

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Nar. novine, broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23 dalje: Zakon) i članka 48. Statuta Dječjeg vrtića Nikolići, Upravno vijeće Dječjeg vrtića Nikolići (dalje u tekstu: Poslodavac ili Vrtić), na 4. sjednici održanoj dana 26. svibnja 2025. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) Vrtić uređuje izbor radnika i zasnivanje radnog odnosa, organizaciju rada, prava i obveze Vrtića i radnika, plaće i novčane nadoknade, prestanak radnog odnosa, zaštitu dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Vrtiću.
- (2) Izričaji koji u ovom Pravilniku obilježavaju ženski spol ravnopravno se primjenjuju na oba spola.

Članak 2.

- (1) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na radnike koji su s Vrtićem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom pod uvjetom ili rokom i osobe koje su s Vrtićem sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju za rad.
- (2) Nitko u Vrtiću ne može početi s radom prije sklapanja ugovora iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 3.

Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se u slučajevima kada je zakonom, podzakonskim aktom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Vrtića, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom koji Vrtić obvezuje, status radnika uređen povoljnije od statusa iz ovoga pravilnika.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

- (1) Svaki radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu. Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.
- (2) Iznimno ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme kod zasnivanja radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen zbog privremene potrebe rada.
- (3) O potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom zaključuje ravnatelj kao osoba ovlaštena za vođenje rada i poslovanje vrtića.

a) Zasnivanje radnog odnosa prema natječaju

Članak 5.

- (1) Kada ravnatelj zaključi potrebu zasnivanja radnog odnosa na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme dulje od 60 dana predlaže upravnom vijeću donošenje odluke o

objavljivanju natječaja.

- (2) Upravno vijeće odluku o objavljivanju natječaja donosi promptno prema prijedlogu ravnatelja.
- (3) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnoj ploči centralnog Vrtića.
- (4) Rok za prijavu na natječaj je minimalo osam dana.

Članak 6.

Natječaj iz članka 5. ovoga Pravilnika sadržava:

1. naziv i sjedište Vrtića
2. naziv ili vrstu rada za koji se zasniva radni odnos
3. uvjete za zasnivanje radnog odnosa
4. isprave kojima se dokazuje ispunjenost uvjeta
5. trajanje radnog odnosa
6. oblik i sadržaj prijave na natječaj
7. rok za dostavu prijave na natječaj
8. poveznicu za ostvarivanje prednosti pri zasnivanju radnog odnosa
9. ostale podatke prema pojedinoj vrsti rada.

U natječaju se obvezno ističe da se za zasnivanje radnog odnosa ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

Članak 7.

- (1) Nakon isteka natječajnog roka Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja provodi postupak izbora prijavljenih natjecatelja.
- (2) U postupku izbora natjecatelja mogu se provjeriti radne i druge (stručne, zdravstvene) sposobnosti natjecatelja.
- (3) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi se testiranjem, određivanjem natjecatelju da obavi neki posao, razgovorom, upućivanjem natjecatelja na liječnički pregled i sl.

Članak 8.

- (1) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 7. ovoga Pravilnika obavlja ravnatelj ili povjerenstvo odnosno radnik Vrtića kojeg ravnatelj za to ovlasti.
- (2) Povjerenstvo odnosno radnik iz stavka 1. ovoga članka dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima natjecatelja.
- (3) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću natjecatelj dokazuje ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.
- (4) Nitko u vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda doktora medicine rada prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti i primitka u Vrtiću posebnog uvjerenja iz Zakona o pravnim posljedicama osude, kaznenoj evidenciji i rehabilitaciji.

Članak 9.

- (1) Kada su zakonom ili drugim propisom za obavljanje pojedinih poslova propisani posebni uvjeti, stalni radni odnos može se zasnovati samo s osobom koja ispunjava te uvjete.
- (1) Ako je zakonom ili drugim propisom dopušteno naknadno ispunjenje uvjeta iz stavka 1. ovoga članka radni odnos može se zasnovati uz obvezu ispunjenja potrebnih uvjeta.

- (2) Kada je radni odnos zasnovan s natjecateljem koji ne ispunjava propisane uvjete natječaj će se ponoviti u roku do pet mjeseci.
- (3) Ako prema natječaju nije s nijednim natjecateljem zasnovan radni odnos upravno vijeće donijeti će odluku o ponovnom objavljivanju natječaja prema novom prijedlogu ravnatelja.

Članak 10.

- (1) O konačnom izboru prijavljenih natjecatelja odlučuje Upravno vijeće.

Članak 11.

- (1) Natjecatelja koji po natječaju nije izabran ravnatelj o tome izvješćuje sa obavijesti o izboru na Web stranici vrtića ili zemaljskom poštom .

b) Zasnivanje radnog odnosa bez natječaja

Članak 12.

Ravnatelj može s potrebnim radnikom zasnovati radni odnos bez natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana,
- do punog radnog vremena s radnikom koji je u Vrtiću u radnom odnosu na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- kod izmjene ugovora o radu o promjeni naziva rada, odnosno popisa ili opisa poslova radnika koja je u Vrtiću u radnom odnosu na neodređeno vrijeme.

c) Ugovor o radu

Članak 13.

- (1) Ugovor o radu sklapa u pisanom obliku ravnatelj i radnik prije početka radnikova rada.
- (2) Ugovor o radu sadržava podatke o:
 1. strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
 2. mjestu rada nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na kojem se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
 3. nadnevku sklapanja ugovora o radu i nadnevku početka rada
 4. sklapanju ugovora na neodređeno ili na određeno vrijeme te nadnevak prestanka ili očekivanom trajanju ugovora kod ugovora o radu na određeno vrijeme
 5. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, o načinu određivanja trajanja toga odmora
 6. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Vrtić, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, o načinu određivanja otkaznih rokova
 7. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo

8. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
9. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
10. pravu i obvezi obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja kada je ugovoreno
11. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

- (3) Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj može od radnika tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za radni odnos.
- (4) Radni odnos zasnovan je kada ugovor o radu potpišu obje ugovorne strane.

Članak 14.

- (1) Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, ravnatelj je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- (2) Pisana potvrda iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 13. ovoga Pravilnika.
- (3) Umjesto podataka iz stavka 2. točaka 6. do 9., 11. i 12. članka 13 ovog Pravilnika, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.
- (4) Kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog akta, kolektivnog ugovora te ovoga Pravilnika, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

Članak 15.

- (1) Izuzetno od stavka 2. točke 2. članka 13. ovoga Pravilnika u slučaju izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i drugih poremećaja ravnatelj može radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti djece i radnika dogovoriti s radnikom rad na izdvojenom mjestu rada.
- (2) Ako bi trajanja rada iz stavka 1. ovoga članka bilo duže od 30 dana ravnatelj treba radniku ponuditi promjenu ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada.

Članak 16.

- (1) Prije stupanja radnika na rad ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa, s organizacijom rada, zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- (2) Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i drugih akata kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika i vrtića.

Članak 17.

- (1) Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno te prema uputama ili radnim nalozima ravnatelja. Ravnatelj može pobliže odrediti mjesto rada i način obavljanja rada.
- (2) Prava i obveze radnika i Vrtića iz ugovora o radu, zakona i ovoga pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika u Vrtiću.

Članak 18.

- (1) Ravnatelj je dužan radniku koji je zaposlen u Vrtiću na određeno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je u Vrtiću zaposlen na neodređeno vrijeme kada se radi o obavljanju poslova s istim ili sličnim stručnim zvanjima i vještinama.
- (2) S istim radnikom ravnatelj može sklopiti više uzastopnih ugovora na određeno, ali svaki ugovor mora sadržavati razlog ponovnog sklapanja.
- (3) Radnike koji su u vrtiću zaposleni na određeno vrijeme, ravnatelj je dužan izvijestiti o

poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 19.

- (1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru.
- (2) O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj izvješćuje radnika pisano, usmeno ili elektronski.

Članak 20.

Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada kada za to imaju interes, mogu novacijom ugovora mijenjati pojedine uglavke ugovora o radu.

d) Probni rad

Članak 21.

- (1) Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad ne smije se ugovoriti u vremenu duljem od šest mjeseci.
- (3) Trajanje probnog rada može trajati dulje od vremena iz stavka 2. ovoga članka u slučajevima propisanim zakonom.

Članak 22.

Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba odnosno povjerenstvo, koje za to opunomoći ravnatelj.

Članak 23.

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

Članak 24.

- (1) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu opravdan je razlog za redoviti otkaz ugovora o radu.
- (2) Radniku koji ne zadovolji na probnom radu, redovito se otkazuje ugovor o radu najkasnije zadnjeg dana probnog rada.
- (3) Otkazni rok kod otkaza iz stavka 2. ovoga članka je jedan tjedan.

e) Pripravnici i stručni ispit

Članak 25.

- (1) Odgojitelji i stručni suradnici koje imaju propisanu stručnu spremu, a nemaju položen stručni ispit zasnivaju u Vrtiću radni odnos u statusu pripravnika.
- (2) Prava i obveze pripravnica iz stavka 1. ovoga članka uređuju se ugovorom o radu.

Članak 26.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno vrijeme pod uvjetom ili određeno vrijeme koje traje najmanje koliko traje pripravnički staž.

Članak 27.

- (1) Pripravnički staž traje godinu dana.
- (2) Nakon isteka pripravničkog staža iz stavka 1. ovoga članka pripravnik je dužan položiti stručni ispit u roku godine dana.
- (3) Pripravnici koja ne položi stručni ispit u roku iz stavka 2. ovoga članka ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

Članak 28.

Na trajanje stažiranja pripravnika i polaganje stručnog ispita primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.

Članak 29.

- (1) Vrtić može u skladu s godišnjim planom i programom rada radi pripremanja za polaganje stručnog ispita primiti odgojitelja ili stručnog suradnika na stručno osposobljavanje na rad bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 27. stavka 1. ovoga Pravilnika.
- (3) S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad ravnatelj je dužan sklopiti ugovor o stručnom osposobljavanju u pisanom obliku.
- (4) Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe ovoga pravilnika osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, nadoknadi plaće i prestanku ugovora o radu.

III. RADNO VRIJEME

Članak 30.

- (1) Puno radno vrijeme radnika u Vrtiću je 40 sati tjedno.
- (2) Pod radnim vremenom smatra se vrijeme u kojem je radnik obvezan obavljati ugovorne poslove, odnosno u kojem je pripravan raditi prema uputama ravnatelja na ugovornom mjestu rada ili drugom mjestu koje odredi ravnatelj.

Članak 31.

- (1) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet (5) radnih dana.
- (2) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

Članak 32.

- (1) Raspored radnog vremena, odnosno raspored radnih obveza radnika utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom.
- (2) Rasporedom iz stavka 1. ovoga članka utvrđuju se dani i sati u kojima započinje i završava obavljanje poslova.
- (3) Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

Članak 33.

- (1) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- (2) Radnik za trajanja radnog vremena može napustiti radni prostor Vrtića samo uz dopuštenje

ravnatelja.

Članak 34.

- (1) Ravnatelj može s radnikom sklopiti ugovor o radu u nepunom radnom vremenu kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punome radnom vremenu.
- (2) Ako radnik s kojim je sklopljen ugovor o radu s nepunim radnim vremenom radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj treba s drugim poslodavcima dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanja radnikovih prava iz radnog odnosa.
- (3) Ravnatelj može radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, rasporediti radne obveze u sve dane u tjednu ili samo u neke dane u tjednu.

Članak 35.

Rad radnika u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta, te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u Vrtiću.

Članak 36.

- (1) Ravnatelj je dužan razmotriti zahtjev radnika koji radi puno radno vrijeme za promjenu i sklapanje ugovora o radu u nepunom radnom vremenu, kao i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za sklapanje ugovora o radu u punome radnom vremenu ako u Vrtiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.
- (2) Promjeni ugovora o radu prema stavku 1. ovoga članka ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.

Članak 37.

- (1) Ravnatelj može odrediti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijekne potrebe.
- (2) Prekovremeni rad radnika ne smije trajati duže od 180 sati tijekom pedagoške godine.

Članak 38.

- (1) Ravnatelj može od radnika zahtijevati prekovremeni rad samo pismeno.
- (2) Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, epidemije, zaraznih bolesti, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu štetu, zamjene izočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, a onemogućavanja pravodobnog pisanog zahtjeva radniku, ravnateljica je dužna pisano potvrditi zahtjev u roku do sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen usmeno.

Članak 39.

- (1) Kada narav posla i proces rada to zahtijevaju, puno ili nepuno ugovorno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi dulje, a tijekom drugoga razdoblja kraće od ugovornog radnog vremena.
- (2) Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 1. ovoga članka ne može tijekom godine biti prosječno dulje od ugovornog radnog vremena.
- (3) Preraspoređeno puno radno vrijeme radnika uključujući i prekovremeni rad ne smije biti veće od 48 sati tjedno.

- (4) Radno vrijeme trudnice, majke s djetetom do tri godine starosti, samohranog roditelja s djetetom do šest godina starosti te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca može se prerasporediti samo uz pisani pristanak tih radnika.

Članak 40.

Plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme i odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnateljica.

IV. DODATNI RAD

Članak 41.

Radnik koji u Vrčiću radi puno radno vrijeme, a dodatno će raditi kod drugog poslodavca dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu izvijestiti ravnatelja. Ako radnikov dodatni rad kod drugog poslodavca šteti poslovanju Vrčića, ravnatelj može od radnika tražiti prestanak rada kod drugog poslodavca.

Članak 42.

- (1) Ravnatelj može s radnikom drugog poslodavca sklopiti ugovor o dodatnom radu kada ne može redovito zaposliti potrebnog radnika prema natječaju ili bez natječaja.
- (2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka može u Vrčiću dodatno raditi do osam sati tjedno.
- (3) Zapošljavanju radnika u dodatnom radu ne prethodi objavljivanje natječaja.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 43.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnoga dana pravo na stanku u trajanju 30 minuta.
- (2) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj odlukom iz članka 32. ovoga pravilnika.
- (3) Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.
- (4) Radnica koja doji dijete tijekom rada u punom radnom vremenu ima pravo na stanku za dojenje djeteta od dva sata dnevno.

Članak 44.

Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno tijekom svakoga vremenskog razdoblja od 24 sata.

Članak 45.

- (1) Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.
- (2) Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom ili nedjeljom, osigurat će mu se tijekom slijedećeg tjedna korištenje neiskorištenog tjednog odmora.
- (3) Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovoga članka određuje ravnatelj.

Članak 46.

- (1) Radnik koji ima šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa u svakoj kalendarskoj godini ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, a radnik s invaliditetom i malodobni radnik najmanje pet tjedana.
- (2) U okviru godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka radniku se uračunava 20 radnih dana.

Članak 47.

- (1) U odnosu na članak 46. stavak 2. ovoga pravilnika radnik ostvaruje dulji godišnji odmor na temelju dodatnog broja radnih dana i to:

• <u>za svakih 5 godina radnog odnosa</u>	<u>1 dan</u>
• <u>za obavljanje poslova s visokom ili višom školskom spremom 5 odnosno 4 dana</u>	
• <u>za obavljanje poslova sa srednjom školskom ili stručnom spremom 3 odnosno 2 dana</u>	
• <u>roditelj za svako dijete do sedam godina starosti</u>	<u>2 dana</u>
• <u>roditelj za svako dijete mlađe od 15 godina</u>	<u>1 dan</u>
• <u>roditelj djeteta s teškoćama u razvoju na temelju rješenja</u>	<u>3 dana</u>
• <u>samohrani roditelj djeteta do sedam godina starosti</u>	<u>2 dana</u>
• <u>samohrani roditelj djeteta od sedam do 18 godina starosti</u>	<u>1 dan</u>
• <u>radnik koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji</u>	<u>2 dana</u>
• <u>invalidna osoba</u>	<u>2 dana</u>
• <u>branitelj</u>	<u>1 dan</u>

- (1) Broj radnih dana godišnjeg odmora prema stavku 1. ovoga članka može iznositi najviše 32.
- (2) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani, neradni dani propisani zakonom i vrijeme privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od strane ovlaštenog liječnika primarne zdravstvene zaštite.

Članak 48.

- (1) Radnici koriste godišnji odmor prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.
- (2) Rasporedom se može utvrditi da radnik koristi godišnji odmor jednokratno ili u dijelovima.
- (3) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi i o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora izvješćuje ravnatelj.
- (4) O planu godišnjih odmora ravnatelj se treba savjetovati s sindikatom, odnosno radničkim vijećem najkasnije do 1. lipnja tekuće godine, a raspored korištenja godišnjih odmora donijeti do 30. lipnja tekuće godine.
- (5) Jedan dan godišnjeg odmora radnik može koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje tri dana ranije, osim ako postoje posebno opravdani razlozi u vrtiću koji to onemogućuju.

Članak 49.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u tekućoj kalendarskoj godini u trajanju duljem od 14 dana ili razmjerni dio godišnjeg odmora radnik može koristiti u istoj godini nakon prestanka razloga spriječenosti ili taj dio godišnjeg odmora prenijeti i koristiti u idućoj godini najkasnije do 30. lipnja, a iznimno u zakonom propisanim slučajevima do 31. prosinca.
- (2) Radnik ne može u iduću kalendarsku godinu prenijeti dio neiskorištenog godišnjeg odmora kada mu je u tekućoj kalendarskoj godini omogućeno korištenje toga dijela godišnjeg odmora.
- (3) O vremenu korištenja dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka ili nekorištenju

dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

Članak 50.

- (1) Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na mjestu rada.
- (2) Ako se radnik privremeno ne nalazi na mjestu rada, obavijest iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

Članak 51.

- (1) Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na plaćeni dopust u trajanju od maksimalno 7 (sedam) radnih dana za važne osobne potrebe kao što su:
 - sklapanja braka;
 - sklapanja braka djeteta; -
 - rođenja djeteta;
 - porođaja člana uže obitelji;
 - smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja ili unuka, roditelja bračnog druga, drugih predaka i potomaka u izravnoj liniji; -
 - teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja;
 - većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica elementarnih nepogoda; -
 - obavljanja neodgodivih poslova; -
 - smrti člana šire obitelji; -
 - odaziva na poziv sudskih i upravnih tijela; -
 - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalni rad i potrebe radničkog vijeća; -
 - drugi opravdanim slučajevi.
- (2) Neovisno o danima iskorištenog plaćenog dopusta na osnovi stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada u trajanju od maksimalno 5 dana.
- (3) Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust u skladu s stavcima 1. i 2. ovog članka, dužan je podnijeti pisani zahtjev najkasnije dva dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta.
- (4) O zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta iz stavka 1. i 2. ovoga članka odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.
- (5) Neovisno o danima plaćenog dopusta koji je radnik iskoristio sukladno stavcima 1. i 2. ovog članka, radnik ima pravo na osnovi svakog darivanja krvi na jedan plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi li prvi sljedeći radni dan.
- (6) O namjeri darivanja krvi radnik je dužan obavijestiti poslodavca najmanje 3 dana unaprijed.

Članak 52.

- (1) Svaki radnik ima pravo na jedan plaćeni slobodni dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući dan, osim kada se s ravnateljem o korištenju slobodnog dana drukčije dogovori.

- (2) Radnik ima pravo na jedan slobodan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost izvan rada.
- (3) Radnica trudnica ima pravo na jedan slobodni plaćeni dan mjesečno u svrhu obavljanja prenatalnih pregleda.

Članak 53.

- (1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust. Radnik u zahtjevu nije dužan navesti razlog korištenja neplaćenog dopusta.
- (2) Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.
- (3) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Vrtića.
- (4) Za trajanja neplaćenog dopusta radniku radni odnos privremeno prestaje, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.
- (5) S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o trajnom prestanku radnog odnosa.

Članak 54.

Ravnatelj je dužan odobriti neplaćeni dopust radniku:

- do treće godine života djeteta
- do pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi članu uže obitelji ili potrebitoj osobi zbog ozbiljnih zdravstvenih razloga, a koja živi u istom kućanstvu
- do 20 radnih dana kandidatu za predsjednika Republike Hrvatske za vrijeme predizborne promidžbe
- do 15 radnih dana kandidatu za Hrvatski sabor za vrijeme predizborne promidžbe
- do 10 radnih dana kandidatu za člana županijske skupštine, župana ili njegovih zamjenika za vrijeme predizborne promidžbe
- do pet radnih dana kandidatu za člana gradskog ili općinskog vijeća, gradonačelnika ili načelnika i njihove zamjenike za vrijeme predizborne promidžbe
- za vrijeme obavljanja dužnosti i prava u obrani Republike Hrvatske prema pozivu
- za vrijeme sudjelovanja u provedbi mjera i aktivnosti u sustavu civilne zaštite prema pozivu

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 55.

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

bude ispravna.

Članak 56.

- (1) Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.
- (2) Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada te djece i drugih osoba koje borave u Vrtiću.

Članak 57.

- (1) Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovornih poslova.
- (2) Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Članak 58.

- (1) Za radnika se u Vrtiću vode osobni podatci prema elektroničkom zapisu podataka iz radnog odnosa.
- (2) Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Vrtića odgovarajuće osobne podatke, promjenu podataka i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.
- (3) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.
- (4) Tijela Vrtića ne smiju bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitnoj vezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u Vrtiću.

Članak 59.

- (1) Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Vrtića kojega je ravnatelj uz njegovu prethodnu suglasnost za to pisano opunomoćio.
- (2) O imenovanju radnika za prikupljanje, obrađivanje, uporabu i dostavljanje radnikovih osobnih podataka te nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka ravnatelj može odlučiti samo uz prethodnu suglasnost sindikata, odnosno radničkog vijeća.
- (2) Radnikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

Članak 60.

- (1) Radnici Vrtića tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.
- (2) Pod uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Pod spolnim uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 61.

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

Članak 62.

O obvezi poštovanja dostojanstva radnika i zabrani uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ravnatelj je dužan upozoriti radnike putem oglasne ploče u Vrtiću i mrežnim stranicama Vrtića.

Članak 63.

- (1) Ravnatelj je dužan imenovati radnika Vrtića ili osobu izvan Vrtića, koja će osim nje primati i rješavati pritužbe u svezi zaštite dostojanstva radnika (u Vrtićima koji zapošljavaju najmanje 20 radnika jednu osobu, a koji zapošljavaju više od 75 radnike 2 osobe različitog spola).
- (2) Kada ravnatelj ili osoba iz stavka 1. ovoga članka zaprimi pritužbu dužna je od dana primitka u roku do osam dana provesti postupak i zaključiti o istinitosti pritužbe. U postupku ravnatelj treba tražiti pisano očitovanje inkriminiranog radnika.

Članak 64.

- (1) Ako ravnatelj ili osoba iz članka 63. stavak 1. zaključi o istinitosti pritužbe ona treba poduzeti realne mjere sprječavanja nastavka protupravnog činjenja.
- (2) U okviru mjera iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj može udaljiti radnika s mjesta protupravnog činjenja, a prema potrebi iz prostora Vrtića.
- (3) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 65.

U zavisnosti od obilježja protupravnog činjenja iz članka 64. ovoga pravilnika ravnatelj će radniku izdati upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili predložiti redoviti odnosno izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 66.

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

Članak 67.

Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja za koje ne može očekivati da će mu ravnatelj zaštititi dostojanstvo, može prekinuti rad, pod uvjetom da je u roku do osam dana zatražio zaštitu pred općinskim sudom i o tome izvijestio Vrtić.

VII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 68.

- (1) U Vrtiću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.
- (2) Pod pojavnim oblicima iz stavka 1. ovoga članka razumijeva se izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, zapošljavanja, napredovanja, profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije ili dokvalifikacije.

Članak 69.

- (1) Pod izravnom diskriminacijom iz članka 68. stavka 2. ovoga pravilnika razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.
- (2) Pod neizravnom diskriminacijom iz članka 68. 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 70.

Sva tijela i radnici Vrtića obvezuju se pratiti i upozoravati na bilo koji oblik nastanka izravne ili neizravne diskriminacije.

Članak 71.

- (1) Uz pristanak osobe koja je može bitna žrtva diskriminacije, tijela Vrtića prijaviti će osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.
- (2) Kada pravobranitelji iz stavka 1. ovoga članka to zahtijevaju, tijela Vrtića u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva, dostaviti će im sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.

VIII. PLAĆE, NADOKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI PRIMITCI

Članak 72.

(1) Plaću zaposlenik u Dječjem vrtiću Nikolići čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža i dodatke na plaću.

(2) Koeficijenti za izračun plaće djelatnika Dječjeg vrtića Nikolići utvrđuju se kako slijedi

RADNO MJESTO	KOEFICIJENT
RAVNATELJ VSS	2,10
RAVNATELJ VŠS	2,05
ODGOJITELJ VSS	2,01
ODGOJITELJ VŠS	2,01
ODGOJITELJ – NESTRUČNA ZAMJENA	1,70
VIŠA MEDICINSKA SESTRA/ZDR. VODITELJ	1,70
KUHAR	1,40

POMOĆNI KUCHAR	1,15
SPREMAČICA	1,15

Osnovicu za izračun plaće donosi Općinski načelnik posebnom odlukom

(3) Odluku o napredovanju donosi ravnatelj ustanove u skladu s Pravilnikom o postupku, načinu i uvjetima za napredovanje u struci i stjecanje položajnih zvanja odgojitelja, stručnih suradnika i ravnatelja u dječjem vrtiću (Narodne novine NN 83/2024). Trošak pohađanja usavršavanja pri AZOO u svrhu napredovanja, snosi zaposlenik.

(4) Vježbenik (pripravnik) ima pravo na koeficijent za obračun plaće u visini od 90% vrijednosti koeficijenata za obračun plaće radnog mjesta na koje je raspoređen.

Članak 73.

- (1) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se financijskim planom.
- (2) Osnovna plaća obračunava se za ostvareni ugovorni opseg rada.
- (3) Radniku se isplaćuje plaća nakon obavljenog rada za prethodni mjesec najkasnije do 15-tog dan u tekućem mjesecu.
- (4) Plaća se obračunava i isplaćuje u eurima na radnikov transakcijski račun.

Članak 74.

Vrtić će isplatiti radniku nadoknadu plaće:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini prosječne mjesečne plaće iz prethodna tri mjeseca
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 42 dana 80 posto plaće iz prethodnog mjeseca, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrijeđe na radu ili profesionalne bolesti u iznosu 100 posto plaće
- za dane blagdana i neradne dane određene zakonom u iznosu plaće
- za trajanja plaćenog dopusta u iznosu plaće
- za korištenja slobodnih dana u iznosu plaće
- za vrijeme kada ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom u iznosu plaće
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez njegove krivnje u iznosu plaće
- za vrijeme dok ne radi zbog izbjegavanje izloženosti izravnom i ozbiljnom riziku za zdravlje
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika u iznosu plaće.

Članak 75.

Nadoknada plaće iz članka 74. ovoga pravilnika isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaće prema članku 73. stavku 3. ovoga pravilnika.

Članak 76.

(1) Dodatne primitke radniku će se isplatiti do iznosa koji se osigura financijskim planom za tekuću godinu.

IZNOSI NADOKNADE IZ STAVKA 1.

1. JUBILARNE NAGRADE

- Za navršениh 10 godina staža u DV Ribica **200,00 eura**
- Za navršениh 15 godina staža u DV Ribica **250,00 eura**
- Za navršениh 20 godina staža u DV Ribica **300,00 eura**
- Za navršениh 25 godina staža u DV Ribica **400,00 eura**
- Za navršениh 30 godina staža u DV Ribica **450,00 eura**
- Za navršениh 35 godina staža u DV Ribica **500,00 eura**
- Za navršениh 40 godina staža u DV Ribica **700,00 eura**
i svakih narednih 5 godina radnog staža

2. POTPORE - POMOĆI

- potpora zbog invalidnosti radnika - **400,00 eura godišnje**
- potpora u slučaju smrti radnika - **1000,00 eura**
- potpora u slučaju smrti člana uže obitelji radnika (bračnog druga, roditelja, roditelja bračnog druga, djece, drugih predaka i potomaka u izravnoj liniji, posvojene i udomljene djece i djece na skrbi te punoljetne osobe kojoj je porezni obveznik imenovan skrbnikom prema posebnom zakonu - **400,00 eura**
- potpora zbog bolovanja dužeg od 90 dana (bolovanje se ne mora odnositi na jednu kalendarsku godinu) godišnje - **400,00 eura**
- božićnica, uskrsnica i regres (godišnje) do - **700,00 eura**
- dar djetetu do 15 godina (koje je do dana 31. prosinca tekuće godine navršilo 15 godina starosti - **do 100,00 eura**
- otpremnina prilikom odlaska u mirovinu - **1.500,00 eura**
- potpora za novorođenče - **250,00 eura**

Članak 77.

Računovodstvo Vrtića će radniku najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, nadoknade plaće ili druge novčane nadoknade dostaviti obračun iz kojega je razvidno kako su utvrđeni iznosi plaće, nadoknade plaće ili drugi novčani primici.

Članak 78.

- (1) Ako Vrtić na dan dospelosti ne isplati plaću, nadoknadu plaće ili druge novčane primitke ili ih ne isplati u cijelosti, računovodstvo Vrtića će do kraja mjeseca u kojem su dospjele rečene novčane isplate, uručiti radniku obračun iznosa koji mu je Vrtić bio dužan isplatiti.
- (2) Računovodstvo Vrtića će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati ju na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.
- (3) Pisanu suglasnost iz stavka 2. ovoga članka radnik je dužan dostaviti računovodstvu Vrtića.

IX. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 79.

- (1) Radniku Vrtića radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.
- (2) Ugovor o radu prestaje samo u slučajevima i na način propisan zakonom.
- (3) Kod prestanka ugovora o radu prema zakonu (ex lege) ravnatelj pisano ili elektronski izvješćuje radnika o danu prestanka ugovora.
- (4) Prijedlog o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu upućen od ravnatelja upravnom vijeću mora biti u pisanom obliku s obrazloženjem.
- (5) Radnikov zahtjev da mu se u Vrtiću otkáže ugovor o radu neće se razmatrati.
- (6) Kod prestanka ugovora o radu ravnatelj treba radniku u roku do 15 dana od dana prestanka radnog odnosa vratiti njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

X. ZAPREKA OTKAZA

Članak 80.

- (1) U Vrtiću se ugovor o radu ne otkazuje:
 - radnici za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, radniku za vrijeme 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, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja rečenih prava
 - radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
 - radniku koji je privremeno izočan s rada zbog bolesti ili ozljede
 - radniku zbog podnošenja žalbe ili tužbe, odnosno pokretanja postupka protiv Vrtića zbog povrede propisa ili ovoga pravilnika.
- (2) U Vrtiću će se ugovor o radu otkazati samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća:
 - članu radničkog vijeća
 - kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora
 - radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku kao osobi s invaliditetom
 - radniku s navršenih 60 godina života, osim o otkazu radniku s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža
 - predstavniku odgojitelja u upravnom vijeću
 - radniku opunomoćenom za prikupljanje, obrađivanje, korištenje i dostavljanje trećim osobama podataka o radniku Vrtića

- radniku imenovanom za nadziranje da li se osobni podaci radnika Vrtića prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom
- (3) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja te funkcije i šest mjeseci po prestanku funkcije ugovor o radu će se otkazati samo uz prethodnu suglasnost matičnog sindikata.

XI. ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA

Članak 81.

- (1) O statusu radnika u Vrtiću odlučuju ravnatelj i Upravno vijeće.
- (2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:
1. u slučaju smrti radnika isprave radnika predaje nekome od članova radnikove obitelji
 2. izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme
 3. izvješćuje radnika s navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu ili s radnikom dogovara nastavak rada
 4. uređuje vođenje evidencije o radnicima zaposlenim u Vrtiću
 5. upućuje radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova
 6. u slučajevima propisanim zakonom izvješćuje inspektora rada o utvrđivanju preraspodjele radnog vremena
 7. sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu
 8. izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa
 9. privremeno udaljuje s posla radnika protiv kojega je pokrenut i vodi se kazneni ili prekršajni postupak za neko od kaznenih ili prekršajnih djela propisanih člankom 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju
 10. izvješćuje pripravnika, odnosno radnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita ili dokvalifikacije
 11. izvješćuje radnike koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad, o trajnom prestanku radnog odnosa u Vrtiću
 12. osigurava dokaze o razlozima za izvanredni ili redoviti otkaz ugovora o radu
 13. predlaže upravnom vijeću donošenje odluke o izvanrednom ili redovitom otkazu ugovora o radu
 14. prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova
 15. dostavlja Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje podatke o radniku s kojim je sklopio ugovor o radu, kao i sve podatke do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa
 16. dostavlja Hrvatskom zavodu za zapošljavanje podatke o zaposlenim radnicima s utvrđenim invaliditetom
 17. uređuje korištenje prava na roditeljske ili roditeljske vremenske potpore
 18. obavlja druge poslove za koje je ovlaštena propisima, statutom, ovim pravilnikom i drugim aktima Vrtića.
- (3) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka upravno vijeće:
1. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o zasnivanju radnog odnosa te donošenju odluka o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu
 2. provodi postupak savjetovanja ili pribavljanja suglasnosti od radničkog vijeća kod redovitog ili izvanrednog otkaza ugovora o radu

3. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o upućivanju na liječnički pregled radnika kojima je narušeno psihofizičko stanje u mjeri koja bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost
4. daje prethodnu suglasnost na sklapanje sporazuma s sindikatom, odnosno radničkim vijećem .
5. odlučuje o zahtjevima radnika za ostvarivanje prava iz radnog odnosa
6. obavlja druge poslove za koje je ovlašteno propisima, statutom i drugim aktima Vrtića.

XII. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 82.

- (1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta kojim je možebitno povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti upravnom vijeću zahtjev za ostvarivanje prava.
- (2) Zahtjev koji je podnesen izvan roka iz stavka 1. ovoga članka upravno vijeće će odbaciti.
- (3) Kada raspolaže svim relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, upravno vijeće može o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 83.

Kada upravno vijeće utvrdi da je radnikov zahtjev za ostvarivanje prava nerazumljiv može tražiti ispravku ili dopunu zahtjeva.

Članak 84.

Ako ne postupi prema članku 82. stavak 2. ovoga pravilnika, odlučujući o zahtjevu, Upravno vijeće može:

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

XIII. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 85.

- (1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku primarno elektroničkim putem, na adresu elektroničke pošte radnika, uz prethodnu suglasnost/privolu radnika na ovakav način dostave.
- (2) Dostava pismena u skladu sa stavkom 1. ovog članka smatrat će se obavljenom u trenutku kad je primitak elektroničke poruke koja sadrži pismeno zabilježen na poslužitelju za primanje takvih poruka.

(3) Ukoliko radnik uskrati suglasnost na način dostave pismena u skladu sa stavkom 1. ovog članka, pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljat će se mu se neposredno na radnome mjestu.

(4) Potvrdu o dostavi izvršenoj sukladno stavku 3. ovog članka (dostavnicu) potpisuju dostavljač i radnik, pri čemu se na dostavnici naznačuje nadnevak primitka pismena.

(5) Ako radnik odbije neposredni primitak pismena na radnom mjestu, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena, a pismo će mu se dostaviti putem ovlaštenog pružatelja poštanskih usluga na adresu prebivališta/boravišta.

(6) Ukoliko radnik odbije primiti pismo putem ovlaštenog pružatelja poštanskih usluga, dostava će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Vrčića, pri čemu se dostava smatra obavljenom istekom roka od tri dana od dana isticanja pismena.

XIV. NADOKNADA ŠTETE

Članak 86.

- (1) Bez dopuštenja ravnatelja radnik Vrčića ne smije za sebe ili drugu osobu obavljati poslove sredstvima ili opremom Vrčića.
- (2) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Vrčiću, dužan je nastalu štetu nadoknaditi.

Članak 87.

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

Članak 88.

- (1) Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta.
- (2) Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovoga članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

Članak 89.

- (1) Radnik je dužan nadoknaditi štetu u paušalnom iznosu od 50 eura u slučaju:
 - neopravdanog izostanka s rada
 - nemarnog obavljanja poslova
 - prestanka rada prije isteka otkaznog roka kada ima obvezu raditi
 - nestručnog ili nemarnog rukovanja sredstvima za rad
 - zakašnjavanja na posao, izlaska s posla za vrijeme rada ili napuštanja rada prije isteka radnog vremena
 - izazivanja nereda ili fizičkog napada na dijete, drugog radnika ili osobe koje borave u Vrčiću
 - ometanja jednog ili više radnika u obavljanju radnih obveza.

- (2) Ako se utvrdi da je nastala šteta veća od iznosa iz stavka 1. ovoga članka, zahtijevat će nadoknadu u visini stvarno nastale štete.

Članak 90.

Vrtić će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja nadoknade 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 nadoknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.

Članak 91.

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

Članak 92.

- (1) Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.
- (2) Ako radnik ne nadoknadi nastalu štetu dragovoljno, odnosno ne da suglasnost za nadoknadu štete uskratom isplate plaće ili dijela plaće ravnatelj treba protiv radnika pokrenuti postupak za prisilnu nadoknadu štete.

Članak 93.

- (1) Radnik ima pravo na nadoknadu štete od Vrtića ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Vrtić prouzroči štetu povrjedom njegovih prava iz radnog odnosa.
- (2) Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati.
- (3) Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Vrtić će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima, prema pravomoćnoj sudskoj odluci ili prema ovršnoj ispravi.

XV. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO

Članak 94.

- (1) Ravnatelj je dužan odobriti neplaćeni dopust i mogućnost povratka na ugovorene poslove svakom radniku Vrtića koji je upućen na rad u diplomatsko-konzularno predstavništvo Republike Hrvatske ili radniku koji je bračni drug osobe upućene u diplomatsko-konzularno predstavništvo Republike Hrvatske.
- (2) Vrijeme neplaćenog dopusta ravnatelj treba urediti sporazumno odnosno prema radnikovom pisano obrazloženom zahtjevu.

Članak 95.

Radniku iz članka 94. ovoga pravilnika za vrijeme neplaćenog dopusta, odnosno rada u inozemstvu prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Članak 96.

- (1) Nakon prestanka rada u inozemstvu, odnosno isteka roka iz zakona, odluke ili ugovora o radu u inozemstvu, radnik iz članka 94. ovoga pravilnika dužan je pravodobno se vratiti na

rad u Vrčić.

- (2) Ako se radnik ne javi pravodobno na rad u Vrčić, ravnateljica treba postupiti prema članku 81. stavku 2. točki 11. ovoga pravilnika.

XVI. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 97.

- (1) Vrčić će u okviru mogućnosti i u dogovoru s osnivačem osigurati sindikatu, odnosno radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.
- (2) Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Vrčić će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Vrčiću koji se ravnatelju Vrčića pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti sindikata, odnosno radničkog vijeća.
- (3) Ako u Vrčiću djeluju dva ili više sindikata, sindikati se trebaju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku iz stavka 2. ovoga članka, a o postignutom sporazumu dužni su pisano izvijestiti ravnatelja.

Članak 98.

Za izvješćivanje sindikata, odnosno radničkog vijeća o podacima propisanim zakonom i savjetovanje s sindikatom, odnosno radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlaštenu su ravnatelj i upravno vijeće.

Članak 99.

- (1) Poblži uvjeti za rad sindikata, odnosno radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između sindikata, radničkog vijeća i ravnatelja uz prethodnu suglasnost upravnog vijeća.
- (2) Kada je sindikat, odnosno radničko vijeće utemeljeno suprotno zakonu ili je kod provođenja izbora za sindikat, odnosno radničko vijeće bilo teškog kršenja odredaba zakona koje je utjecalo na rezultate izbora, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak za poništenje izbora.
- (3) Ako sindikat, odnosno radničko vijeće ili član sindikata, odnosno radničkog vijeća prekrši obveze koje ima prema zakonu odnosno drugom propisu, ugovoru ili sporazumu, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak raspuštanja sindikata, odnosno radničkog vijeća ili isključenja pojedinog člana sindikata, odnosno radničkog vijeća.

Članak 100.

- (1) Skup radnika čine svi radnici Vrčića.
- (2) Skup radnika saziva radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Vrčića.
- (3) Ako u Vrčiću nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika može sazvati ravnatelj.
- (4) Kada je u Vrčiću utemeljeno radničko vijeće, ravnatelj može, kada je to potrebno, sazvati skup radnika ne osporavajući radničkom vijeću pravo na sazivanje skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti radničkoga vijeća.
- (5) Kod postupanja prema stavcima 3. i 4. ovoga članka ravnatelj je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 101.

- (1) Ovaj pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Vrtića.
- (2) Ovaj pravilnik objavit će se na oglasnoj ploči i službenoj web stranici vrtića.

KLASA: 600-01/25-03/4
URBROJ: 2181-30-1-25-1



Lovreć, 26. svibnja 2025. godine

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA: Ivan Mustapić

