



REPUBLIKA HRVATSKA
VUKOVARSKO SRIJEMSKA ŽUPANIJA
OPĆINA NUŠTAR

DJEČJI VRTIĆ VRTULJAK NUŠTAR
PODRUČNI ODJEL CICIBAN CERIĆ

Breza 2, 32221 Nuštar
dvvrtuljak.nustar@gmail.com

**PRAVILNIK O RADU
DJEČJEG VRTIĆA VRTULJAK NUŠTAR**



DJEČJI VRTIĆ VRTULJAK NUŠTAR
PODRUČNI ODJEL CICIBAN CERIĆ

Nuštar, lipanj 2026. godine



REPUBLIKA HRVATSKA
VUKOVARSKO SRIJEMSKA ŽUPANIJA
OPĆINA NUŠTAR
DJEČJI VRTIĆ VRTULJAK NUŠTAR
PODRUČNI ODJEL CICIBAN

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17, 98/19, 152/22, 46/23 i 64/23), članka 41. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ broj: 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 22/26) članka 1. Pravilnika o vrsti stručne spreme stručnih radnika te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih radnika u dječjem vrtiću („Narodne novine“ broj: 133/97), Državnog pedagoškog standarda predškolskog odgoja i naobrazbe („Narodne novine“ broj: 63/08 i 90/10), članka 51. i 101. Statuta Dječjeg vrtića Vrtuljak Nuštar KLASA:601-02/26-02/01, URBROJ:2196-21-1-03-26-1 od 02. travnja 2026. godine, te prethodne suglasnosti Općinskog vijeća Općine Nuštar, KLASA:601-02/26-01/04, URBROJ:2196-21-04/01-26-1 od 17. lipnja 2026. godine, Upravno vijeće Dječjeg vrtića Vrtuljak Nuštar na 12. sjednici održanoj 19. lipnja 2026. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA VRTULJAK NUŠTAR

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Dječji vrtić Vrtuljak Nuštar i Područni odjel Ciciban Cerić, kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Vrtić) uređuje zasnivanje radnog odnosa, plaće, organizaciju rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod poslodavca.

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

Članak 2.

Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na sve radnike Dječjeg vrtića Vrtuljak Nuštar koji imaju sklopljen ugovor na određeno ili neodređeno, puno ili nepuno radno vrijeme, koje su s Vrtićem sklopile ugovor o radu za obavljanje određenih poslova, osobe koje su s Vrtićem sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju za rad.

Članak 3.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju,

stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Članak 4.

Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se u slučaju kada je ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji je Vrtić sklopio ili kojemu je pristupio ili sporazumom sklopljenim između Vrtića i radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u ulozi radničkog vijeća, neko pravo iz radnog odnosa određeno povoljnije od prava iz ovog pravilnika.

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

Članak 5.

Prigodom stupanja radnika na rad ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisom iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Vrtiću.

Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i druge propise kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika

Članak 6.

Radnik je obavezan savjesno obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, stručno se usavršavati, štititi poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a poslodavac se obvezuje radniku dati posao i isplatiti plaću za obavljeni rad te mu omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora. Ravnatelji i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti Aneks ugovora kojim mijenjaju pojedine uglavke Ugovora o radu.

Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom ili kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

Članak 9.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika
- potrebi dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske Unije
- za zapošljavanje na poslovima za koje radnik ne ispunjava propisane uvjete u slučaju kada se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet (5) mjeseci.
- drugim objektivnim razlozima dopuštenima posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Članak 10.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka ili ispunjenjem uvjeta utvrđenog tim ugovorom.

Poslodavac smije s istim radnikom sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri (3) godine. Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme čime ukupno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine samo u slijedećim slučajevima:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju ili kolektivnim ugovorom

Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. ovog članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

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

Objava i provedba natječaja

Članak 11.

Ocjenu o potrebi sklapanja ugovora o radu s novim radnicima donosi ravnatelj u skladu s Godišnjim planom i programom rada poslodavca, uz prethodno pribavljenu suglasnost Osnivača (općinskog načelnika).

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja. Ravnatelj imenuje povjerenstvo za provedbu natječaja koje utvrđuje koje su prijave na natječaj pravodobne i potpune, utvrđuje listu kandidata prijavljenih na natječaj koji ispunjavaju formalne uvjete propisane natječajem te obavljaju i druge poslove koje im u vezi provedbe natječaja povjeri ravnatelj. O radu povjerenstva se vodi zapisnik. Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće. Natječaj se objavljuje na oglasnim pločama i mrežnim stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te na oglasnim pločama i mrežnim stranicama Vrtića, a rok za prijavu ne može biti kraći od osam (8) dana.

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,
- u slučaju kada iz opravdanih razloga koje utvrđuju upravna vijeće dječjeg vrtića, radnik kojim ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u jednom dječjem vrtiću zasniva radni odnos u drugom dječjem vrtiću.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete propisane čl. 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.

Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja. Iznimno, u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

U javnom natječaju poslodavac navodi naziv radnog mjesta, vrstu radnog odnosa i trajanje radnog vremena, posebne uvjete koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojeg se primaju prijave i rok u kojem će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o izboru.

Nakon isteka natječajnog roka provodi se postupak izbora prijavljenih kandidata. Prije izbora kandidata provjerit će se radne i druge (stručne, zdravstvene) sposobnosti osobe koja traži zaposlenje. Prethodnu provjeru provodi ravnatelj, odnosno povjerenstvo koje ravnatelj za to opunomoći. Prethodna provjera provodi se testiranjem, određivanjem osobi da obavi neki posao, razgovorom (intervjuom), upućivanjem osobe na liječnički pregled i slično.

Povjerenstvo dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

Odluku o izboru između prijavljenih kandidata na javni natječaj i o zasnivanju radnog odnosa s izabranim kandidatom donosi Upravno vijeće poslodavca, na prijedlog ravnatelja.

Na temelju odluke o izboru, ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj.

Odluka o izboru kandidata na javnom natječaju objavljuje se na mrežnoj stranici poslodavca.

Zasnivanje radnog odnosa temeljem natječaja uređuje se Pravilnikom o zapošljavanju u Dječjem vrtiću Vrtuljak Nuštar.

Članak 12.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

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

Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam (8) dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja.

Članak 13.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,

2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
8. brutoplaći, uključujući brutoiznos 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,
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto podataka iz stavka 1. točke 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili ovaj Pravilnik koji uređuje ta pitanja.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 14.

Radnici moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja sukladno zakonu i drugim propisima.

Ako su zakonom, pravilnikom kojim se uređuje vrsta i stupanj stručne spreme radnika u dječjem vrtiću, kolektivnim ugovorom ili drugim propisima određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo osoba koji zadovoljava te uvjete.

Članak 15.

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

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled, a obavezan je to učiniti ako je prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisano zakonom ili drugim propisom, a radnik nema važeću svjedodžbu o zdravstvenoj sposobnosti.

Troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac.

Članak 16.

Nazivi radnih mjesta s popisom i opisom poslova i posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu radi obavljanja određenih poslova radnih mjesta utvrđeni su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada poslodavca, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Probni rad

Članak 17.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Odluku o potrebi za probnim radom donosi ovlašteno tijelo koje donosi odluku o izboru radnika i zasnivanju radnog odnosa.

Trajanje probnog rada određeno je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Vrtića

Probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust. U ovom slučaju, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Na otkaz iz stavka 6. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim o obliku, obrazloženju i dostavi otkaza, o početku tijeka otkaznog roka i o sudskom raskidu ugovora o radu.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje jedan tjedan.

Članak 18.

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

Povjerenstvo ima tri člana, koji moraju imati najmanje isti stupanj i istu vrstu stručne spreme kao i radnik na probnom radu.

Na temelju pisanog izvješća Povjerenstva, ravnatelj najkasnije posljednjeg dana probnog rada izdaje radniku pisanu potvrdu o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.

III. RADNICI DJEČJEG VRTIĆA

Članak 19.

U dječjem vrtiću na poslovima njege, odgoja i obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci rade sljedeći odgojno-obrazovni radnici: odgojitelj i stručni suradnik: pedagog, psiholog, logoped, edukacijski rehabilitator i socijalni pedagog te medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica.

Osim odgojno-obrazovnih radnika iz stavka 1. ovoga članka, u dječjim vrtićima rade i druge osobe koje obavljaju administrativno-tehničke i pomoćne poslove (u daljnjem tekstu: ostali radnici).

Odgojno-obrazovni radnici u dječjem vrtiću moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja te utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova.

U skladu s potrebama djece s teškoćama u razvoju u odgojno-obrazovnoj skupini uz suglasnost osnivača, odnosno u dječjem vrtiću kojem je osnivač jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave uz suglasnost izvršnog tijela osnivača, a prema procjeni stručnog povjerenstva dječjeg vrtića, može raditi treći odgojitelj ili jedan pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju ili stručni komunikacijski posrednik.

Odgovarajuću vrstu obrazovanja odgojno-obrazovnih radnika, te razinu i vrstu obrazovanja ostalih radnika, propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

Članak 20.

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.

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.

Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od prekršajnih djela za nasilničko ponašanje, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.

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

Ako osoba u radnom odnosu u 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.

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.

Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni, odnosno prekršajni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen odgovornosti, radniku će se vratiti obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljenja.

Osoba koja je pravomoćno osuđena, odnosno protiv koje je pokrenut kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, ne može obavljati poslove u dječjem vrtiću niti kao vanjski suradnik dječjeg vrtića.

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.

Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru žurnoga izdvajanja djeteta iz obitelji ili mjeru za zaštitu osobnih prava i dobrobiti djeteta u nadležnosti suda.

V. PRAVO I OBVEZA OBRAZOVANJA I OSPOSOBLJAVANJA ZA RAD

Članak 21.

Poslodavac je dužan, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio. Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Članak 22.

Odgojitelji i stručni suradnici imaju pravo i obvezu permanentnog stručnog usavršavanja u skladu sa posebnim zakonom i drugim propisima.

Odgojno – obrazovni radnici mogu, dok su u radnom odnosu, napredovati u struci i stjecati položajna zvanja mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika.

VI. PRIPRAVNICI

Članak 23.

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

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

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

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravniku se isplaćuje 85% osnovne plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

Članak 24.

Ako posebnim propisima nije drugačije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše 12 mjeseci.

Članak 25.

Pripravnik mora dobiti program pripravničkog staža, program ispita i ispitnu literaturu.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od petnaest dana.

Troškove ponovljenog stručnog ispita snosi pripravnik.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž poslodavac će redovito otkazati ugovor o radu.

Rok iz stavka 6. ovog članka ne teče za vrijeme porodnog dopusta, privremene nesposobnosti za rad i vojne službe.

VII. STAŽIRANJE PRIPRAVNIKA

Članak 26.

Pripravniku se određuje stručna osoba - mentor koja će pratiti njegov rad prema Planu i programu pripravničkog stažiranja koji mu mora biti uručen.

Plan i program predlaže povjerenstvo za stažiranje, a donosi ga ovlašteno stručno tijelo Vrtića (Odgojiteljsko vijeće).

Članak 27.

Povjerenstvo za stažiranje čine:

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

Povjerenstvo imenuje ravnatelj vrtića.

Sadržaj i način rada povjerenstva, propisuje se Poslovníkom o radu povjerenstva za stažiranje. Poslovník donosi Ministarstvo znanosti i obrazovanja.

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

Članak 28.

Ako vrtić nema odgojitelja u zvanju mentora, ravnatelj može imenovati za mentora odgojitelja istog ili višeg stupnja stručne spreme od pripravnika, s položenim stručnim ispitom ili onog koji nema obvezu polagati stručni ispit, a uživa ugled vrsnog odgojitelja. Ako mentora nije moguće imenovati u vrtiću u kojem pripravnik stažira, mentor se bira iz drugog vrtića.

Program pripravničkog staža počinje se ostvarivati danom početka radnog odnosa, ostvarivanjem ugovornog odnosa. Cjeloviti program stažiranja vrtić je obvezan donijeti najkasnije 15 dana od zasnivanja radnog odnosa pripravnika.

Članak 29.

Nakon početka rada pripravnika, uključujući volontiranje, Vrtić je obvezan:

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

Članak 30.

Pripravnik je dužan sudjelovati u svim dijelovima odgojno-obrazovnog rada:

- planiranje, programiranje, pripremanje i ostvarivanje programa njege, odgoja i
- naobrazbe te praćenje, procjenjivanje i evaluiranje ostvarenja programa,
- vođenje pedagoške dokumentacije.

Pripravnik je obvezan djelatno sudjelovati u svim oblicima stručnog usavršavanja, posebice onima koji su namijenjeni pripravnicima. Program stažiranja pripravnika-stručnih suradnika, osim navedenoga obuhvaća i posebne poslove iz godišnjeg programa rada stručnih suradnika.

Članak 31.

Pripravnik je obvezan biti nazočan radu mentora - najmanje 30 sati tijekom stažiranja, a mentor je obvezan biti nazočan na radu pripravnika - najmanje 10 sati.

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

Članak 32.

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 33.

Ako pripravnik tijekom pripravničkog staža prijeđe u drugi vrtić, stažiranje se nastavlja u vrtiću u koji je prešao. Vrtić u kojem je ostvaren dio pripravničkog staža obvezan je o promjeni odmah izvijestiti Ministarstvo znanosti, obrazovanja i mladih 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.

VIII. RADNO VRIJEME

Članak 34.

Raspored radnog vremena, odnosno raspored radnih obveza radnika utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom.

Rasporedom iz stavka 1. ovoga članka utvrđuju se dani i sati u kojima započinje i završava obavljanje poslova.

Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

Članak 35.

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.

Puno radno vrijeme

Članak 36.

Puno radno vrijeme radnika u predškolskim ustanovama, uključujući i dnevni odmor iznosi 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 37.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca a ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

Ukoliko narav posla i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada narav i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad s punim radnim vremenom.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 38.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme se izjednačuje s punim radnim vremenom.

Dodatni rad

Članak 39.

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

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

Radnik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

Prekovremeni rad

Članak 40.

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).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke 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.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

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

Trudnica, roditelj s djetetom do 8 godine života te radnik koji radi s nepunim radnim vremenom kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatni rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 41.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet (5) radnih dana, od ponedjeljka do petka.

U slučaju utvrđene potrebe djece za ostvarivanjem programa subotom, za potreban broj radnika mora se odrediti drugačiji tjedni raspored radnog vremena.

Dnevno radno vrijeme u pravilu je jednokratno. Trajanje dnevnog radnog vremena određuje se na način da se zadovolje potrebe djece za ostvarivanjem programa predškolskog odgoja.

Radno vrijeme odgojno-obrazovnih radnika i više medicinske sestre – zdravstvenog voditelja određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe, odnosno odluci ministra nadležnog za obrazovanje.

Članak 42.

Početak i završetak tjednog i dnevnog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se godišnjim planom i programom rada poslodavca.

Ravnatelj izdaje svakom odgojno-obrazovnom radniku rješenje o godišnjem zaduženju i strukturi radnog vremena, te prati ostvarivanje utvrđenih obveza radnika.

Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 43.

Poslodavac može po potrebi radno vrijeme rasporediti u nejednakom trajanju.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 44.

Zbog naravi posla i zahtjeva procesa rada poslodavca radno se vrijeme može preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja koje ne može biti duže od 12 mjeseci, radnik radi duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom preraspodjele ne smije biti duže od punog odnosno nepunog radnog vremena.

Odluku o preraspodjeli donosi Poslodavac. U slučaju da preraspodjela radnog vremena nije utvrđena poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena te takav plan dostaviti inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u određenom razdoblju (najduže četiri mjeseca) ne može iznositi dulje od 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Zaštita određenih kategorija radnika

Članak 45.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s posebnim propisima, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu može raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb članovima obitelji sukladno članku 17.c Zakona o radu, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovdnim početkom primjene.

IX. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 46.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

Vrijeme odmora iz st. 1 ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

Ako narav pojedinih poslova ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima to će se vrijeme preraspodijeliti u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja.

Tjedni odmor

Članak 47.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sati neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor.

Tjedni odmor radnik koristi subotom i nedjeljom.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. i 2. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Godišnji odmor

Članak 48.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana do najviše 30 radnih dana u svakoj kalendarskoj godini.

Članak 49.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na minimalni broj dana iz članka 48. Pravilnika dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

a) prema dužini radnog staža:

- do 5 godina1 dan
- više od 5 do 10 godina2 dana
- više od 10 do 15 godina3 dana
- više od 15 do 20 godina4 dana
- više od 20 do 25 godina5 dana
- više od 25 do 30 godina6 dana
- više od 30 do 35 godina7 dana
- više od 35 godina8 dana

b) prema složenosti poslova:

- poslovi VSS.....4 radna dana
- poslovi VŠS.....3 radna dana
- poslovi SSS, VKV, i KV.....2 radna dana
- poslovi PK, NK.....1 radni dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom.....2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete.....1 dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju bez obzira na ostalu djecu.....2 dana

Članak 50.

Za pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju ili stručnog komunikacijskog posrednika koji radi u nepunom radnom vremenu, utvrđuje se pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 20 radnih dana.

Članak 51.

Prilikom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

Razdoblje privremene nesposobnost za rad, koje je utvrdio ovlaštenu liječnik te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 52.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca.

Privremena nesposobnost za rad, vojna služba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor jer se prvi put zaposlio ili je imao prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, ima pravo na razmjern dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine punog godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjern dio godišnjeg odmora.

Ako je Poslodavac radniku iz stavka 4. ovoga članka prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onoga koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Iznimno, temeljem odredbi Zakona o radu, radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

Članak 53.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna 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 dva tjedna, 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 od dva tjedna ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

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

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 54.

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

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 55.

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

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 56.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 57.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac u skladu s ovim Pravilnikom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima. U pravilu potrebno je omogućiti korištenje godišnjeg odmora u vrijeme koje se podudara s odmorom djece, odnosno u vrijeme kada su blagdani i praznici kada je korištenje usluga Vrtića u smanjenom opsegu.

Poslodavac mora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

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.

Plaćeni dopust

Članak 58.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), do ukupno najviše sedam (7) radnih dana u tekućoj godini za važne osobne potrebe, a osobito za:

1. sklapanje braka.....5 radnih dana
2. rođenja djeteta..... 5 radnih dana
3. smrti supružnika, djeteta, roditelja, unuka, očuha i maćehe, pastorčadi, posvojitelja i posvojenika5 radnih dana
4. smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika2 radna dana
5. selidbe.....2 radna dana
6. popravak stambene imovine radnika uništene elementarnom nepogodom5 radnih dana
7. teške bolesti djeteta, roditelja ili supružnika5 radnih dana
8. za dobrovoljno davanje krvi1 radni dan
9. za sudjelovanje na amaterskim kulturnim i sportskim manifestacijama1 radni dan
10. za polaganja stručnog ispita prvi put5 radnih dana
11. sklapanje braka djeteta.....2 radna dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom godine iskoristio prema drugim osnovama.

Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj, temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju smrtnog slučaja.

Radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčije ili je kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu drukčije uređeno.

Ako okolnosti iz ovog članka nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

Pod teškom bolešću iz stavka 1. točke 7. ovoga članka podrazumijeva se bolest koja zahtjeva dodatnu njegu za održavanje života i osnovnih životnih funkcija djeteta, supružnika ili roditelja.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 59.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova poslodavca, a osobito radi: gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj, temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika. U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obavezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi. Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga. Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb. Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe kojoj je potrebna skrb. Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

Odsutnost s posla

Članak 60.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan (1) dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

IV. ZAŠTITA RADNIKA

Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 61.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, didaktička sredstva, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te ih prilagođavati promijenjenim okolnostima, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

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

Zaštita radnika određuje se Pravilnikom o zaštiti na radu.

Članak 62.

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

Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Članak 63.

Radnik, kojem se tijekom radnog staža u Vrtiću naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost, upućuje se na liječnički pregled.

Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Kada se tijekom radnog vijeka radnika smanjuje njegova radna sposobnost zbog godina starosti, povrede na radu, invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti, poslodavac je dužan osigurati povoljnije uvjete za rad tog radnika, bez umanjenja njegove plaće koju je ostvario prije nego su nastupile okolnosti, ako za to postoji mogućnost.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 64.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Poslodavac će radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo one osobne podatke koji su nužni za navedenu svrhu, a te će podatke dostavljati samo na zahtjev sudova i drugih državnih ili javnih tijela.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.

Članak 65.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja uživa povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

Poslodavac ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 66.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: 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 ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 67.

Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam (8) dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 68.

Osoba koja je osim poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje: ovlaštena osoba) dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Ovlaštena osoba u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 69.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Članak 70.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 71.

U slučaju iz podstavka 1. prethodnoga članka, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci iz stavka 1. ovoga članka ovlaštena će osoba predložiti nadležnom tijelu Poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U slučaju iz podstavka 2. prethodnog članka, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 72.

Nadležno tijelo Poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Ako Poslodavac u roku od osam (8) dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam 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 Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 2. i 3. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

ZAŠTITA MAJČINSTVA

Članak 73.

Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta radnica ima pravo na rodiljni dopust. Prava radnice za vrijeme rodiljinog dopusta ostvaruju se na temelju Zakona o radu i podzakonskih akata.

X. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE

Određivanje plaće

Članak 74.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na bruto plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće
- dodataka na plaću
- uvećanja odnosno umanjjenja

Članak 75.

Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za iznos dodatka na radni staž u visini od 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Temeljem članka 51. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju osnovica za plaću utvrđuje se sukladno osnovici za plaću javnih službenika i namještenika zaposlenih u osnovnom školstvu, ako su ti propisi povoljniji za radnike, uz suglasnost osnivača.

Članak 76.

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

1. POSLOVI VOĐENJA VRTIĆA

Redni broj	Naziv radnog mjesta	Koeficijent
1.1.	RAVNATELJ (VSS)	2,40

2. ODGOJNO - OBRAZOVNI POSLOVI

Redni broj	Naziv radnog mjesta	Koeficijent
2.1.	ODGOJITELJ (VSS/VŠS)	2,01
2.2.	ODGOJITELJ (VSS/VŠS)-BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,80
2.4.	ODGOJITELJ, STRUČNI SURADNIK BEZ ODGOVARAJUĆE VRSTE OBRAZOVANJA	1,50
2.5.	POMOĆNIK ZA DJECU S TEŠKOĆAMA U RAZVOJU	1,50

3. ADMINISTRATIVNO - TEHNIČKI POSLOVI

Redni broj	Naziv radnog mjesta	Koeficijent
3.1.	TAJNIK VRTIĆA (VSS)	2,01

4. POMOĆNI POSLOVI

Redni broj	Naziv radnog mjesta	Koeficijent
4.1.	KUHAR (SSS)	1,35
4.2.	SPREMAČICA (osnovna škola)	1,20

Članak 77.

Pravo na postotno uvećanje vrijednosti koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta imaju svi zaposlenici ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u Dječjem vrtiću Vrtuljak Nuštar, Područni odjel Ciciban Cerić i to:

- za više od 30 godina radnog staža u ustanovi za4%

Članak 78.

Program predškole provodi se od 01. listopada tekuće godine do 31. svibnja sljedeće godine i traje 250 sati godišnje za djecu koja nisu polaznici redovitoga programa dječjeg vrtića. Program predškole može se provoditi i u kraćem trajanju (ali ne kraćem od 150 sati), ako ne postoji mogućnost provođenja 250-satnog programa zbog iznimno malog broja djece - do petero djece, otežanih uvjeta dolaska ili boravka djece te zbog nekih drugih objektivnih teškoća.

Sredstva za provedbu programa predškole osiguravaju se iz državnog proračuna i iz proračuna jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave.

Osnovna plaća radnika povećava se za sate provedbe programa predškole za djecu koja nisu polaznici redovitoga programa dječjeg vrtića - za 10%.

Osobu koja provodi program predškole za djecu koja nisu polaznici redovitoga programa dječjeg vrtića određuje ravnatelj Odlukom.

Članak 79.

Osnovna plaća radnika bez stalnog dodatka povećava se za sate rada ostvarene u posebnim uvjetima rada:

- za rad u dane blagdana i neradne dane propisane Zakonom za 50%
- za rad subotom za 25%
- za prekovremeni rad za 40%

Umjesto povećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik odlukom ravnatelja može koristiti slobodne radne dane.

Članak 80.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovanog rada s djecom, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 81.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15-og u mjesecu za protekli mjesec.

Plaća i naknada plaće se izražavaju u bruto iznosu.

Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Ako na dan dospelosti poslodavac ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:

1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju
2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

Obračuni iz stavka 5. ovoga članka su ovršne isprave.

Na zahtjev radnika poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Članak 82.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Ako nije drukčije određeno zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca. Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.

Članak 83.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, za invalide rada prvih sedam dana, pripada mu naknada plaće u visini 75% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos radnikove plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

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 zadnja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Članak 84.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom.

XI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Prigodne nagrade

Članak 85.

Prigodne nagrade (božićnice, uskrsnice, regres, i sl.) isplaćivat će se radniku maksimalno u visini neoporezivog iznosa u skladu sa Zakonom o porezu na dohodak i Pravilnikom o porezu na dohodak, uz prethodnu suglasnost osnivača i pod uvjetom da Poslodavac ima osigurana sredstva.

Jubilarne nagrade

Članak 86.

Vrtić može radnicima u Vrtiću isplatiti jubilarne nagrade za višegodišnji neprekinuti rad u matičnom Vrtiću, u visini neoporezivog iznosa, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka uz plaću za mjesec u kojem je radnik stekao pravo na jubilarnu nagradu.

O jubilarnoj nagradi Odluku donosi ravnatelj Vrtića uz prethodnu suglasnost osnivača i pod uvjetom da Poslodavac ima osigurana sredstva.

Otpremnina za odlazak u mirovinu

Članak 87.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesečne bruto plaće po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Dar djetetu

Članak 88.

Djetetu radnika do starosne dobi propisane Zakonom o porezu na dohodak i Pravilnikom o porezu na dohodak pripada pravo na dar u prigodi dana Svetog Nikole, u najmanjem iznosu na koji se ne plaća porez na dohodak u skladu sa Zakonom o porezu na dohodak i Pravilnikom o porezu na dohodak.

Odredbe ovog članka primjenjivat će se uz prethodnu suglasnost osnivača i pod uvjetom da Poslodavac ima osigurana sredstva.

Stimulativni dodatak

Članak 89.

Na osnovnu plaću poslodavac može dodati određeni iznos kao stimulativni dio plaće, cijeneći rezultate rada pojedinog zaposlenika. Stimulativni dodatak na plaću mogu ostvariti zaposlenici koji su obavili posao povećane odgovornosti ili na drugi način doprinijeli razvoju te povećanju ugleda, poslovnih i odgojno – obrazovnih rezultata. Stimulativni dodatak na osnovnu plaću određuje se Odlukom ravnatelja uz prethodnu suglasnost Osnivača, te vrijedi do opoziva istoga.

Članak 90.

Dar za novorođeno dijete

Dar za novorođeno dijete isplaćivat će se radniku, temeljem Zahtjeva radnika, maksimalno u visini neoporezivog iznosa u skladu sa Zakonom o porezu na dohodak i Pravilnikom o porezu na dohodak, uz prethodnu suglasnost osnivača i pod uvjetom da Poslodavac ima osigurana sredstva.

Jednokratna pomoć

Članak 91.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika, u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak, uz prethodnu suglasnost osnivača i pod uvjetom da Poslodavac ima osigurana sredstva.

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, uz prethodnu suglasnost osnivača i pod uvjetom da Poslodavac ima osigurana sredstva.

Članak 92.

Radnik ima pravo na pomoć po svakoj osnovi u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti radnika u visini 2 proračunske osnovice
 - nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika, u visini 1 proračunske osnovice
- uz prethodnu suglasnost osnivača i pod uvjetom da Poslodavac ima osigurana sredstva.

Članak 93.

Radnik ima pravo na pomoć jedanput godišnje zbog bolovanja dužeg od 90 dana prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak u visini neoporezive isplate, i pod uvjetom da Poslodavac ima osigurana sredstva.

Naknade troškova službenog putovanja

Članak 94.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu naknada za prijevoz, dnevnice i troškove smještaja u visini neoporezivog iznosa reguliranog Zakonom o porezu na dohodak i Pravilnikom o porezu na dohodak.

Za isplatu naknade dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo primjenjivat će se Odluka o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna. Za isplatu naknade troškova za službeno putovanje u inozemstvo primjenjivat će se isplata troškova do visine neoporezivog iznosa reguliranog Zakonom o porezu na dohodak i Pravilnikom o porezu na dohodak.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 95.

Radnik čije je mjesto stanovanja izvan mjesta rada, što se utvrđuje na temelju potpisane izjave radnika u prilogu koje je preslika važeće osobne isprave te prikaz udaljenosti automobilom od adrese stanovanja do adrese posla (Google Maps), ima pravo na naknadu troškova prijevoza

na posao i s posla primjenom Odluke o cijeni prijevoza po kilometru, uz prethodnu suglasnost Osnivača.

Radniku se naknada troškova prijevoza isplaćuje najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik nije u obvezi dolaska na posao.

Svako korištenje privatnog vozila u službene svrhe u mjestu rada i/ili do 30 km od mjesta ulazi u kategoriju loko vožnje i isplaćuje se sukladno Odluci Osnivača. Evidencija loko vožnje je mjesečni dokument koji bilježi korištenje privatnog automobila za poslovne potrebe na udaljenosti do 30 km od uobičajenog mjesta rada zaposlenika, te ju je Dječji vrtić obavezan voditi.

Osiguranje radnika

Članak 96.

Poslodavac je dužan osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata.

Članak 97.

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

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

Poslodavac je dužan pri uvođenju novih tehnologija informirati radnike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

Članak 98.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o osobnoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu i njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao poslodavac.

Radnik, koji u slučaju ozbiljne, prijetee i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka. Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

Prava iz prethodnog stavka ne primjenjuju se u slučaju rata ili neposredne ratne opasnosti kao i u slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa.

Članak 99.

Kada se tijekom radnog vijeka radnika smanjuje njegova radna sposobnost zbog godina starosti, povrede na radu, invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti, poslodavac je dužan osigurati povoljnije uvjete rada za tog radnika, bez umanjenja njegove plaće koju je ostvario prije nego su nastupile okolnosti, ako za to postoji mogućnost.

XVIII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 100.

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

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je radnik odgovoran za dio štete koju je uzrokovao.

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

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 101.

Postojanje štete i okolnosti pod kojima je ona nastala, njenu visinu i počinitelje, utvrđuje Povjerenstvo od tri (3) člana koje imenuje Upravno vijeće za svaki konkretni slučaj posebno. Prijava štete podnosi se ravnatelju koji od Upravnog vijeća traži imenovanje Povjerenstva za utvrđivanje štete.

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

Članak 102.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćen trećoj osobi.

Odgovornost poslodavca

Članak 103.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu prema općim propisima obveznog prava.

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

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 104.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 105.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

Otkaz ugovora o radu

Članak 106.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 107.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),

- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

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

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog. Kad otkazuje radnik, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz prethodnog stavka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Izvanredni otkaz

Članak 108.

Poslodavac i radnik koji imaju opravdan razlog mogu otkazati ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme 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 ugovorenih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

XIII. ODGOVORNOST ZA POVREDE IZ RADNOG ODNOSA

Članak 109.

Povrede iz radnog odnosa mogu biti lake i teške.

Članak 110.

Lake povrede obveza iz radnog odnosa su:

- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla,
- neopravdano zakašnjenje na posao preko sat vremena dnevno,
- učestalo prekoračenje vremena propisanog za odmor (stanku) ili korištenje prava na odmor (stanku) izvan propisanog vremena bez opravdanog razloga,
- neopravdan izostanak s posla jedan dan,
- neobavješćivanje ravnatelja/osobe koju je ovlastio ravnatelj o spriječenosti dolaska na posao u roku 24 sata bez opravdanih razloga,
- druge lake povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 111.

Teške povrede obveza iz radnog odnosa su:

- neizvršavanje, nesavjesno, nepravodobno ili nemarno izvršavanje radnih obveza,
- nezakoniti rad ili propuštanje poduzimanja mjera ili radnji na koje je radnik ovlašten radi sprječavanja nezaklonitosti,
- davanje netočnih podataka kojima nastaju štetne posljedice,
- neovlašteno iznošenje spisa iz arhiva,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti,
- odbijanje izvršenja radnih naloga, ako za to ne postoje opravdani razlozi,
- neovlašteno ili neodgovorno korištenje sredstava povjerenih za rad ili u vezi s radom,
- odavanje poslovne ili službene tajne,
- zahtijevanje ili primanje mita, prihvaćanje ponude ili obećanje mita za sebe ili drugoga,
- zlouporaba obveze na prijavljivanje opravdane sumnje na korupciju,
- neopravdan izostanak s posla od dva do četiri dana uzastopno,
- tri puta izrečena kazna za lake povrede obveza iz radnog odnosa počinjene u razdoblju od dvije godine,
- otuđenje te oštećenje ili uništenje imovine poslodavca hotimično ili krajnjom nepažnjom,
- dolazak na posao pod utjecajem alkohola, droga ili drugih sredstava ovisnosti ili dovođenje pod utjecaj alkohola, droga ili drugih sredstava ovisnosti za vrijeme radnog vremena ili odbijanje testiranja na alkohol ili droge,
- zlostavljanje (psihičko i fizičko) i zanemarivanje djece,
- ostavljanje djece bez nadzora,
- druge povrede za koje se utvrdi da spadaju u osobito teške.

Članak 112.

Za lake povrede obveza iz radnog odnosa mogu se izreći sljedeće kazne:

- usmena opomena,

- pisana opomena.

O lakim povredama obveza iz radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

Članak 113.

O teškim povredama obveza iz radnog odnosa odlučuje Povjerenstvo za utvrđivanje teških povreda obveza iz radnog odnosa.

Povjerenstvo iz prethodnog stavka ovog članka imenuje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Članak 114.

Pri određivanju vrste kazne uzimaju se u obzir težina počinjene povrede i nastale posljedice, stupanj odgovornosti radnika, okolnosti u kojima je povreda počinjena, te olakotne i otegotne okolnosti na strani radnika.

Članak 115.

Ako Povjerenstvo utvrdi počinjenje osobito teške povrede iz radnog odnosa, radni odnos prestaje sukladno Zakonu.

Postupak prije otkazivanja

Članak 116.

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

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 117.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 118.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad osim u slučaju radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok iznosi najmanje:

- 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od 1 godine
- mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 1 godinu
- mjesec dana i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 2 godine
- 2 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 5 godina
- 2 mjeseca i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 10 godina
- 3 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 20 godina.

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.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 119.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rokovi utvrđuju se sukladno rokovima propisanim Zakonom radu.

Članak 120.

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

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

Odlučivanje o prestanku radnog odnosa

Članak 121.

Odluku o prestanku radnog odnosa u Vrtiću, u okviru svoje nadležnosti, donosi Upravno vijeće Vrtića na prijedlog ravnatelja, osim u slučaju isteka Ugovora o radu.

Članak 122.

Odluka iz članka 121. ovoga Pravilnika na temelju otkaza ugovora o radu sastoji se od zaglavlja, uvoda, izreke, obrazloženja, upute o zaštiti prava radnika, potpisa predsjednika Upravnog vijeća i otiska službenog pečata Vrtića.

Članak 123.

U Odluci o otkazu ugovora o radu navodi se obvezno:

- ime i prezime radnika kojem prestaje radni odnos,
- naziv radnog mjesta na kojem radnik radi,
- vrstu i oznaku i vrijeme sklapanja ugovora o radu,
- razlog prestanka ugovora o radu
- datum prestanka ugovora o radu
- otkazni rok (osim kod sporazumnog prestanka ugovora o radu), njegov tijek i prava za vrijeme otkaznog roka,
- podaci o isplati preostale plaće, otpremnine i drugih naknada sukladno ovome Pravilniku, Zakonu o radu i drugim propisima, ovisno o razlozima prestanka radnog odnosa,

- podaci o korištenju neiskorištenog godišnjeg odmora za vrijeme otkaza ili isplati naknade za neiskorišteni godišnji odmor.

U obrazloženju se ukratko opisuje stanje koje je dovelo do prestanka radnog odnosa, razlozi, pravna osnova prava radnika pri prestanku radnog odnosa i postupanja Vrtića koje prethodi prestanku radnog odnosa.

U uputi o zaštiti prava navodi se da radnik može u roku od 15 dana od dana dostave Odluke podnijeti Upravnom vijeću Vrtića zahtjev za zaštitu prava.

Upravno vijeće Vrtića će o zahtjevu za zaštitu prava radnika iz stavka 4. ovog članka odlučiti u roku od 15 dana od dostave zahtjeva.

Članak 124.

U postupku koji prethodi donošenju Odluke o prestanku radnog odnosa iz članka 121. ovoga Pravilnika pravovremeno provodi ravnatelj na način da poduzima, prikuplja i osigurava dokaze o postojanju opravdanih razloga za otkaz ugovora o radu, te po donošenju Odluke prati njeno pravilno i pravovremeno izvršavanje.

Članak 125.

Ravnatelj Vrtića prati istek ugovora o radu na određeno vrijeme, poduzima, prikuplja i osigurava i izvršava prestanak radnog odnosa po sili zakona, zbog smrti radnika, zbog odlaska radnika u mirovinu, zbog opće nesposobnosti radnika za rad i odluke nadležnog suda.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 126.

Poslodavac je dužan u roku od osam (8) dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac je dužan u roku od osam (8) dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 127.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može, u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarivanje toga prava.

Ako poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Rokovi iz stavka 1. i 2 ovoga članka ne odnose se na potraživanje naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 128.

Ako ravnatelj utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz članka 127. st 1. ovoga pravilnika, zahtjev radnika treba odbaciti.

Članak 129.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koje nisu u nadležnosti Upravnog vijeća, donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv odluke ravnatelja ili osobe koju on ovlasti odlučuje upravno vijeće poslodavca.

XV. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 130.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednim uručivanjem radniku.

Radnik će svojim potpisom na primjerku odluke ili dostavnici i naznakom dana primitka potvrditi obavljenju dostavu akata.

Radniku se odluka može dostaviti preporučeno putem pošte na adresu koju je prijavio poslodavcu.

U slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese radnika, dostava se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od tri dana od dana isticanje odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostava obavljena.

Ako radnik ima punomoćnika, dostava se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 131.

Odluke poslodavca koje se dostavljaju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili naznaku da je odluka konačna.

XVI. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 132.

Poslodavac će, ako radnici odluče, utemeljiti radničko vijeće, osigurati potrebne uvjete za rad radničkog vijeća.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća urediti će se sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca.

Ravnatelj je odgovoran za pravodobno dostavljanje podataka radničkom vijeću u slučajevima kad je zakonom propisana obveza obavješćivanja, prethodnog savjetovanja ili pribavljanja suglasnosti radničkog vijeća na određene odluke poslodavca.

XVII. MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA

Arbitraža i mirenje

Članak 133.

Rješavanje radnog spora ugovorne strane mogu sporazumno povjeriti arbitraži, odnosno mirenju.

Članak 134.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće od tri (3) člana.

Svaka strana imenuje po jednog člana, a trećeg člana, predsjednika, biraju obje strane sporazumno.

Rokovi mirenja

Članak 135.

Svaka strana mora, u roku od 24 sata, predložiti svog člana mirovnog vijeća i odmah se dogovoriti o izboru trećeg člana.

Ako se strane ne dogovore o izboru trećeg člana, od predstavnika Županijskog suda zatražit će se da ga imenuje u roku od 24 sata od primitka zahtjeva.

Ako se ne dogovore drugačije, mirovno vijeće treba svoj prijedlog dovršiti najkasnije u roku od tri dana od dana imenovanja svih članova.

Prihvat i učinci mirenja

Članak 136.

Svaka strana može prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, o čemu se moraju izjasniti prvog idućeg radnog dana nakon primitka prijedloga.

Ako se neka strana ne izjasni o prijedlogu mirovnog vijeća u roku iz prethodnog stavka ovog članka, smatra se da ga je odbila.

Prijedlog koji prihvate obje strane ima pravnu snagu.

Štrajk

Članak 137.

Poslodavac ne smije spriječiti ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa Zakonom i važećim aktima.

XIX. EVIDENCIJA O RADNICIMA I RADNOM VREMENU

Članak 138.

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

Članak 139.

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).

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

Članak 140.

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 141.

Kada je odlukom Vrtića, zbog procesa rada organiziranog u smjenama, puno ili nepuno radno vrijeme raspoređeno nejednako po tjednima unutar razdoblja od četiri mjeseca, Vrtić je dužan redovito evidentirati sve podatke, a ostvarene prekovremene sate na kraju mjeseca u kojemu je odstupanje od punog ili nepunog radnog vremena iznosilo više od dvanaest sati mjesečno, odnosno na kraju toga razdoblja, ako je njegovim protekom, prosječno tjedno radno vrijeme bilo duže od punog ili nepunog radnog vremena.

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

Članak 142.

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.

XX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 143.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu protekom roka od osam (8) dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca.

Članak 144.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje

Članak 145.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika, prestaje važiti Pravilnik o radu Predškolske ustanove Vrtuljak Nuštar, KLASA:601-02/25-02/01, URBROJ:2196-21-1-03-25-1 od 14. veljače 2025. godine.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA
Maja Matijašević, mag.iur.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića Vrtuljak Nuštar dana 19.06.2026. godine, a stupio je na snagu dana 27.06.2026. godine.

RAVNATELJ
Jasminka Zovko, odgajatelj predškolske djece

KLASA: 601-02/26-02/02
URBROJ: 2196-21-1-03-26-1
Nuštar, 19.06.2026.