod uvjetom da osobni podaci više nisu nužni u odnosu na svrhe za koje su prikupljeni ili ako radnik povuče privolu na kojoj se obrada temelji.

Članak 92.

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

(2) Pod uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Pod spolnim uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 93.

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

Članak 94.

(1) Ravnatelj je dužan imenovati nekoga od radnika Vrtića koji će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu radnika.

(2) Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužaba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika neposredno uoči da neki od radnika Vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povrede obveza iz radnog odnosa.

(3) Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora Vrtića.

Članak 95.

(1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba podnijeti pritužbu ravnatelju. U skladu s pritužbom radnika ravnatelj je dužan u roku od osam dana, od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

(2) 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.

(3) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 2. ovoga članka smatra se radnikovom povredom obveza iz radnog odnosa.

Članak 96.

(1) Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika vrtića, osoba zadužena za pritužbe treba u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa predložiti ravnatelju da se radniku izda upozorenje zbog skrivljenog ponašanja.

(2) Upravno vijeće može na prijedlog ravnatelja radniku iz stavka 1. ovog članka redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 97.

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

XIII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 98.

(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 99.

(1) Pod izravnom diskriminacijom razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.

(2) Pod neizravnom diskriminacijom razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

Članak 100.

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

Članak 101.

(1) Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije u Vrtiću, tijela Vrtića dužna su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.

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

XIV. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 102.

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

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

Članak 103.

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

Članak 104.

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

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

XV. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 105.

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

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

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

XVI. EVIDENCIJA O RADNICIMA I RADNOM VREMENU

Članak 106.

Vrtić mora voditi evidenciju o radnicima i radnom vremenu sukladno važećem *Pravilniku*.

Članak 107.

(1) Osim navedenih podataka iz Pravilnika Vrtić je dužan voditi i druge od radnika ili od nadležnog tijela prijavljene podatke od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (trudnoća, majčinstvo, očinstvo, dojenje djeteta, status samohranog roditelja, status posvojitelja, profesionalna bolest, ozljeda na radu, profesionalna nesposobnost za rad, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, obveze uzdržavanja koje terete radnika, za radnike koji rade u nepunom radnom

vremenu podatke o drugom poslodavcu ili poslodavcima kod kojih radnik radi u nepunom radnom vremenu i slično).

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

Članak 108.

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

Članak 109.

(1) Vrtić je dužan redovito evidentirati sve podatke.

(2) Vrtić je dužan evidenciju o radnom vremenu imati u poslovnom prostoru.

Članak 110.

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

XVII. POSLOVNA TAJNA

Članak 111.

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

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

XVIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 112.

(1) Ukoliko radnik namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je istu nadoknaditi.

(2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao, uz naznaku da ukoliko se ne može utvrditi dio štete koji je uzrokovao svaki pojedini radnik, svi su radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakom dijelovima.

Članak 113.

(1) Ukoliko radnik pretpi štetu na radu ili u svezi s radom, vrtić je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz prethodnog stavka ovog članka, odnosi se i na štetu koju je vrtić uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 114.

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

Članak 115.

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

Članak 116.

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

Predsjednik Upravnog vijeća: Gordana Zečević

Ravnateljica: Deana Krizmanić

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Vrtića dana 03.09. 2025.. godine, te je stupio na snagu dana 10.09. 2025. godine.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu Dječjeg vrtića Zvezdica mira koji je donesen na sjednici Upravnog vijeća 9. travnja 2021.

KLASA: 003-03-25-01

URBROJ: 2170/01-80-25-3

Rijeka, 27.08. 2025.