



Na temelju članka 25. Statuta Predškolske ustanove Vrtuljak te članka 41. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (Narodne novine, 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 i 101/23 ) Upravno vijeće Predškolske ustanove Vrtuljak uz prethodnu suglasnost osnivača Općine Nuštar KLASA:601-01/25-01/01, URBROJ:2196-21-02/01-25-1 od 06. veljače 2025. godine, na 43. sjednici Upravnog vijeća održanog dana, 14. veljače 2025. godine donosi

## **PRAVILNIK O RADU PREDŠKOLSKE USTANOVE VRTULJAK**

### **OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) Predškolska ustanova Vrtuljak kao poslodavac (u daljem tekstu: Dječji vrtić) uređuje uvjete rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze Dječjeg vrtića i svih zaposlenika (u daljnjem tekstu – radnika), plaće i novčane naknade radnika, zaštitu dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Dječjem vrtiću.

#### **Članak 2.**

Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na radnike koji su s Dječjim vrtićem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme.

Nitko u Dječjem vrtiću ne može stupiti na rad bez sklopljenog ugovora o radu.

Kod sklapanja ugovora o radu s radnikom, ravnatelj Dječjeg vrtića (u daljnjem tekstu: ravnatelj) može od radnika tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovorenih poslova.

#### **Članak 3.**

Prigodom stupanja radnika na rad, Ravnatelj vrtića je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Dječjem vrtiću.

Ravnatelj će omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i drugih akata kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika u Dječjem vrtiću.

#### **Članak 4.**

Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno prema uputama ili radnim nalogima ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj.

Prava i obveze radnika i Dječjeg vrtića iz Ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika, ostvaruju se od dana početka rada radnika u Dječjem vrtiću.

## **IZBOR RADNIKA I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### **Sklapanje ugovora o radu**

#### **Članak 5.**

Radnici se primaju na rad u vrtić na temelju natječaja, sukladno Zakonu.

Osobe koje se primaju na rad moraju zadovoljavati odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97., 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 i 101/23) Pravilnika o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika, te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću (NN 133/97.)

Odluku o objavi natječaja iz stavka 1. ovoga članka donosi Upravno vijeće. Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Vrtića.

U prijavi Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i natječaju 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 ispravama koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta
- o roku u kojemu osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj, koji ne može biti kraći

od osam dana.

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

O zasnivanju radnog odnosa odlučuje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

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

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

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

S osobom koja ne ispunjava propisane uvjete 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.

### **Članak 6.**

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz Zakona o predškolskom odgoju za odgojitelja, poslove odgojitelja može obavljati osoba koja je završila učiteljski studij, i to:

- specijalistički diplomski stručni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski studij
- ili četverogodišnji diplomski stručni studij primarnog obrazovanja, uz uvjet da u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa stekne kvalifikaciju odgojitelja temeljem priznavanja stečenih ishoda učenja na studiju za učitelja i razlike programa za prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju učitelja u svrhu stjecanja kvalifikacije odgojitelja.

Ako osoba iz prethodnog stavka ne stekne kvalifikaciju odgojitelja u roku od dvije (2) godine od dana zasnivanja radnoga odnosa, prestaje joj radni odnos istekom roka za stjecanje odgovarajuće kvalifikacije za odgojitelja te se ne može više zaposliti u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja dok ne ispunji uvjete za rad na radnome mjestu odgojitelja.

Ako se na natječaj javila osoba koja traži prednost zapošljavanja prema Zakonu o pravima hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihovih obitelji, ravnatelj u roku do 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu treba izvijestiti tu osobu o rezultatima natječaja.

Za obavljanje poslova koji ne trpe odgađanje radnik se može primiti na rad bez objave natječaja, odnosno oglasa, ali najduže za razdoblje od 60 dana, sklapanjem ugovora o radu na određeno vrijeme.

### **Članak 7.**

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

Pisana potvrda iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati sve podatke ugovora o radu iz članka 6. ovog Pravilnika.

### **Članak 8.**

Ravnatelj je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam (8) dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

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

## **Članak 9.**

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

## **SKLAPANJE UGOVORA O RADU S ODGOJITELJIMA, STRUČNIM SURADNICIMA, MEDICINSKOM SESTROM I OSTALIM RADNICIMA**

## **Članak 10.**

Prije sklapanja ugovora o radu s odgojiteljima, stručnim suradnicima, medicinskom sestrom (u daljnjem tekstu: odgojitelji i stručni suradnici) te sa ostalim administrativno tehničkim radnicima i pomoćnim radnicima (u daljnjem tekstu: ostali radnici) obavezno se provodi postupak izbora na temelju javnog natječaja.

Odluku o objavi javnog natječaja donosi Upravno vijeće.

Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Dječjeg vrtića, a rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam (8) dana.

## **Članak 11.**

Natječaj iz članka 10. treba sadržavati:

1. puni naziv i sjedište Dječjeg vrtića,
2. naziv ili vrstu rada za koji se radnik zapošljava,
3. uvjete koje radnici treba ispuniti za zasnivanje radnog odnosa,
4. isprave kojima dokazuje ispunjenost uvjeta iz točke 3.,
5. vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu i
6. rok u kojemu kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj.

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

## **Članak 12.**

Odluku o izboru između kandidata prijavljenih na natječaj donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

S izabranim kandidatom Ravnatelj sklapa Ugovor o radu sukladno članku 6. ovog Pravilnika ili izabranom kandidatu uručuje pisanu potvrdu o radu sukladnu članku 7. ovog Pravilnika.

## **Članak 13.**

Sudionike natječaja za izbor radnika koji nisu izabrani Ravnatelj izvješćuje i vraća im natječajnu dokumentaciju.

#### **Članak 14.**

Iznimno, ravnatelj može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme bez objavljivanja javnog natječaja na način propisan Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“, br. 10/97,107/07,94/13 ; u daljnjem tekstu: Zakon o predškolskom odgoju) i Statutom Predškolske ustanove Vrtuljak.

- 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.

Ako se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete utvrđene Pravilnikom o radu Predškolske ustanove Vrtuljak ( u daljnjem tekstu: Pravilnik o radu), odnosno Zakonu i na njemu temeljnim aktima, može se izabrati osoba koja ne ispunjava uvjete.

S osobom iz stavka 2. ovog 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 mjeseci.

#### **Članak 15.**

Ako su zakonom, drugim propisom ili općim aktom Dječjeg vrtića za obavljanje pojedinih poslova utvrđeni posebni uvjeti, ravnatelj može sklopiti ugovor o radu samo s radnikom koji ispunjava te uvjete.

Radi utvrđivanja zdravstvenih sposobnosti za obavljanje određenih poslova, ravnatelj može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika iz stavka 2. ovog članka snosi Dječjeg vrtić.

#### **Članak 16.**

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ravnatelj može odlučiti o potrebi sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, obavljanjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Pod objektivnim razlozima iz stavka 2. ovoga članka za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme podrazumijeva se:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika
- privremeno povećanje opsega posla
- privremeno zapošljavanje do zapošljavanja radnika s potrebnim uvjetima
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana
- drugi razlozi utvrđeni propisom ili godišnjim planom i programom rada Dječjeg vrtića.

## **Članak 17.**

Ravnatelj je dužan radniku koji je zaposlen u Dječjem vrtiću na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je u Dječjem vrtiću zaposlen na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme kada se radi o obavljanju poslova s istim ili sličnim stručnim zvanjima i vještinama.

Radnike koji su u Dječjem vrtiću zaposleni na određeno vrijeme ravnatelj je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

### **Provjera sposobnosti radnika**

## **Članak 18.**

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

Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi se razgovorom s radnikom, upućivanjem radnika na liječnički pregled i slično.

## **Članak 19.**

Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 18. ovoga Pravilnika obavlja ravnatelj ili radnik Dječjeg vrtića kojega ravnatelj za to punomoći.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka dostavlja ravnatelju pisano izvješće o stručnim, radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Dječjem vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje samo ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.

### **Probni rad**

## **Članak 20.**

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada uglavljuje se ugovorom o radu, a ne može se ugovoriti u vremenu duljem od šest mjeseci.

## **Članak 21.**

Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba odnosno radnik kojeg za to punomoći ravnatelj.

## **Članak 22.**

Radniku koji na probnom radu nije zadovoljio otkazuje se ugovor o radu danom dostave otkaza ugovora o radu, uz zakonom propisani otkazni rok. Radnik se obavještava u pisanom obliku.

## **Trajanje ugovora o radu**

### **Članak 23.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kada je zakonom ili provedbenim propisom drugačije određeno.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje Dječji vrtić i radnika dok ne prestane na način propisan Zakonom o radu.

### **Članak 24.**

Ravnatelj će sklopiti Ugovor o radu na određeno vrijeme zbog objektivnih razloga koji su opravdani rokom, obavljanjem određenog posla ili nastupanjem određenog posla, ili nastupanjem određenog događaja.

Pod objektivnim razlozima iz stavka 1. ovog članka, za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme podrazumijeva se:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika/ce,
- privremeno povećanje opsega posla
- privremeno zapošljavanje do zapošljavanja radnika s potrebnim uvjetima i slično, sukladno Zakonu o radu i Zakonu o predškolskom odgoju.

### **Članak 25.**

Ugovor o radu prestaje sukladno odredbama Zakona o radu.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

O prestanku ugovora o radu iz stavka 2. ovog članka ravnatelj je dužan na vrijeme izvijestiti radnika u pisanom obliku.

### **Članak 26.**

Za vrijeme trajanja radnog odnosa, bez obzira je li ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, ravnatelj može radnika i bez njegovog prethodnog pristanka rasporediti na rad u vrtiću iz jednog objekta u drugi, na obavljanje poslova istog radnog mjesta za koje je sklopljen ugovor o radu, ukoliko za to postoje opravdani razlozi.

## **PRIPRAVNICI**

### **Članak 27.**

Pripravnici u Dječjem vrtiću su osobe koje se prvi put zapošljavaju na poslovima odgojitelja ili stručnog suradnika uz uvjet stažiranja, odnosno polaganja stručnog ispita. Prava i obveze Dječjeg vrtića i odgojitelja i stručnih suradnika pripravnika iz stavka 1. ovoga članka detaljnije se uređuju ugovorom o radu, u skladu sa odredbama Zakona o predškolskom odgoju i drugim propisima.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća sukladno važećim zakonskim propisima. Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program stažiranja.

Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust. Ukoliko pripravnik ne položi pripravnički ispit ni nakon proteka godine dana od isteka pripravničkog staža poslodavac će mu otkazati ugovor o radu.

Troškove drugog polaganja pripravničkog ispita snosi sam pripravnik.

Rok iz stavka 2. 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.

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

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

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 ovoga Zakona.

Na pripravnike - odgojitelje i stručne suradnike u vrtiću primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97., NN 107/07. NN 94/13./ 98/19, 57/22 i 101/23) propisi doneseni na temelju zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.

## **RADNO VRIJEME**

### **Puno radno vrijeme**

#### **Članak 28.**

Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

#### **Članak 29.**

Raspored radnog vremena, odnosno radnih obveza radnika utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom. Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda pisanim putem.

## **Nepuno radno vrijeme**

### **Članak 30.**

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.

Radnik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

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.

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.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno utvrđenom radnom vremenu.

## **Prekovremeni rad**

### **Članak 31.**

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako zbog prirode prijeke potrebe, ravnatelj nije u mogućnosti da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, svoj usmeni zahtjev je dužan pismeno potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ukupno trajanje rada radnika, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 50 sati tjedno (40 sati redovnog rada + 10 sati prekovremenog rada).

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

Osim u slučaju više sile, prekovremeni rad se ne može naložiti: trudnici, roditelju s djetetom do tri godine života, samohranom roditelju s djetetom do šest godina života, radniku koji radi polovicu radnog vremena iz zdravstvenih razloga, roditelju koji radi polovicu radnog vremena zbog brige o djetetu s posebnim potrebama, osim u slučaju da neposredno nadređenoj osobi dostave pisanu izjavu o pristanku na takav rad.

Prigovor protiv naloga o prekovremenom radu ne odgađa izvršenje naloga i radnik je dužan odraditi prekovremeni rad.

## **Preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 32.**

Radnik mora biti obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, u pisanom obliku, s naznakom poslova koje će obavljati i vremenom obavljanja istih, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada i drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe.

Po potrebi, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraćem od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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 48 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 6 mjeseci.

## **ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka**

### **Članak 33.**

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi ravnatelj.

Vrijeme odmora iz stavaka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena ni u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena. Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

### **Dnevni odmor**

### **Članak 34.**

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

### **Tjedni odmor**

### **Članak 35.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora, tj. subotu i nedjelju, isto se može urediti posebnom odlukom ravnatelja, te se u tom slučaju, radnika osigurava korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, u dogovoru, odnosno prema odluci neposredno nadređene osobe, osigurat će mu se korištenje tjednog odmora najkasnije u roku od 14 dana.

## **Trajanje godišnjeg odmora**

### **Članak 36.**

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana. Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna - 20 radnih dana, koliko iznosi Zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi, ali najviše do 30 radnih dana.

### **Članak 37.**

Godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

#### **1. obzirom na složenost poslova :**

- poslovi za koje je uvjet VSS - 4 radna dana
- poslovi za koje je uvjet VŠS - 3 radna dana
- poslovi za koje je uvjet SSS, VKV i KV - 2 radna dana
- poslovi za koje je uvjet NK,OŠ,NSS - 1 radna dana

#### **2. obzirom na dužinu radnog staža:**

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

#### **2. obzirom na posebne uvjete**

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom - 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s poteškoćama u razvoju bez obzira na ostalu djecu - 2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 3. stavka 1. ovoga članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

### **Naknada za vrijeme godišnjeg odmora**

#### **Članak 38.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnika se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

### **Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor**

#### **Članak 39.**

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

### **Utvrđivanje godišnjeg odmora**

#### **Članak 40.**

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani određeni zakonom te dani plaćenog dopusta.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

#### **Članak 41.**

Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid radnog odnosa odnosno rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način propisan odredbom članka 36. i članka 37. ovoga Pravilnika nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

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

Za vrijeme trajanja probnog rada radnik nema pravo koristiti godišnji odmor.

### **Razmjerni dio godišnjeg odmora**

#### **Članak 42.**

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 41. stavkom 1. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji

se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 36. i članka 37. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 36. i članka 37. te članka 41. stavak 1. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Ako je radniku iz stavka 2. ovog članka, prije prestanka radnog odnosa bilo omogućeno korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, poslodavac nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

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

### **Naknada plaće za neiskorišteni godišnji odmor**

#### **Članak 43.**

U slučaju prestanka ugovora o radu, Dječji vrtić je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, bez svoje krivnje, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se, sukladno odredbi članka 36. i članka 37. ovog Pravilnika, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

### **Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima**

#### **Članak 44.**

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 10 radnih dana u neprekidnom trajanju, osim ako zaposlenik i ravnatelj Ustanove drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 10 dana.

### **Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu**

#### **Članak 45.**

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od 10 radnih dana, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 44. stavka 2. ovoga Pravilnika, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju zaposlenik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

#### **Članak 46.**

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti neposredno ravnatelja Dječjeg vrtića, najkasnije jedan dan prije njegovog korištenja.

#### **Korištenje godišnjeg odmora u slučaju raspolaganja ili prestanka radnog odnosa**

#### **Članak 47.**

U slučaju kada je radnik stavljen na raspolaganje ili u slučaju prestanka radnog odnosa zbog prelaska na rad k drugom poslodavcu, radnik ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u Dječjem vrtiću u kojem mu prestaje radni odnos.

Rok raspolaganja ne teče za vrijeme trajanja godišnjeg odmora radnika stavljenog na raspolaganje.

#### **Plan korištenja godišnjeg odmora**

#### **Članak 48.**

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom i rasporedom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, a nakon prethodnog savjetovanja sa radničkim vijećem Dječjeg vrtića, vodeći računa i o pisanoj želji svakoga pojedinog radnika.

Plan korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

#### **Članak 49.**

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime radnika,
- naziv radnog mjesta na koje je radnik raspoređen,
- ukupno trajanje godišnjeg odmora,
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

#### **Članak 50.**

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora ravnatelj donosi rješenje kojim utvrđuje ukupno trajanje godišnjeg odmora određenog na način propisan odredbom članka 36. i članka 37. ovoga Pravilnika, te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Rješenje iz stavka 1. ovoga članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

## **Odgoda (prekid) korištenja godišnjeg odmora**

### **Članak 51.**

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj Dječjeg vrtića.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

## **Naknada stvarnih troškova nastalih zbog odgode (prekida) korištenja godišnjeg odmora**

### **Članak 52.**

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

## **Plaćeni dopust**

### **Članak 53.**

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito za:

1. sklapanje braka radnika - 5 radnih dana
2. rođenje djeteta - 5 radnih dana
3. smrti supružnika, djeteta, pastorčadi, svoga roditelja, očuha i maćehe, posvojitelja i posvojenika, unuka - 5 radnih dana
4. smrti braće i sestara, djeda ili bake te roditelja supružnikovih - 2 radna dan
5. teške bolesti djeteta, supružnika ili roditelja - 5 radnih dana
6. selidbe - 2 radna dana
7. elementarne nepogode - 5 radnih dana
8. dobrovoljno davanje krvi - 1 radni dan
9. za polaganje stručnog ispita prvi put - 5 radnih dana
10. za sudjelovanje na amaterskim kulturnim i sportskim priredbama - 1 radni dan
11. sklapanje braka djeteta - 2 radna dana

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio pod drugim osnovama.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi, dan plaćenog dopusta se, u pravilu, koristi neposredno nakon davanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, zbog izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova, dani plaćenog dopusta koristit će se naknadno u dogovoru sa ravnateljem Vrtića, bez obzira na kalendarsku godinu u kojoj je radnik dao krv.

Pod teškom bolešću iz stavka 1.točke 5. ovoga članka podrazumijeva se bolest koja zahtjeva dodatnu njegu za održavanje života i osnovnih životnih funkcija djeteta, supružnika ili roditelja.

#### **Članak 54.**

Ako okolnost na osnovi koje radnik ima pravo na plaćeni dopust nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio odsutan s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog darivanja krvi.

U slučaju prekida godišnjeg odmora ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad zbog plaćenog dopusta u slučaju smrtnog slučaja ili dobrovoljnog darivanja krvi, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopušta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora će koristiti naknadno, prema dogovoru sa ravnateljem Dječjeg vrtića.

Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi završio godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja neplaćenog dopusta, odnosno privremene nesposobnosti za rad.

#### **Članak 55.**

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa i u svezi sa radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

#### **Neplaćeni dopust**

#### **Članak 56.**

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana ili ako to okolnosti zahtijevaju za još 30 dana u kalendarskoj godini, i to osobito zbog: gradnje popravke ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, vlastitog obrazovanja i edukacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, neodgodivih obveza i obiteljskih obveza.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust u dužem trajanju od određenog u stavku 1. ovog članka i to osobito nakon što je iskorišteno pravo na roditeljski dopust ili pravo na rad s polovicom punog radnog vremena sukladno zakonskim odredbama, jednom od zaposlenih roditelja do navršene 3. godine djetetova života.

Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.

Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Dječjeg vrtića.

S prvim danom neplaćenog dopusta radniku se zaključuje radna knjižica i odjavljuje ga se s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Dječji vrtić, ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o gubitku prava rada u Dječjem vrtiću.

Za trajanja neplaćenog dopusta ugovor o radu privremeno prestaje, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije propisano.

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

### **Članak 57.**

Upravno vijeće i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika i djece Dječjeg vrtića.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka u Dječjem vrtiću će se održavati prostorije, uređaji, oprema, sredstva i pomagala, radno mjesto i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.

### **Članak 58.**

Radnik je obvezan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.

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 Dječjem vrtiću.

### **Članak 59.**

Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovorenih poslova:

- o zdravstvenom stanju i smanjenoj radnoj sposobnosti,
- u svezi s zaštitom majčinstva,
- za obračun poreza na dohodak i obračun osobnih odbitaka,
- ostale podatke i isprave važne za ostvarivanje nekog prava u svezi s radom.

Podatke iz stavka 1. ovog članka radnik mora dostaviti ravnatelju ili tajniku. Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

### **Članak 60.**

Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Dječjeg vrtića odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

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

## **Članak 61.**

Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Dječjeg vrtića kojega zašto ravnatelj punomoći.

O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju radnikovih osobnih podataka te imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka ravnatelj može odlučiti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Radnikovi osobni podaci mogu se dostavljati trećim samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

## **Članak 62.**

Radnici Dječjeg vrtića tijekom rada trebaju poštivati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.

Osobnost i dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojim radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe/radnika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugom,
- uvrede, prijetnje, psovke ili omalovažavanje,
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili pak davanje dezinformacija,
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka

Pod uznemiravanjem radnika Dječjeg 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.

Pod spolnim uznemiravanjem radnika Dječjeg 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 63.**

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

## **Članak 64.**

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

### **Članak 65.**

Ravnatelj je dužan imenovati nekog od radnika koji će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu radnika.

Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (u daljem tekstu: ravnatelj) neposredno uoči da neki od radnika Dječjeg vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povrede obveza iz radnog odnosa.

Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 1. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora Dječjeg vrtića.

Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

### **Članak 66.**

Radnik koji je uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, obratit će se ovlaštenoj osobi od strane poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva.

Radnik koji je uznemiravanje ili spolno uznemiravanje od strane poslodavca, obratit će se ovlaštenoj osobi za primanje ili rješavanje pritužbi, Upravnom vijeću i Osnivaču.

Radnik za kojeg 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.

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

### **Članak 67.**

Ovlaštena osoba dužna je, ovisno o naravi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja i spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji te o svemu tome sastaviti zapisnik.

Zapisnik potpisuje ovlaštena osoba i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su punomoćnik radnika, sindikalni povjerenik i sindikalni predstavnik, osoba protiv koje je pritužba podnesena i dr.

Ukoliko ravnatelj ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja i spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu, nego ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam (8) dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 2. i 3. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

#### **Članak 68.**

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Dječjeg vrtića prema člancima 68. i 69. ovoga Pravilnika, ravnatelj treba u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu.

#### **Članak 69.**

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

#### **Članak 70.**

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

### **ZABRANA DISKRIMINACIJE**

#### **Članak 71.**

U Dječjem vrtiću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

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 72.**

Pod izravnom diskriminacijom iz članka 73. stavka 2. ovoga Pravilnika razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog 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.

Pod neizravnom diskriminacijom iz članka 73. 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 73.**

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

### **Članak 74.**

Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije u Dječjem vrtiću, tijela Dječjeg vrtića dužna su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.

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

## **PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NAKNADE**

### **Članak 75.**

Osnovna bruto plaća radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću. Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun mjesečne osnovne plaće sukladno Odluci o visini osnovice za obračun plaće u javnim službama.

Osnovna plaća radnika povećava se za 0,5 posto za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dječji vrtić će radniku isplatiti plaću nakon obavljenog rada, jedanput za prethodni mjesec najkasnije do 15-og dana u idućem mjesecu.

Koeficijent složenosti poslova pojedinih radnim mjesta utvrđen je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada vrtića.

Radnicima sa stečenim zvanjem mentora ili savjetnika povećava se koeficijent složenosti radnog mjesta:

- za zvanje mentora: 10 %,
- za zvanje savjetnika: 20 %.

Radnicima koji uz redovan program provode i posebne verificirane programe propisane Državnim pedagoškim standardom predškolskog odgoja i naobrazbe povećava se koeficijent složenosti radnog mjesta: 10% .

### **Članak 76**

Plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću 50%
- za dnevni prekovremeni rad 50%
- za rad blagdanom i neradnim danima utvrđenim Zakonom 50%

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

#### **Članak 77.**

Dječji vrtić će isplatiti radniku naknadu plaće:

- za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 42 dana 75 % plaće iz prethodnog mjeseca, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti – u iznosu 100% plaće
- za dane blagdana i neradne dane određene zakonom – u iznosu plaće
- za trajanja plaćenog dopusta – u iznosu plaće
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez njegove krivnje – u iznosu plaće

Naknada plaće iz ovoga članka isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaća.

### **OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

#### **Članak 78.**

Materijalna prava radnika (regres, otpremnina, pomoć radnicima, naknada za službeno putovanje, naknada prijevoza, osiguranje radnika, sistematski pregled, jubilara nagrada, dar u prigodi dana Sv. Nikole, dar u naravi za Uskrs, nagrada za božićne blagdane i ostala materijalna prava) utvrđuju se do iznosa koji osigura ili s kojim je suglasan Osnivač Dječjeg vrtića.

Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora sukladno iznosu s kojim je suglasan Osnivač, koji će biti isplaćen u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Radnik koji je u prethodnoj godini stekao pravo na godišnji odmor, ali ga tada nije koristio jer je bio na roditeljskom, roditeljskom, posvojiteljskom dopustu ili bolovanju, dopustu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ima pravo na isplatu regresa u tekućoj godini za prošlu, pod uvjetom da pravo na godišnju odmor za prethodnu godinu (najmanje 10 radnih dana) koristi u tekućoj godini najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te iznimno do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad, sukladno članku 44. stavcima 4. i 5. ovog Pravilnika. Osim toga, navedeni radnik ima pravo i na regres za tekuću godinu.

### **Otpremnina**

#### **Članak 79.**

U slučaju kada radnik odlazi u mirovinu pripada mu pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak. Odluku o otpremnini donosi ravnatelj Vrtića.

## **Drugi novčani i nenovčani primici radnika**

### **Članak 80.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla, ako je adresa rada od adrese prebivališta udaljena 3 km ili više, u iznosu čiju visinu donosi Upravno vijeće posebnom Odlukom uz suglasnost osnivača.

Udaljenost između mjesta prebivališta i mjesta rada radnika utvrdit će se korištenjem aplikacije Google maps, putem odabira najkraće rute putovanja.

Naknada za troškove prijevoz na posao i sa posla obračunava se za dane za koje je radnik bio prisutan na radu.

U slučaju da je radnik tijekom radnog dana bio upućen na službeno putovanje, a koje je počelo nakon 12,00 sati tog radnog dana, radniku će se, uz ispunjenje uvjeta iz stavka 1. ovog članka, priznati pravo na puni iznos troška prijevoza na posao i s posla.

Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o promjeni mjesta stanovanja prije preseljenja, a najkasnije u roku od 8 dana od dana preseljenja.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Radniku se priznaje cijela dnevica za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevica i u slučaju kada putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati. Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati radniku se priznaje pola dnevnice. Za ostatak vremena duži od 8 sati, ali ne duži od 12 sati priznaje se također pola dnevnice u slučajevima kada je službeni put duži od 24 sata.

Dnevica za službeni put isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Ostali troškovi koji mogu nastati u svezi sa službenim putovanjem, isplaćuju se u visini stvarnih troškova, uz prilog računa o učinjenom trošku.

### **Članak 81.**

Vrtić može radnicima u Vrtiću isplatiti jubilarne nagrade za višegodišnji neprekinuti rad u Vrtiću, u visini neoporezivog iznosa, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak. Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka uz plaću za mjesec u kojem se je radnik stekao pravo na jubilarnu nagradu. Odluku o jubilarnoj nagradi donosi ravnatelj Vrtića.

### **Članak 82.**

Radnici imaju pravo na potpore i darove koje uređuju propisi o oporezivanju dohotka, u svotama koje su neoporezive (na primjer: božićnice, dar djetetu, pomoć kod dužeg bolovanja, za slučaj smrti djelatnika ili člana uže obitelji ), ako to dopuštaju financijske mogućnosti Osnivača, a na osnovi odluke koju donosi ravnatelj Vrtića.

Pod darom za dijete podrazumijeva se dar u prigodi Sv. Nikole za dijete radnika mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje

dar. Ako su oba roditelja zaposlena kod poslodavca, sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se zaposleniku po kojem je dijete zdravstveno osigurano.

### **Članak 83.**

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika, u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak. Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika i djeteta, te roditelja, očuha ili maćehe radnika, u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

### **Članak 84.**

Radnici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

## **ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

### **Članak 85.**

O statusu radnika u Dječjem vrtiću odlučuju ravnatelj i Upravno vijeće.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka **ravnatelj**:

- sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu
- izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa
- zaključuje i otkazuje ugovore o radu s ostalim radnicima (pravnim, administrativnim, finansijsko-računovodstvenim, i pomoćno-tehničkim)
- kod otkaza ugovora o radu provodi postupak savjetovanja s radničkim vijećem i osigurava dokaze o razlozima za otkaz ugovora o radu
- prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova
- radniku u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja, odnosno preslike istih
- izvješćuje radnike o prestanku ugovora o radu sklopljenim na određeno vrijeme
- izvješćuje radnika s navršениh 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu ili s radnikom dogovara nastavak rada
- izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa
- uređuje vođenje evidencije o radnicima zaposlenim u Dječjem vrtiću
- upućuje radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova
- imenuje osobu koja će osim njega biti ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podaci radnika, obrađuju, koriste i dostavljaju trećima zakonito
- obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Dječjeg vrtića.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka **Upravno vijeće:**

- odlučuje na prijedlog ravnatelja o izboru i zasnivanju radnog odnosa te donošenju odluka o redovnom i izvanrednom otkazu ugovora o radu odgojitelja, stručnih suradnika i medicinske sestre te ostalih radnika, sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića
- odlučuje na prijedlog ravnatelja o utvrđivanju viška radnika i programu zbrinjavanja viška radnika
- odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o upućivanju na liječnički pregled odgojitelja i stručnih suradnika i medicinske sestre kojima je narušeno psihofizičko stanje u mjeri koja bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost
- odlučuje o zahtjevima radnika za zaštitu prava iz radnog odnosa
- obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Dječjeg vrtića.

### **Članak 86.**

Radniku Dječjeg vrtića radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.

Radniku Dječjeg vrtića ugovor o radu može prestati samo u slučajevima propisanim zakonom.

### **Članak 87.**

Ako se u roku do šest mjeseci od dana redovitog otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga promijene okolnosti i ponovo nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, Dječji vrtić je dužan radniku kojemu je otkazan ugovor o radu, ponuditi sklapanje novog ugovora o radu.

### **Članak 88.**

Ravnatelj Dječjeg vrtića, uz prethodnu odluku Upravnog vijeća, kada je to predviđeno zakonom može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili je mogla nastupiti šteta
- odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom, statutom ili ovim pravilnikom
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti
- nanošenje znatnije štete
- nepropisnog ili nekorektnog odnosa prema radnicima
- zlouporaba korištenja bolovanja
- zlostavljanja ili zanemarivanja djeteta
- izazivanja fizičkih i drugih sukoba s ostalim radnicima ili drugim osobama koje borave u Dječjem vrtiću
- kršenje odredbi kućnog reda

### **Članak 89.**

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

### **Članak 90.**

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se primjerice:

- namjerno i drugo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu,
- zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
- konzumiranje alkohola ili drugih opijata za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju
- otuđenje ili uništavanje imovine Dječjeg vrtića
- izazivanje nereda, tučnjave, te grub i ne civiliziran odnos prema drugim radnicima ili strankama i slično,
- odbijanje izvršenja odluke o upućivanju na liječnički pregled prema članka 15. ovog Pravilnika, odredbi Pravilnika o zaštiti na radu Dječjeg vrtića, članka 31. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju te članka 24. Zakona o radu,
- namjernog zlostavljanja i zanemarivanja djeteta .

### **Članak 91.**

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

### **Članak 92.**

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

### **Članak 93.**

Ako je radnik skrivljenim ponašanjem, zbog kojeg mu se otkazuje redovito ili izvanredno ugovor o radu, počinio Dječjem vrtiću štetu, tijela koja odlučuju o otkazu ugovora o radu, dužna su u okviru istog postupka odlučiti i o naknadi štete.

### **Članak 94.**

Na razrješenje ravnatelja i raskid ugovora o radu za poslove ravnatelja ne primjenjuju se odredbe ovoga Pravilnika o otkazu ugovora o radu.

Razrješenjem ravnatelja s dužnosti i prestankom ugovora o radu za poslove ravnatelja sklopljenim na određeno vrijeme, za vrijeme obnašanja dužnosti ravnatelja, ravnatelj nastavlja s radom na poslovima po ugovoru o radu koji je sklopio na neodređeno vrijeme prije imenovanja na dužnost ravnatelja.

## **ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 95.**

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 njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti upravnom vijeću zahtjev za zaštitu prava.

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

### **Članak 96.**

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

### **Članak 97.**

Ako ne postupi prema članku 97. ovoga Pravilnika, odlučujući o zahtjevu, Upravno vijeće može:

- zahtjev odbiti kao neosnovan
- zahtjevu udovoljiti i osporavani akt izmijeniti ili poništiti, ukoliko je to u nadležnosti upravnog vijeća
- zahtjevu udovoljiti i osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, ukoliko je to u nadležnosti upravnog vijeća

## **DOSTAVLJANJE PISMENA**

### **Članak 98.**

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.

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

U slučaju odbijanja prijema pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese radnika dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića.

Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od 8 dana od dana isticanja pismena.

## **NAKNADA ŠTETE**

### **Članak 99.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Dječjem vrtiću, dužan je nastalu štetu nadoknaditi.

### **Članak 100.**

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

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

### **Članak 101.**

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

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 102.**

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

### **Članak 103.**

Ako radnik na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a tu je štetu nadoknadio Dječji vrtić, radnik je dužan Dječjem vrtiću vratiti iznos koji je on isplatio trećoj osobi.

### **Članak 104.**

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

Ako radnik ne nadoknadi nastalu štetu dragovoljno, ravnatelj treba protiv radnika pokrenuti postupak za prisilnu naknadu štete.

### **Članak 105.**

Radnik ima pravo na naknadu štete od Dječjeg vrtića ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Dječji vrtić prouzroči štetu povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati.

Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Dječji vrtić će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima, prema pravomoćnoj sudskoj odluci, odnosno prema ovršnoj ispravi.

## **RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA**

### **Članak 106.**

Dječji vrtić će u okviru mogućnosti i u dogovoru s osnivačem osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Dječji vrtić će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Dječjem vrtiću koji se ravnatelju Dječjeg vrtića pismeno očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.

Ako u Dječjem 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 107.**

Za izvješćivanje radničkog vijeća o podacima propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlašten je ravnatelj.

### **Članak 108.**

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i Dječjeg vrtića, uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.

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 je dužan pokrenuti postupak za poništenje izbora.

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

### **Članak 109.**

Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Dječjem vrtiću.

Skup radnika saziva radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, vodeći pritom računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Dječjeg vrtića.

Ako u Dječjem vrtiću nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika dužan je sazvati ravnatelj.

Kada je u Dječjem 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.

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

## PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 110.

Na prava i obveze koje nisu uređene ovim Pravilnikom, primjenjivat će se odgovarajuće odredbe Zakona o radu, kao i odgovarajući akti Osnivača i Dječjeg vrtića.

### Članak 111.

Pravilnik o radu Dječjeg vrtića stupa na snagu osmog dana od dana objave na Oglasnoj ploči Dječjeg vrtića.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

Martina Jozić

Martina Jozić

KLASA: 601-02/25-02/01

URBROJ: 2196-21-1-03-25-1

Nuštar, 14.02.2025.

Ovaj Pravilnik o radu Predškolske ustanove „Vrtuljak“ objavljen je na Oglasnoj ploči dana 14. veljače 2025. godine, a stupio je na snagu 22. veljače 2025. godine

RAVNATELJICA

Jasminka Zovko

Jasminka Zovko

