

Na temelju članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, članka 98. Statuta Dječjeg vrtića Križ i članka 26. Zakona o radu (Narodne novine, 149/09., 61/11., 73/13 i 93/14.) Upravno vijeće nakon prethodnog savjetovanja sa sindikatom na sjednici održanoj 02.03.2015. donijelo je

## PRAVILNIK O RADU

### I. OPĆE ODREDBE

#### Članak 1.

- (1) Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) Dječji vrtić Križ kao poslodavac (u daljem tekstu: Vrtić) uređuje izbor radnika i zapošljavanje, organizaciju i uvjete rada, prava i obveze Vrtića i radnika, plaće i novčane naknade radnika, prestanak radnog odnosa, zaštitu dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Vrtiću.
- (2) Izrazi koji se rabe u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, rabe se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski spol.

#### 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 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 sindikata i Vrtića, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom položaj radnika Vrtića uređen povoljnije od položaja iz ovoga pravilnika.

#### Članak 4.

- (1) Prigodom stupanja radnika na rad ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom zdravlja te 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 5.

- (1) Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno te prema uputama ili radnim nalogima 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.

## II. IZBOR RADNIKA I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

### a. Sklapanje ugovora o radu

#### Članak 6.

O potrebi zapošljavanja novih radnika u Vrtiću zaključuje ravnatelj.

#### Članak 7.

- (1) Izbor i trajno zapošljavanje ili zapošljavanje radnika dulje od 60 dana obvezno se provodi putem natječaja.
- (2) Odluku o objavi natječaja iz stavka 1. ovoga članka donosi upravno vijeće. Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Vrtića.

#### Članak 8.

- (1) U prijavi Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i natječaju navode se podaci:
  1. o nazivu i sjedištu Vrtića
  2. o nazivu ili vrsti posla za koji će se sklopiti ugovor o radu
  3. o uvjetima koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati
  4. o ispravama koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz toč. 3.
  5. o roku u kojemu osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj, koji ne može biti kraći od osam dana.
- (2) Pored podataka iz stavka 1. ovoga članka u natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

#### Članak 9.

- (1) Nakon isteka natječajnog roka provodi se postupak izbora prijavljenih kandidata.
- (2) Prije izbora kandidata mogu se provjeriti radne i druge (stručne, zdravstvene) sposobnosti osobe koja traži zaposlenje.
- (3) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi se testiranjem, određivanjem osobi da obavi neki posao, razgovorom, upućivanjem osobe na liječnički pregled i sl.

#### Članak 10.

- (1) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 9. ovoga pravilnika obavlja ravnatelj odnosno povjerenstvo ili radnik Vrtića kojega ravnatelj za to opunomoći.
- (2) Povjerenstvo odnosno radnik iz stavka 1. ovoga članka dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.
- (3) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.
- (4) Nitko u Vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.
- (5) 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.
- (6) 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.
- (7) 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.
- (8) 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.
- (9) 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.
- (10) 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.
- (11) 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.
- (12) 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.

- (13) 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.
- (14) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru za zaštitu dobrobiti djeteta sukladno posebnom propisu.

#### Članak 11.

- (1) O izboru između kandidata prijavljenih na natječaj odlučuje ravnatelj.
- (2) O zasnivanju radnog odnosa odlučuje upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

#### Članak 12.

- (1) Kada su zakonom ili drugim propisom za obavljanje pojedinih poslova utvrđeni posebni uvjeti, radni odnos može se zasnovati samo s osobom koja ispunjava te uvjete.
- (2) Dokaze o ispunjenosti uvjeta iz stavka 1. ovoga članka osigurava radnik do izbora ili do donošenja odluke o zasnivanju radnog odnosa.

#### Članak 13.

- (1) S kandidatom za kojega je upravno vijeće donijelo odluku o zasnivanju radnog odnosa ravnatelj sklapa ugovor o radu.
- (2) Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim uglavcima ugovora.
- (3) Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj može od osobe koja traži zaposlenje tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovornih poslova.

#### Članak 14.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Ugovor o radu sklopljen između Vrtića i radnika mora sadržavati podatke o:
  1. o strankama te njihovu prebivalištu odnosno sjedištu
  2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomena da se rad obavlja na različitim mjestima
  3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis poslova ili opis radova
  4. o danu početka rada
  5. o očekivanom trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme
  6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
  7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
  8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
  9. o trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

- (3) U slučaju 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) 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 14. ovoga pravilnika.

#### Članak 16.

Ravnatelj je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku do osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna zakonska osiguranja.

#### Članak 17.

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

#### Članak 18.

Ravnatelj može bez natječaja neposredno s radnikom sklopiti ugovor o radu:

- na određeno vrijeme kada obavljanje poslova ne trpi odgodu do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 kalendarskih dana
- kada potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 kalendarskih dana.

#### Članak 19.

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

### **b. Rad na određeno vrijeme**

#### Članak 20.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.
- (2) Ravnatelj može zaključiti o potrebi sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (3) Ravnatelj s istim radnikom može sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru izrijekom navodi.
- (4) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme prema stavku 3. ovoga članka ne može biti duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili zbog drugih objektivnih razloga dopuštenih zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (5)

#### Članak 21.

- (1) Ravnatelj je dužan radniku koji je zaposlen u Vrtiću na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je u Vrtiću zaposlen na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme kada se radi o obavljanju poslova s istim ili sličnim stručnim zvanjima i vještinama.
- (2) Radnike koji su u Vrtiću zaposleni na određeno vrijeme, ravnatelj je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

#### Članak 22.

- (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 usmeno ili pisano.

### c. Probni rad

#### Članak 23.

- (1) Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Trajanje probnog rada ne može se ugovoriti u vremenu duljem od šest mjeseci.

#### Članak 24.

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

#### Članak 25.

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

#### Članak 26.

- (1) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazuje mu se ugovor o radu uz otkazni rok od sedam dana.

### III. PRIPRAVNICI I STRUČNI ISPIT

#### Članak 27.

- (1) Pripravnici u Vrtiću su osobe koje se prvi put zapošljavaju na poslovima odgojitelja ili stručnog suradnika uz uvjet stažiranja, odnosno polaganja stručnog ispita.
- (2) Prava i obveze Vrtića i odgojitelja i stručnih suradnika pripravnika iz stavka 1. ovoga članka uređuju se ugovorom o radu.

#### Članak 28.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno ili određeno vrijeme.

#### Članak 29.

- (1) Pripravnički staž traje godinu dana.
- (2) Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik koji je u Vrtiću zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme dulje od dvije godine, dužan je položiti stručni ispit u roku godine dana.
- (3) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku iz stavka 2. ovoga članka, ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

#### Članak 30.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita iz članka 27. ovoga pravilnika primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.

#### Članak 31.

- (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 za rad bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 29. stavka 1. ovoga pravilnika.
- (3) S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad ravnatelj je dužan sklopiti ugovor 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, naknadi plaće i prestanku ugovora o radu.

### IV. RADNO VRIJEME

#### Članak 32.

- (1) Puno radno vrijeme radnika u Vrtiću iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Pod radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja za obavljanje poslova kada postoji takva potreba.

#### Članak 33.

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

#### Članak 34.

- (1) Raspored radnog vremena, odnosno raspored radnih obveza radnika utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom.
- (2) Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

#### Članak 35.

- (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 Vrčića samo uz dopuštenje ravnatelja.
- (3) Ravnatelj ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja poslova, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

#### Članak 36.

- (1) S radnikom se može 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 ostvarivanje 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 37.

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 Vrčiću.

#### Članak 38.

- (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 Vrčiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.
- (2) Promjeni ugovora o radu prema stavku 1. ovoga članka ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.

#### Članak 39.

- (1) Ravnatelj može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijekne potrebe.
- (2) U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan raditi dulje od punoga radnog vremena najviše do deset sati tjedno.
- (3) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

#### Članak 40.

- (1) Ravnatelj može od radnika zahtijevati prekovremeni rad samo pisanim putem.
- (2) Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrčiću znatnu štetu, zamjene izočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, a onemogućavanja pravodobnog pisanog zahtjeva radniku,



ravnatelj je dužan pisano potvrditi zahtjev u roku do sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen usmeno.

#### Članak 41.

- (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 ugovorenog 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 može se prerasporediti samo uz pisani pristanak tih radnika.

#### Članak 42.

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

### V. ODMORI I DOPUSTI

#### Članak 43.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju 30 minuta.
- (2) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj, aktom iz članka 34. ovoga pravilnika.
- (3) Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

#### 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 i nedjeljom, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna korištenje neiskorištenog tjednog odmora.
- (3) Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovoga članka određuje ravnatelj.

#### Članak 46.

- (1) U svakoj kalendarskoj godini punoljetni radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, a malodobni radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

(2) U okviru trajanja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka radniku se uračunava 20 radnih dana, a malodobnom radniku 25 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:

a. dužina sveukupnog radnog staža

- 5 godina radnog staža	1 radni dan
- od 5 do 10 godina radnog staža	2 radna dana
- od 10 do 15 godina radnog staža	3 radna dana
- od 15 do 20 godina radnog staža	4 radna dana
- od 20 do 25 godina radnog staža	5 radnih dana
- preko 25 godina i dalje	7 radnih dana

b. složenosti poslova

- poslovi za koje je uvjet NKV, PKV.NSS	1 radni dan
- poslovi za koje je uvjet KV, SSS, VKV	2 radna dana
- poslovi za koje je uvjet VŠS	3 radna dana
- poslovi za koje je uvjet VSS	4 radna dana

c. uvjeta rada

- poslovi čije je obavljanje vezano s bukom, neujednačenom temperaturom, vlagom, (spremačica, pralja, kuharica, ekonom, domar)	1 radni dan
- poslovi čije je obavljanje vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, tajnik, voditelj i zaposlenik u računovodstvu)	2 radna dana
- ravnatelj	3 radna dana

d. socijalnih i zdravstvenih uvjeta

- majka za svako dijete do 14 godina	2 radna dana
- samohrani roditelj do 18 godina djeteta	3 radna dana
- roditelj djeteta s teškoćama u razvoju na temelju rješenja nadležnog tijela	3 radna dana
- invalid rada	1 radni dan
- branitelj	1 radni dan
- invalid domovinskog rata	2 radna dana

e. ocjene ravnatelja o doprinosu u radu

1-4 radna dana

- (2) Radnici koji po kriterijima prema stavku 1. ovoga članka ostvare veći broj radnih dana godišnjeg odmora od 32 dana, mogu koristiti samo 32 radna dana godišnjeg odmora.
- (3) 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 i plaćeni dopust.

#### Članak 48.

- (1) Radnici koriste godišnji odmor prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.
- (2) Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, ako se s ravnateljem drukčije ne dogovori.
- (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 sa sindikatom najkasnije do 1. lipnja tekuće godine, a raspored korištenja godišnjih odmora donijeti do 30. lipnja tekuće godine.
- (5) Radnik može jedan dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome pisano izvjesti 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 radnik može koristiti u istoj godini nakon prestanka razloga spriječenosti ili neiskorišteni dio godišnjeg odmora prenijeti i koristiti u idućoj godini najkasnije do 30. lipnja.
- (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 korištenju 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 radno mjesto. Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, obavijest iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

#### Članak 51.

- (1) Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na dopust uz na knadu plaće do sedam radnih dana u slučaju:
  - sklapanja braka 5 radnih dana
  - sklapanja braka djeteta 3 radnih dana
  - rođenja djeteta 3 radna dana
  - smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe,

posvojenika, posvojitelja ili unuka	5 radnih dana
- smrti roditelja supružnika, djedova i baka, te braće i sestara radnika	3 dana
- teške bolesti članova uže obitelji (roditelj, supružnik, djeca)	5 dana
- selidbe u istom ili u drugo mjesto stanovanja	1 dan
- većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica elementarnih nepogoda	2 dana
- dobrovoljni davatelj krvi	1 dan
- radi neodgodivog privatnog posla	1 dan
- pripremanje stručnog ispita	5 dana
- za polaganje stručnog ispita	-toliko dana koliko ispit traje

- (2) Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust, dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije tri dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta.
- (3) O zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.
- (4) Ako se u vrijeme nastupa gore navedenih slučajeva radnik nalazi na godišnjem odmoru ili bolovanju nema pravo na plaćeni dopust.
- (5) Radnik koji ima pravo na jedan slobodan dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, ostvaruje ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama
- (6) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je radnik upućen od ravnatelja ili uz njegovu suglasnost, radnik ima pravo:
  - na plaćeni dopust radi pripremanja i polaganja ispita na višoj, visokoj školi i fakultetu u trajanju od 30 radnih dana za svaku godinu studija.

#### Članak 52.

- (1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u slučajevima:
  - njege člana uže obitelji,
  - gradnje ili popravaka kuće ili stana,
  - liječenja na vlastiti trošak,
  - obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak
  - u drugim opravdanim slučajevima
- (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 ugovor o radu 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 gubitku prava rada u Vrtiću.

## VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

### Članak 53.

- (1) Članovi upravnog vijeća i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi 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 redovno izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih stvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

### Članak 54.

- (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 55.

- (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 56.

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

### Članak 57.

- (1) Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Vrtića kojega je ravnatelj za to pisano opunomoćio.
- (2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka mora uživati povjerenje radnika Vrtića.
- (3) O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju radnikovih osobnih podataka te imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka ravnatelj može odlučiti samo uz prethodnu suglasnost sindikata.
- (4) Radnikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

### Članak 58.

- (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 59.

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

#### Članak 60.

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

#### Članak 61.

- (1) Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (ovaj stavak primjenjuje se u Vrtićima koji zapošljava najmanje 20 radnika).
- (2) Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužaba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (u daljem tekstu: ravnatelj) neposredno uoči da neki od radnika Vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povrede obveza iz radnog odnosa.
- (3) Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora Vrtića.
- (4) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 3. ovoga članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

#### Članak 62.

- (1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, može podnijeti pritužbu ravnatelju.
- (2) U skladu s pritužbom radnika ravnatelj je dužan u roku do osam dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- (3) Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je ravnatelju istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.
- (4) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovom povredom obveza iz radnog odnosa.
- (5)

#### Članak 63.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Vrtića prema člancima 61. i 62. ovoga pravilnika,

ravnatelj treba u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili predložiti redoviti odnosno izvanredni otkaz ugovor o radu.

#### Članak 64.

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

#### Članak 65.

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

### VII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

#### Članak 66.

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

#### Članak 67.

- (1) Pod izravnom diskriminacijom iz članka 66. 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 66. 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 68.

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

#### Članak 69.

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

## VIII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NAKNADE

### Članak 70.

- (1) Vrtić će radniku za obavljenu rad isplatiti plaću koja se sastoji od:
- osnovne bruto- plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
  - dodatka na plaću po osnovi radnog staža.
  - stalnog mjesečnog dodatka na plaću u bruto iznosu od 330,00 kn (slovima:tristotridesetkuna) za sve radnike razmjerno trajanju radnog vremena
  - dodatka na plaću za rad u posebnim situacijama,
  - stimulativnog dijela plaće u iznosu 10% do 20% na pripadajuću bruto plaću radnika, što se utvrđuje posebnom odlukom poslodavca za veća postignuća u radu i odrađivanje većeg obujma posla i ako su za to osigurana sredstva financijskim planom
- (2) Osnovna bruto-plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojima radnik radi, utvrđuje se umnoškom koeficijenta radnog mjesta i osnovice.
- (3) Koeficijenti za svako radno mjesto predstavljaju relativnu vrijednost određenog radnog mjesta u odnosu na radno mjesto osnovne djelatnosti – odgojitelj, te prema stručnoj spremi.
- (4) Za radna mjesta u Vrtiću , utvrđuju se ovi koeficijenti:

#### A. POSLOVI VOĐENJA VRTIĆA

##### NAZIV RADNOG MJESTA

##### KOEFICIJENT

1. RAVNATELJ 3,5

#### B. STRUČNO-RAZVOJNI POSLOVI I POSLOVI PREDŠKOLSKOG ODGOJA

2. STRUČNI SURADNIK-PEDAGOG VSS 2,40

3. ODGOJITELJ VSS  
DO 10 GODINA RADNOG STAŽA 2,30

OD 11-19 GODINA RADNOG STAŽA 2,35

OD 20-29 GODINA RADNOG STAŽA 2,40

OD 30-34 GODINA RADNOG STAŽA 2,45

OD 35 I VIŠE GODINA RADNOG STAŽA 2,50

4. ODGOJITELJ I MEDICINSKA SESTRA VŠS (PRVOSTUPNICI)

ODGOJITELJ I MEDICINSKA SESTRA VŠS (PRVOSTUPNICI)  
DO 10 GODINA RADNOG STAŽA 2,20

OD 11-19 GODINA RADNOG STAŽA 2,25



OD 20-29 GODINA RADNOG STAŽA	2,30
OD 30-34 GODINA RADNOG STAŽA	2,35
OD 35 I VIŠE GODINA RADNOG STAŽA	2,40

5. ODGOJITELJ I MEDICINSKA SESTRA (SSS)

OD 11-19 GODINA RADNOG STAŽA	2,00
OD 20-29 GODINA RADNOG STAŽA	2,10
OD 30-34 GODINE RADNOG STAŽA	2,20
OD 35 I VIŠE GODINA RADNOG STAŽA	2,30

Posebna zaduženja i specifičnosti rada odgojitelja kao što su; voditelj smjena ili objekta, voditelji stručnih aktiva, rad u dvije predškolske ustanove ili u dva turnusa i sl., vrednuju se tako da im se ta zaduženja uključuju u normu neposrednog rada s djecom sukladno važećim standardima i normativima predškolskog odgoja.

C. UPRAVNO-PRAVNI I RAČUNOVODSTVENO-ADMINISTRATIVNI POSLOVI

NAZIV RADNOG MJESTA

KOEFICIJENT

6. VODITELJ RAČUNOVODSTVA-  
ADMINISTRATIVNO RAČUNOVODSTVENI DJELATNIK I  
TAJNIK VŠS (PRVOSTUPNIK)

DO 10 GODINA RADNOG STAŽA	2,20
OD 11-19 GODINA RADNOG STAŽA	2,25
OD 20-29 GODINA RADNOG STAŽA	2,30
OD 30-34 GODINA RADNOG STAŽA	2,35
OD 35 I VIŠE GODINA RADNOG STAŽA	2,40

D. POMOĆNO-TEHNIČKI POSLOVI (poslovi prehrane, održavanja, čišćenja)

7. KUHAR/ICA (KV, SSS)

DO 19 GODINA RADNOG STAŽA	1,45
<u>OD 20 GODINA RADNOG STAŽA I VIŠE</u>	<u>1,50</u>

8. KUHAR/ICA POMOĆNA (NSS, PKV ugostiteljskog smjera)

DO 19 GODINA RADNOG STAŽA	1,25
<u>OD 20 GODINA RADNOG STAŽA I VIŠE</u>	<u>1,26</u>

9. DOMAR (SSS)

DO 19 GODINA RADNOG STAŽA	1,40
<u>OD 20 GODINA RADNOG STAŽA I VIŠE</u>	<u>1,45</u>

10. DOMAR (PKV, NSS)

DO 19 GODINA RADNOG STAŽA	1,25
<u>OD 20 GODINA RADNOG STAŽA I VIŠE</u>	<u>1,26</u>

11. SPREMAČICA (NKV)	
DO 19 GODINA RADNOG STAŽA	1,20
<u>OD 20 GODINA RADNOG STAŽA I VIŠE</u>	<u>1,21</u>

- (5) Vrijednost koeficijenta složenosti poslova povećava se ovisno o **ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja.**
- (6) Koeficijent pripravnika umanjuje se za 20 posto.
- (7) Osnovicu za obračun plaće utvrđuje upravno vijeće kod donošenja financijskog plana, poštujući članak 51. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju
- (8) Osnovna plaća isplaćuje se za ostvareni ugovorni opseg rada.

#### Članak 71.

- (1) Osnovna plaća radnika uvećava se za 0.5 posto po godini radnog staža, ali najviše do 20 posto osnovne plaće.
- (2) Vrtić će radniku isplatiti plaću nakon obavljenog rada jedanput za prethodni mjesec najkasnije do 15-og dana u idućem mjesecu.

#### Članak 72.

Vrtić će isplatiti radniku naknadu plaće:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini njegove plaće kao da je radio
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 42 dana 85 posto plaće iz prethodnog mjeseca, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti u iznosu 100 posto plaće
- za dane blagdana i neradne dane određene zakonom u iznosu plaće
- za trajanja plaćenog dopusta u iznosu plaće
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez njegove krivnje, u iznosu plaće
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika, u iznosu plaće.

#### Članak 73.

Nadoknada plaće iz članka 72. ovoga pravilnika isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaće prema članku 71. stavku 2. ovoga pravilnika.

#### Članak 74.

- (1) Vrtić će isplatiti radniku dodatke na plaću, povećanu plaću za sate rada odrađene u posebnim situacijama:
 

- za rad nedjeljom	za 50%
- za rad noću	za 30%
- za rad na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom, kada radnik ima pravo na naknadu plaće koja mu pripada kad ne radi i plaću

- |                                |         |
|--------------------------------|---------|
| za određene sate rada povećane | za 50 % |
| - za prekovremeni rad          | za 50 % |
- (2) Prekovremenim radom priznaju se samo odrađeni sati radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.
- (3) Vrtić će isplatiti radniku novčanu naknadu za:
- troškove prijevoza na posao i s posla za protekli mjesec mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne prijevozne karte, zatim naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne prijevozne karte. Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza  
Ako nije organiziran javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini 250,00 kn, ukoliko je udaljenost od mjesta stanovanja radnika do mjesta rada 1 km, a ako je udaljenost od mjesta stanovanja radnika do mjesta rada veća od 1 km, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene mjesečne karte međumjesnog javnog prijevoza na istu udaljenost na tom području ili najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran.  
Ako postoji više mogućnosti korištenja javnog prijevoza, poslodavac ima pravo odabrati jeftiniji.
  - otpremninu kod odlaska radnika u mirovinu za navršen ukupni mirovinski staž
  - dnevnicu za službeni put, naknadu troškova prijevoza i noćenja
  - naknadu za upotrebu privatnog automobila u službene svrhe po nalogu ravnatelja
  - potporu za slučaj smrti člana uže obitelji radnika (bračnog druga, roditelja, roditelja bračnog druga, djece, drugih predaka i potomaka u izravnoj liniji)
  - potporu zbog bolovanja dužeg od 90 dana
  - jubilarnu nagradu za ukupan radni staž navršen u Dječjem vrtiću Križ i njenim pravnim prethodnicima DV „Slava Šepak“ i DV Ivanić Grad
  - prigodnu godišnju nagradu, dar u naravi, ako je radnik u radnom odnosu za Uskrs i Božić i u trenutku isplate prigodne godišnje nagrade i dara u naravi
  - dar djetetu do 15 godina starosti, ako se radnik na dan 06. prosinca kalendarske godine za koju se isplaćuje novčani dar nalazi u radnom odnosu kod poslodavca
  - regres za godišnji odmor, ako je radnik u radnom odnosu na dan isplate regresa i ako je ostvario pravo na godišnji odmor kod poslodavca. Pravo na razmjerni regres imaju radnici koji ostvare pravo na razmjerni godišnji odmor i u radnom odnosu su kod poslodavca na dan isplate regresa.
- (4) Radniku se mogu isplatiti i druge nagrade, potpore i darovi, ako su za to osigurana potrebna sredstva financijskim planom
- (5) Novčane naknade iz stavka 3. i 4. ovog članka isplaćuju se prema kriterijima i

do visine neoporezivog iznosa određenog Pravilnikom o porezu na dohodak, osim otpremnine kod odlaska u mirovinu, na koju radnik ima pravo u visini =800,00 kn neto po navršenoj godini sveukupnog mirovinskog staža .  
i osim regresa za korištenje godišnjeg odmora u Vrtiću na koji radnik ima pravo u neto iznosu od najmanje =2.000,00 kn godišnje.

- (6) Radniku kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu zbog poslovno i osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u iznosu od jedne polovine prosječne mjesečne plaće neto, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada ostvarenu u Dječjem vrtiću "Slava Šepak" Ivanić Grad, Dječjem vrtiću Ivanić Grad i Dječjem vrtiću Križ.

- (7) Sredstva za isplatu dodataka na plaću i naknada iz stavka 1., 3., 4., 5. i 6. ovog članka osigurava ili je s njima suglasan osnivač Vrtića što se utvrđuje financijskim planom za tekuću godinu.

#### Članak 75.

Računovodstvo Vrtića dužno je radniku najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili druge novčane naknade dostaviti obračun iz kojega je razvidno kako su utvrđeni iznosi plaće, naknade plaće ili druge novčane naknade.

#### Članak 76.

- (1) Ako Vrtić na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili drugu novčanu naknadu ili ih ne isplati u cijelosti, računovodstvo Vrtića je dužno 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 sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu Vrtića.

### IX. ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

#### Članak 77.

- (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 Vrčiću
  5. upućuje radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova
  6. u slučajevima propisanim zakonom izvješćuje nadležnog inspektora 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, drugog odgojitelja ili stručnog suradnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita
  11. izvješćuje radnike koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad, o gubitku daljeg prava rada u Vrčiću
  12. provodi postupak savjetovanja sa sindikatom i 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. radniku u roku do osam dana na njegov zahtjev izdaje potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa, a u roku do 15 dana **od dana prestanka radnog odnosa** dostavlja njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja te mu izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Vrčiću
  16. 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
  17. dostavlja Hrvatskom zavodu za zapošljavanje podatke o zaposlenim radnicima s utvrđenim invaliditetom
  18. daje ili uskraćuje suglasnost radniku kod namjere korištenja prava na roditeljske ili roditeljske vremenske potpore
  19. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Vrčića.
- (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. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o upućivanju na liječnički pregled odgojitelja i stručnih suradnika kojima je narušeno psihofizičko stanje u mjeri koja bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost
  3. daje prethodnu suglasnost na sklapanje sporazuma s radničkim vijećem
  4. odlučuje o zahtjevima radnika za ostvarivanje prava iz radnog odnosa
  5. obavlja druge poslove za koje je ovlašteno propisima, statutom i drugim općim aktima Vrčića.

#### Članak 78.

- (1) Radniku Vrčića radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.
- (2) Radniku Vrčića ugovor o radu može prestati samo u slučajevima propisanim

- zakonom i na način određen člankom 77. ovoga pravilnika.
- (3) Svaki otkaz ugovora o radu mora biti u pisanom obliku s obrazloženjem i dostavljen radniku kojem se ugovor otkazuje.

#### Članak 79.

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

### X. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

#### Članak 80.

- (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) Ako je premašen rok iz stavka 1. ovoga članka upravno vijeće će zahtjev radnika odbaciti.
- (3) Ako raspolaže 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 81.

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

#### Članak 82.

Ako ne postupi prema članku 81. 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.

### XI. DOSTAVLJANJE PISMENA

#### Članak 83.

- (1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnome mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju dostavljač i radnik. Radnik treba na dostavnici sam označiti

nadnevak primitka pismena. Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena.

- (2) Kada radniku pismeno nije dostavljeno na radno mjesto, treba mu pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu. U slučaju odbijanja prijama pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese radnika dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Vrtića.
- (3) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Vrtića, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od tri dana od dana isticanja pismena.

## XII. NADOKNADA ŠTETE

### Članak 84.

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

### Članak 85.

- (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 u jednakim iznosima.

### Članak 86.

- (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 87.

- (1) Radnik je dužan nadoknaditi štetu u paušalnom iznosu od 500,00 kuna u slučaju:
  - neopravdanog izostanka s rada
  - nemarnog obavljanja poslova
  - prestanka rada prije isteka otkaznog roka kada ima obvezu raditi
  - nestručnog ili nepažljivog rukovanja sredstvima za rad
  - zakašnjavaanja na posao, izlaska s posla za vrijeme rada ili napuštanja rada prije isteka radnog vremena
  - izazivanja tučnjave ili fizičkog napada na dijete, drugog radnika ili osobe koje borave u Vrtiću
  - ometanja jednog ili više radnika u obavljanju radnih obveza.
- (2) Ako Vrtić utvrdi da je nastala šteta veća od iznosa iz stavka 1. ovoga članka, zahtijevat će nadoknadu u visini stvarno nastale štete.

### Članak 88.

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 101.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 06.03.2014. godine (KLASA: 601-02/14-02/04, UR.BR.: 238/16-79-14-01).

KLASA: 601-02/15-02/02  
UR.BROJ: 238/16-79-15-01  
Križ, 02. 03. 2015.

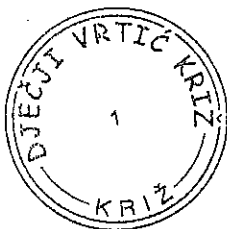


PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA  
DJEČJEG VRTIĆA KRIŽ:

Sandrino Rac

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Sandrino Rac".

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči poslodavca dana 02. 03. 2015., te je stupio na snagu dana 09. 03. 2015.



Ravnateljica Dječjeg  
vrtića Križ:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Ksenija Gudan".  
Ksenija Gudan