

DJEČJI VRTIĆ IVANIĆ GRAD
Park hrvatskih branitelja 3
IVANIĆ-GRAD

Temeljem članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ 10/97, 107/07, 94/13, 98/19 i 57/22) i članaka 50., 87. i 88. Statuta Dječjeg vrtića Ivanić Grad (KLASA:012-03/22-01/01, URBROJ:238/10-77-02-22-1), a u svezi 26. Zakona o radu („Narodne novine“ 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23), upravno vijeće dječjeg vrtića na sjednici 41. održanoj 27.03.2025. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

Dječjeg vrtića Ivanić Grad

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva, te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Dječjem vrtiću Ivanić Grad (u daljnjem tekstu: Vrtić).

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju 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.

Članak 3.

U slučaju da su prava i obveze koji su predmet uređenja ovog Pravilnika drukčije uređena ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca, Zakonom o radu i drugim zakonom i propisom, na radnike se primjenjuje najpovoljnije pravo za radnika ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije određeno drukčije.

Članak 4.

Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Vrtićem, sukladno pravilima struke i uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj, usavršavati svoje znanje i vještine, štiti poslove i interese Vrtića i pridržavati se

strukovnih stegovnih pravila koji proizlaze iz organizacije rada u Vrtiću, a Vrtić će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 5.

- (1) O potrebi zapošljavanja novih radnika u Vrtiću odluku donosi upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.
- (2) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja. Ugovor o radu sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.
- (4) Ugovor o radu se može iznimno, sklopiti na određeno vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (5) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi iz članka 14. stavka 3. Zakona o radu mora biti naveden.
- (6) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja tog ugovora, smatra se svakim sljedećim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (7) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 6.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost ugovora.
- (3) Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, ravnatelj je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- (4) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku ili ako radniku nije izdana pisana potvrda o sklopljenom ugovoru prije početka rada smatra se da je s radnikom sklopljen ugovor na neodređeno vrijeme.
- (5) Svaki ugovor o radu, da bi bio valjan i imao pravne učinke mora sadržavati podatke o:
 - strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju, te prebivalištu, odnosno sjedištu;
 - mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati;
 - nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova;
 - datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada;
 - tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme, te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme;
 - trajanju plaćenog 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;

- postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, o načinu određivanja otkaznih rokova;
- bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
- trajanju radnog dana ili tjedna u satima;
- tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme;
- pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji;
- trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.“

- (6) Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti dodatak ugovora kojim mijenjaju pojedine uglavke ugovora o radu.
- (7) 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 7.

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

Provjera radnih sposobnosti

Članak 8.

- (1) Vrtić ima pravo provjere radnih sposobnosti radnika i odlučuje u kojim će se oblicima provjeravanje provoditi (psihološki testovi, pisani radovi, razgovori i dr.).
- (2) Prethodno provjeravanje sposobnosti obavlja ravnatelj odnosno povjerenstvo ili radnik Vrtića kojega ravnatelj za to opunomoći.
- (3) Povjerenstvo odnosno radnik dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.
- (4) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.

Članak 9.

- (1) Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi radnici mogli u Vrtiću sklopiti ugovor o radu na neodređenom vrijeme.
- (2) Ravnatelj će radnicima koji su zaposleni temeljem ugovor o radu na određeno vrijeme

omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor na neodređeno vrijeme.

III. PROBNI RAD

Članak 10.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad ne smije trajati duže od šest (6) mjeseci.
- (2) Ukoliko ugovorom o radu trajanje probnog rada nije drugačije određeno, trajanje probnog rada je šest (6) mjeseci.

Članak 11.

Za vrijeme probnog rada Vrtić može obaviti procjenu rada radnika tijekom proteklog mjeseca, odnosno, proteklih mjeseci i ocijeniti njegov rad pozitivnom ili negativnom ocjenom. Ukoliko rad radnika bude ocijenjen negativnom, poslodavac je ovlašten radniku radni odnos otkazati.

Članak 12.

- (1) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam (7) dana.

IV. RADNICI DJEČJEG VRTIĆA

Odgojno-obrazovni radnici i ostali radnici

Članak 13.

- (1) U Vrtiću na poslovima njege, odgoja i obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci rade sljedeći odgojno-obrazovni radnici: odgojitelji i stručni suradnici (pedagog, psiholog, logoped, edukacijski rehabilitator i socijalni pedagog, te drugi stručnjaci edukacijsko rehabilitacijskog profila sukladno pozitivnim propisima) te medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica.
- (2) Osim odgojno-obrazovnih radnika iz stavka 1. ovog članka, u Vrtiću rade i druge osobe koje obavljaju administrativno-tehničke i pomoćne poslove (u daljnjem tekstu: ostali radnici).

- (3) Odgojno-obrazovni radnici u Vrtiću moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja, te utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova iz stavka 1. ovog članka.
- (4) Poslove odgojitelja djece od navršenih šest (6) mjeseci do polaska u osnovnu školu može obavljati osoba koja je završila studij odgovarajuće vrste za rad na radnome mjestu odgojitelja, a koji može biti: preddiplomski sveučilišni studij, preddiplomski stručni studij, studij kojim je stečena viša stručna sprema u skladu s ranijim propisima, diplomski sveučilišni studij, specijalistički diplomski stručni studij.
- (5) Ukoliko se na natječaj iz članka 15. ovog Pravilnika ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz prethodnog stavka ovog članka, poslove odgojitelja može obavljati osoba koja je završila učiteljski studij, i to: specijalistički diplomski stručni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski studij ili četverogodišnji diplomski stručni studij primarnog obrazovanja, uz uvjet da u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnog odnosa stekne kvalifikaciju odgojitelja temeljem priznavanja stečenih ishoda učenja na studiju za učitelja i razlike programa za prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju učitelja u svrhu stjecanja kvalifikacije odgojitelja.
- (6) Ako osoba iz prethodnog stavka ovoga članka ne stekne kvalifikaciju odgojitelja u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnog odnosa, prestaje joj radni odnos istekom roka za stjecanje odgovarajuće kvalifikacije za odgojitelja te se ne može više zaposliti u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja dok ne ispuni uvjete za rad na radnome mjestu odgojitelja.
- (7) Osoba iz stavka petog (5) ovoga članka zasniva radni odnos kao nestručna osoba do stjecanja kvalifikacije za odgojitelja te ne može izvoditi odgojno-obrazovni rad s djecom kao jedan od dvaju odgojitelja u odgojno-obrazovnoj skupini, i to uz odgojitelja koji ima odgovarajuću kvalifikaciju iz stavka četiri (4) ovoga članka.
- (8) Poslove stručnog suradnika može obavljati osoba koja je završila diplomski sveučilišni studij ili diplomski specijalistički studij odgovarajuće vrste.
- (9) Poslove medicinske sestre može obavljati osoba koja je završila preddiplomski sveučilišni ili stručni studij sestrinstva, odnosno studij kojim je stečena viša stručna sprema u djelatnosti sestrinstva u skladu s ranijim propisima, kao i osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij ili specijalistički studij sestrinstva.
- (10) Odgovarajuću vrstu obrazovanja odgojno-obrazovnih radnika te razinu i vrstu obrazovanja ostalih radnika u Vrtiću pravilnikom propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

Članak 14.

- (1) Radni odnos u 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 malodobne osobe, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu,
- (2) Radni odnos u Vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u stavku 1. ovog članka.
- (3) Radni odnos u Vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od prekršajnih djela za nasilničko ponašanje, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.

- (4) Radni odnos u Vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela navedenih u stavku 3. ovog članka.
- (5) Ako osoba u radnom odnosu u Vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovog članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovog 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 petnaest (15) dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a nakon isteka tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju poslodavac, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.
- (6) Ako Vrtić kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u Vrtiću pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovog članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovog 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 (2/3) prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri (3) mjeseca prije udaljavanja od obavljanja poslova.
- (7) Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni, odnosno prekršajni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen odgovornosti, radniku će se vratiti obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljavanja.
- (8) Osoba koja je pravomoćno osuđena, odnosno protiv koje je pokrenut kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovog članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovog članka, ne može obavljati poslove u dječjem vrtiću niti kao vanjski suradnik Vrtića.
- (9) U Vrtiću ne mogu raditi ni osobe kojima je izrečena zabrana rada ili im je prestao radni odnos zbog nezakonitog i/ili neprofesionalnog postupanja na štetu prava i interesa djece.
- (10) Radni odnos u Vrtiću ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru za zaštitu dobrobiti djeteta sukladno posebnom propisu.

V. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U VRTIĆU

Natječaj

Članak 15.

- (1) Radni odnos u Vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.
- (2) Odluku o objavi natječaja donosi upravno vijeće.
- (3) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Vrtića, a rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam (8) dana.

Članak 16.

(1) Natječaj iz prethodnog članka treba sadržavati:

1. Puni naziv i sjedište Vrtića
2. Naziv i vrstu rada na koji se zapošljava
3. Uvjete koje treba ispunjavati kandidat
4. Isprave kojima dokazuje ispunjenost uvjeta
5. Vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu
6. Rok u kojem kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj

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

Članak 17.

(1) Iznimno od članka 15. radni odnos može se zasnovati ugovorom i bez natječaja:

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

(2) O sklapanju ugovora o radu iz prethodnog stavka odlučuje ravnatelj.

Članak 18.

- (1) Ako se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete, natječaj će se ponoviti u roku od pet (5) mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovu ponovljenog natječaja radni odnos se može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.
- (2) S osobom iz stavka 1. ovog članka sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet (5) mjeseci.
- (3) O izboru između kandidata prijavljenih na natječaj odlučuje ravnatelj.
- (4) Odluku o zasnivanju u i prestanku radnog odnosa donosi upravno vijeće na prijedlog ravnatelja. Iznimno, u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.
- (5) S kandidatom za kojega je upravno vijeće donijelo odluku o zasnivanju radnog odnosa ravnatelj sklapa ugovor o radu.

Članak 19.

- (1) Sudionike natječaja koji nisu izabrani, ravnatelj Vrtića o tome izvješćuje pisanim putem (elektroničkom objavom na mrežnim stranicama i sl.)
- (2) Ako se na natječaj javila osoba koja traži prednost zapošljavanja prema odredbama Zakona o pravima hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihovih obitelji, kao i drugog posebnog propisa kojima se uređuju prava prednosti pri zapošljavanju ravnatelj je u roku do 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu treba izvijestiti tu osobu o rezultatima

natječaja.

Članak 20.

Odgojitelji i stručni suradnici, te ostali radnici u dječjim vrtićima koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme mogu, iz opravdanih razloga, koje utvrđuju upravna vijeća dječjih vrtića, u drugom dječjem vrtiću zasnovati radni odnos bez natječaja.

VI. PRIPRAVNICI

Članak 21.

- (1) Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi puta zapošljava kao odgojitelj ili stručni suradnik u Vrtiću zasniva radni odnos kao pripravnik.
- (2) Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno ili određeno vrijeme.
- (3) Pripravnički staž traje godinu dana. Nakon obavljenog pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.
- (4) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž, prestaje radni odnos u Vrtiću.
- (5) Rok iz stavka 4. ovog članka u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, a kada pripravnik nije mogao pristupiti polaganju ispita zbog izvanrednih okolnosti koje su uzrokovale odgodu propisanog roka za polaganje ispita, do prvog roka određenog za polaganje stručnog ispita.

Članak 22.

Odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva može obaviti pripravnički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa sklapanjem ugovora o stručnom osposobljavanju.

Članak 23.

- (1) Osoba koja se zapošljava na mjestu stručnog suradnika ili odgojitelja, a koja je položila stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja ili izvan njega, obvezna je položiti razlikovni dio stručnog ispita pri čemu nema status pripravnika.
- (2) Osoba iz članka 13. stavka 5. ovoga Pravilnika koja nije položila stručni ispit uza učitelja dužna je položiti stručni ispit za odgojitelja u roku od godinu dana od stjecanja kvalifikacije za odgojitelja sukladno odredbama Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 24.

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

Članak 25.

- (1) Vrtić može u skladu s godišnjim planom i programom rada radi pripremanja za polaganje stručnog ispita primiti odgojitelja ili stručnog suradnika, kao i druge osobe sukladno odredbama zakona 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 21. stavka 3. 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, nadoknadi plaće, drugim novčanim nadoknadama i prestanku ugovora o radu.

VII. RADNO VRIJEME

Raspored radnog vremena

Članak 26.

- (1) Radno vrijeme Vrtića utvrđuje se za deset (10) satni program vrtićke i jasličke odgojne skupine, u pravilu od **6:00 do 16:00 sati** u okviru petodnevnog radnog tjedna.
- (2) Radno vrijeme Vrtića može se, sukladno potrebama korisnika usluga, urediti i na drugačiji način.
- (3) Raspored radnog vremena određuje se godišnjim planom i programom rada.
- (4) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama ravnatelja.
- (5) Raspored radnog vremena, odnosno raspored radnih obveza radnika utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom, sukladno stavku 3. ovog članka.

Članak 27.

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Ako ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je to puno radno vrijeme.

Nepuno radno vrijeme

Članak 28.

- (1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom će se sklopiti kada priroda posla i opseg posla, odnosno, organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.
- (2) Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu, ravnatelj može rasporediti u petodnevni radni tjedan ili u određene dane u tjednu.
- (3) 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 29.

- (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 punom radnom vremenu ako u Vrtiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.
- (2) Promjeni ugovora o radu radnika u slučaju iz prethodnog stavka ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.

Članak 30.

- (1) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno. Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet (5) radnih dana.
- (2) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- (3) Radnik za trajanje radnog vremena može napustiti radni prostor Vrtića samo uz dopuštenje ravnatelja.

Članak 31.

Ravnatelj je dužan izvijestiti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena, najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Raspodjela radnog vremena

Članak 32.

- (1) Ravnatelj je dužan utvrditi plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme.
- (2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 33.

- (1) Kada narav i proces rada to zahtijevaju, puno ili nepuno ugovorno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi dulje, a tijekom drugog razdoblja kraće od ugovorenog radnog vremena.
- (2) Radno vrijeme preraspodijeljeno ne može tijekom godine biti prosječno dulje od ugovorenog radnog vremena.

Članak 34.

- (1) Preraspodijeljeno puno radno vrijeme radnika ne smije biti veće od četrdeset i osam (48) sati tjedno.
- (2) Radniku koji radi nepuno radno vrijeme u Vrtiću i kod drugog poslodavca, može se radno vrijeme preraspodijeliti samo uz njegov pristanak.
- (3) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Prekovremeni rad

Članak 35.

- (1) Na zahtjev poslodavca radnik mora raditi duže od punog radnog vremena, odnosno nepunog radnog vremena u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i drugim slučajevima prijeke potrebe.
- (2) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset (180) sati godišnje.

Članak 36.

- (1) Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika.
- (2) Izuzetno u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje

nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu štetu, zamjena nazočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

Pauza ili stanka

Dnevni odmor

Članak 37.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest (6) sati dnevno ima svakog dana pravo na pauzu ili stanku od najma nje trideset (30) minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.
- (3) Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje dvanaest (12) sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 38.

- (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.

Godišnji odmor

Članak 39.

- (1) U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri (4) tjedna, a maloljetni radnik pet (5) tjedana, s tim da trajanje godišnjeg odmora dužeg od četiri (4) tjedna za svakog pojedinog radnika utvrđuje se prema kriterijima iz članka 40. ovog Pravilnika.
- (2) Blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom ne računaju se u vrijeme trajanja godišnjeg odmora, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta.

Izračun godišnjeg odmora

Članak 40.

(1) Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora uzima se u obzir 4 tjedna, a što iznosi 20 radnih dana te se na te dane dodaju dani:

- Prema dužini radnoga staža
 - do 5 godina radnog staža.....1 radni dan;
 - od 5 do 9 godina radnoga staža.....2 radna dana;
 - od 10 do 14 godina radnoga staža.....3 radna dana;
 - od 15 do 19 godina radnoga staža.....4 radna dana;
 - od 20 do 24 godina radnoga staža.....5 radnih dana;
 - od 25 do 29 godina radnoga staža.....6 radnih dana;
 - od 30 do 34 godina radnoga staža.....7 radnih dana;
 - više od 35 godina radnoga staža.....8 radnih dana;
 - Prema složenosti poslova
 - za obavljanje poslova za koje je potrebna niža školska sprema.....1 radni dan;
 - za obavljanje poslova za koje je potrebna srednja školska ili stručna sprema.....2 radna dana;
 - za obavljanje poslova za koje je predviđena viša školska ili stručna sprema.....3 radna dana;
 - za obavljanje poslova za koje je predviđena visoka školska ili stručna sprema, te rukovodeće poslove4 radna dana;
 - Prema uvjetima rada
 - rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima (spremačica, pralja, kuharica, ekonom, domar).....2 radna dana;
 - neposredni rad s roditeljima, djecom, strankama (odgojitelj, stručni suradnik, tajnik, voditelj objekta, voditelj računovodstva, ravnatelj).....3 radna dana;
 - Prema socijalnim i zdravstvenim uvjetima
 - roditelj, posvojitelj, skrbnik za svako dijete mlađe od 14 godina.....1 radni dan;
 - samohrani roditelj, posvojitelj, skrbnik za svako dijete mlađe od 14 godina2 radna dana;
 - roditelj, posvojitelj, skrbnik djeteta s teškoćama u razvoju, na temelju rješenja3 radna dana.
- (2) Uvjeti iz 4. točke prethodnog stavka („Prema socijalnim i zdravstvenim uvjetima“) se međusobno isključuju.
- (3) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se dvadeset (20) radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u skladu s točkama 1. do 4., s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od trideset (30) radnih dana.

Članak 41.

- (1) Radnik koji se prvi puta zapošljava ili ima prekid rada između dva radna odnosa dulji od osam (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Radnik može jedan dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome izvijesti ravnatelja najmanje tri (3) dana ranije.

Naknada za godišnji odmor

Članak 42.

Prilikom prestanka ugovora o radu poslodavac je obvezan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, a naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 43.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće, kao da je radio.

Članak 44.

- (1) O planu godišnjih odmora ravnatelj se treba savjetovati s Radničkim vijećem, odnosno Sindikatom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, a raspored korištenja godišnjih odmora donijeti do 30. lipnja tekuće godine.
- (2) Radnici koriste godišnji odmor u pravilu tijekom ljetnih mjeseci, a prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.
- (3) O rasporedu i trajanju godišnjeg odmora ravnatelj izvješćuje radnika najmanje petnaest (15) dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.
- (5) Radnik ne može u iduću kalendarsku godinu prenijeti dio neiskorištenog godišnjeg odmora kada mu je u tekućoj godini omogućeno korištenje tog dijela godišnjeg odmora.
- (6) O korištenju dijela godišnjeg odmora ili ne korištenju dijela godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

Članak 45.

- (1) Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto ili putem elektroničke pošte.
- (2) Ako radniku nije moguće dostaviti obavijest iz stavka 1. ovog članka na radno mjesto ili putem elektroničke pošte, ista mu se dostavlja na adresu prebivališta ili boravišta.

Neplaćeni dopust

Članak 46.

- (1) Radnik može izostati s posla bez naknade plaće do trideset (30) radnih dana (neplaćeni dopust) u tijeku kalendarske godine u sljedećim slučajevima:
- neodgodivih osobnih poslova
 - privatnih putovanja
 - njege člana uže obitelji
 - gradnje ili popravka kuće ili stana
 - liječenja o vlastitom trošku
 - obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak
- (2) U drugim opravdanim slučajevima kada okolnosti zahtijevaju i dopuštaju neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju dužem od trideset radnih (30) dana.
- (3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi. Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i kojoj je potrebna posebna skrb zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga. U svrhu odobravanja prava na neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi Vrtić može zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe kojoj je potrebna posebna skrb.

Članak 47.

- 1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust. Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj.
- 2) Za vrijeme korištenja neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju.
- 3) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Vrtića.
- 4) S prvim radnim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, osim u slučaju neplaćenog dopusta za pružanje osobne skrbi.
- 5) 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.
- 6) Radnik ima pravo na odsutnost s posla tri radna dana u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
- 7) U svezi stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 6. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.“

Plaćeni dopust

Članak 48.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust do ukupno najviše deset (10) radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u svezi:
- sklapanja braka.....5 dana;
 - rođenja ili posvojenja djeteta5 dana;

- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja, brata, sestre, unuka.....5 dana;
- smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga, roditelja životnog partnera2 dana;
- selidbe u istom mjestu stanovanja.....2 dana;
- selidbe u drugo mjesto stanovanja4 dana;
- teške bolesti roditelja, supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera ili djeteta.....3 dana;
- nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima.....1 dan;
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti.....2 dana;
- sanacije štete nastale na imovini radnika uslijed prirodne nepogode.....5 dana;
- stručnog školovanja ili stručnog osposobljavanja (polaganja stručnog ispita i sl.).....3 dana;
- odaziva na poziv sudskih i upravnih tijela.....1 dan;
- na ime dobrovoljnog darivanja krvi2 dana.

Članak 49.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki slučaj rođenja, smrti, dobrovoljnog darivanja krvi, te odaziva na poziv sudskih i upravnih tijela, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama navedenim u prethodnom članku ovog Pravilnika.
- (2) U slučajevima opisanim u prethodnom članku ovog Pravilnika pravo na dane plaćenog dopusta radnik mora koristiti u radnim danima koji neposredno slijede nakon što se pojedini slučaj dogodio, osim u slučaju dobrovoljnog darivanja krvi kada radnik koristi pravo na dane plaćenog dopusta tijekom kalendarske godine sukladno dogovoru s Vrtićem, a kada to dopuštaju mogućnosti nesmetanog odvijanja procesa rada.
- (3) Iznimno, zbog značajnijih potreba rada ravnatelj može odrediti drukčiji raspored korištenja dana plaćenog dopusta uz suglasnost radnika.

Članak 50.

- (1) Odluku o broju plaćenih radnih dana iz članka 48. ovog Pravilnika donosi ravnatelj. Razdoblje provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenim na radu. Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust dužan je podnijeti zahtjev s potrebnim dokazima.
- (2) O pisanom zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta odlučuje ravnatelj.

Zaštita majčinstva, porodni dopust

Članak 51.

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

Članak 52.

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

IX. PLAĆA I NAKNADA PLAĆA I DRUGE NOVČANE NADOKNADE

Članak 53.

- (1) Plaća, u smislu ovoga Pravilnika, je primitak radnika koji Vrtić isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.
- (2) Plaća se sastoji od:
 - Osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi;
 - Stalnog mjesečnog dodatka na plaću za sve radnike razmjerno trajanju radnog staža;
 - Dodatka na plaću za rad u posebnim situacijama.

Isplata plaća i naknada plaća i drugih novčanih nadoknada

Članak 54.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.
- (2) Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu.
- (3) Plaća se ugovara u bruto iznosu.
- (4) Osnovna bruto plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice za obračun plaće.
- (5) Za radna mjesta utvrđuju se sljedeći koeficijenti:

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENTI
RAVNATELJ	
RAVNATELJ PREDŠKOLSKE USTANOVE - s više od 400 djece (VSS)	2,80
- IZVRSNI SAVJETNIK	3,73
- SAVJETNIK	3,39
- MENTOR	3,08
RAVNATELJ PREDŠKOLSKE USTANOVE - s više od 400 djece (VŠS)	2,60
- IZVRSNI SAVJETNIK	3,46
- SAVJETNIK	3,15
- MENTOR	2,86
2. STRUČNO – PEDAGOŠKI POSLOVI	
2.1. PEDAGOG, PSIHOLOG, SOCIJALNI PEDAGOG, EDUKACIJSKI REHABILITATOR, DEFЕКТОЛОГ, LOGOPED, ODGOJITELJ- DEFЕКТОЛОГ, STRUČNJAK EDUKACIJSKO-REHABILITACIJSKOG PROFILA	
- IZVRSNI SAVJETNIK	2,62
- SAVJETNIK	2,38
- MENTOR	2,17
- S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	2,01
- BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,83
2.2. MEDICINSKA SESTRA – ZDRAVSTVENI VODITELJ	
- MEDICINSKA SESTRA (VŠS)	2,01
2.3. ODGOJITELJ	
- ODGOJITELJ IZVRSNI SAVJETNIK	2,62
- ODGOJITELJ SAVJETNIK	2,38
- ODGOJITELJ MENTOR	2,17
- ODGOJITELJ S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	2,01
- ODGOJITELJ BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,83

2.4. MEDICINSKA SESTRA (SSS)	1,77
2.5. POMOĆNIK ZA DJECU S TEŠKOĆAMA U RAZVOJU I STRUČNI KOMUNIKACIJSKI POSREDNIK (SSS)	1,25
3. PRAVNI, ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVENO – FINANCIJSKI POSLOVI	
3.1. VODITELJ RAČUNOVODSTVA	2,01
3.2. TAJNIK	2,01
3.3. ADMINISTRATIVNI RADNIK	1,43
3.4. RAČUNOVODSTVENI RADNIK	1,43
4. POMOĆNO – TEHNIČKI POSLOVI	
4.1. GLAVNI KUCHAR	1,43
4.2. EKONOM-VOZAČ	1,43
4.3. KUCHAR	1,30
4.4. POMOĆNI KUCHAR	1,20
4.5. DOMAR-VOZAČ	1,43
4.6. ŠVELJA, PRALJA	1,20
4.7. POMOĆNI RADNIK ZA NJEGU, SKRB I PRATNJU, SPREMAČICA	1,06

- (6) Ukoliko je na poslovima odgojitelja zaposlena osoba koja ne udovoljava uvjetima pozitivnih zakonskih propisa za obavljanje poslova odgojitelja, tzv. nestručna osoba (studenti predškolskog odgoja, učitelji i sl.), na iste se primjenjuje koeficijent 1.77.
- (7) Osnovicu za obračun plaće utvrđuje ravnatelj, sukladno usvojenom financijskom planu, uz suglasnost osnivača koja ne može biti manja od osnovice koja se primjenjuje za obračun plaće javnih službenika i namještenika zaposlenih u osnovnom školstvu. Osnovica i koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta za izračun plaće ne mogu biti manji od osnovice i koeficijenata složenosti poslova radnih mjesta za izračun plaće službenika i namještenika u javnim službama, a koji se primjenjuju na obračun plaća radnika u osnovnim školama.
- (8) Osnovna plaća isplaćuje se za ostvareni ugovoreni opseg rada.

- (9) Osnovna plaća radnika, a prema odluci ravnatelja utemeljenoj na usvojenom financijskom planu, može se uvećati ukoliko radnik obavlja poslove izvan ugovorenog opsega rada.
- (10) Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta ravnatelja uvećat će se:
- ako Vrtić ima 20 – 25 odgojnih skupina.....14%
 - ako Vrtić ima 26 – 30 odgojnih skupina.....17%
 - ako Vrtić ima 31 – 35 odgojnih skupina.....20%
 - ako Vrtić ima 36 i više odgojnih skupina.....23%
- (11) Stručnim suradnicima i odgojiteljima koji su imenovani za mentora pripravnicima sukladno Pravilniku o načinu i uvjetima polaganja stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću, a nisu u zvanju mentora, uvećat će se plaća na način da im se postojeći koeficijent uveća u visini od 0,09.
- (12) Odgojiteljima imenovanima za mentora pripada pravo iz prethodnog stavka za svo vrijeme kada obavljaju poslove mentora.
- (13) Odgojiteljima koji provode posebne programe predškolskog odgoja (cjelodnevni program učenja stranog jezika, cjelodnevni glazbeno-scenski program, cjelodnevni etno-tradicijski program s elementima folklor i dr.) pripada pravo na dodatak na plaću u visini od 15% njegove osnovne plaće, za svo vrijeme izvođenja navedenih programa.
- (14) Odgojiteljima koji provode kraće integrirane programe predškolskog odgoja (kraći integrirani program učenja stranog jezika, kraći integrirani etno-tradicijski program i dr.) pripada pravo na dodatak na plaću u visini od 10% njegove osnovne plaće, za svo vrijeme izvođenja navedenih programa.
- (15) Pravo iz stavka 13. i 14. ovoga članka ne pripada odgojiteljima koji provode programe suprotno odredbama zakonskih propisa, propisima donesenih na temelju zakonskih propisa, kao i internim aktima Vrtića.
- (16) Na osobu koja u slučaju privremene spriječenosti ravnatelja zamjenjuje ravnatelja u obavljanju poslova ravnatelja primjenjuje se koeficijent 2,60.
- (17) Osnovna plaća radniku uvećat će se za:
- 5 % ako ima završen integrirani prijediplomski i diplomski studij, odnosno diplomski stručni studij;
 - 8 % ako ima akademski stupanj magistra znanosti;
 - 15 % ako ima akademski stupanj doktora znanosti ili sveučilišni specijalistički studij, a nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta, ali se odnosi na područje kojim se radnik bavi u okviru poslova svog radnog mjesta.

Članak 55.

- (1) Osnovna plaća radnika uvećava se za 0,5 posto za svaku navršenu godinu radnog staža, ali najviše do 20 posto osnovne plaće.
- (2) Radni staž, u smislu ovoga članka, smatra se ukupnim vremenom provedenim u radnom odnosu.
- (3) Vrtić će radniku isplatiti plaću nakon obavljenog rada jedanput za prethodni mjesec najkasnije do 15-og dana u idućem mjesecu.
- (4) Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da radi u visini 100% ugovorene plaće za vrijeme:
- korištenja godišnjeg odmora;
 - plaćenog dopusta;

- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje;
- obrazovanja, prekvalifikacije, dokvalifikacije, stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Vrtića;
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i ostalim pozitivnim propisima.

(6) Ukoliko je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 80% plaće iz prethodnog mjeseca.

Članak 56.

- (1) Radnik ostvaruje pravo na dodatak na plaću za sate rada u kojima odrađuje posebne radne zadatke koji ne ulaze u djelokrug osnovnih poslova radnog mjesta, odnosno koji nisu predmet godišnjih, mjesečnih i tjednih planova rada radnika. O ostvarivanju prava na dodatak ravnatelj donosi posebnu odluku.
- (2) Radnik ostvaruje pravo na naknadu materijalnih troškova koje ima u obavljanju redovitih i izvanrednih radnih zadataka i drugih materijalnih prava iz radnog odnosa (troškovi prijevoza na posao i s posla, dnevnica za službeno putovanje, terenski dodatak, naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, naknada za odvojeni život od obitelji, otpremnina prilikom odlaska u mirovinu, pomoć u slučaju smrti radnika, pomoć u slučaju smrti člana uže obitelji radnika (supružnika, izvanbračnog druga, djeteta i roditelja), pomoć u slučaju bolovanja radnika u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana, pomoć u slučaju nastanka invalidnosti radnika, pomoć u slučaju rođenja ili posvojenja djeteta, jubilara nagrada, božićnica, dar djetetu, regres za godišnji odmor, novčana paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane i drugih prava određenih Pravilnikom o porezu na dohodak), ukoliko su sredstva osigurana u proračunu i to u visini naknade određene za službenike i namještenike osnivača Vrtića.
- (3) Naknada za podmirivanje troškova prehrane ne isplaćuje se za dane u kojima radnik nije bio prisutan na radu.
- (4) Radnik tijekom ili na kraju kalendarske godine ostvaruje pravo na nagradu za uspješno ostvarene radne rezultate prema odluci ravnatelja temeljem Pravilnika o nagrađivanju radnika Dječjeg vrtića Ivanić Grad, a u iznosu koji se određuje sukladno odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.
- (5) O ostvarivanju prava na naknadu materijalnih troškova i drugih materijalnih prava ravnatelj donosi posebnu odluku.
- (6) Ukupan iznos materijalnih prava iz stavka 2. do 5. ovog članka utvrđuje upravno vijeće financijskim planom za tekuću godinu do iznosa koji osigurava ili s kojim je suglasan osnivač Vrtića, odnosno do iznosa koji je određen za službenike i namještenike osnivača Vrtića.
- (7) Visina materijalnih prava radnika iz stavka 2. ovog članka određuje se sukladno odredbama Pravilnika o porezu na dohodak, odnosno do iznosa koji je određen za službenike i namještenike osnivača Vrtića.

Članak 57.

- (1) Osnovna plaća radnika povećava se za sate rada određene u posebnim situacijama:
 - za rad noću za 40%;
 - za dnevni prekovremeni rad za 50%;

- za rad subotom u okviru 40-satnog radnog tjedna 25%;
- za rad nedjeljom u okviru 40-satnog radnog tjedna 35%;
- za dnevni dvokratni rad s prekidom dužim od 90 minuta i duže 10%
- za smjenski rad (za rad od 14 do 22 sata) 10%

(2) Uz suglasnost radnika, ravnatelj može odrediti korištenje slobodnih dana temeljem odrađenog rada iz prethodnog stavka, umjesto isplate novčane naknade. Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada).

(3) Ako odgojitelj u dogovoru s Vrtićem umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada koristi slobodne dane, obračun se vrši na način da se ukupni broj prekovremenih sati dijeli s 5,5 kako bi se dobio broj slobodnih dana na koje radnik ima pravo.

(3) O korištenju slobodnih dana iz prethodnog stavka ravnatelj donosi posebnu odluku.

Naknada troškova prijevoza

Članak 58.

- (1) Radnik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva (2) kilometra.
- (2) Udaljenost mjesta prebivališta odnosno boravišta radnika iz stavka 1. ovog članka utvrđuje ravnatelj Vrtića na temelju kartografske podloge Google Maps i to kao najkraću pješačku rutu odnosno automobilsku rutu sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom).

Članak 59.

- (1) Radniku se isplaćuju troškovi prijevoza na posao i s posla u visini cijene mjesečne prijevozne karte javnog prijevoza, a koja je najpovoljnija za Vrtić.
- (2) Radniku koji nema organiziran javni prijevoz, troškovi prijevoza na posao i s posla određuju se prema cijeni mjesečne prijevozne karte javnog prijevoza najbliže relacije.
- (3) Naknada troškova prijevoza na posao i s posla ne isplaćuje se za dane u kojima radnik nije bio prisutan na radu.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 60.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika;
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;

3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Vrčić i radnik drukčije ne dogovore;
4. sporazumom Vrčića i radnika;
5. danom dostave obavijesti Vrčiću o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti;
6. otkazom;
7. odlukom nadležnog suda

Članak 61.

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

Prestanak radnog odnosa

Članak 62.

- (1) Odgojitelju i stručnom suradniku, kao i ostalim radnicima kojima se tijekom radnog staža u Vrčiću naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost, upućuje se na liječnički pregled.
- (2) Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi upravno vijeće, na prijedlog ravnatelja.
- (3) Odgojitelj i stručni suradnik, kao ostali radnici koji odbiju izvršiti odluku iz stavka 2. ovog članka prestaje radni odnos u Vrčiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.
- (4) Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno, ordinacije medicine rada potvrdi da je radna sposobnost odgojitelja, stručnog suradnika ili ostalih radnika bitno narušena, otkazat će mu se ugovor o radu i istodobno, ako postoji mogućnost, predložiti sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora), i to za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, a koji moraju u što je većoj mogućoj mjeri odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 63.

Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos:

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

Otkaz

Članak 64.

Ugovor o radu mogu otkazati obje ugovorne strane. Otkaz ugovora o radu može biti redoviti i

izvanredni.

Članak 65.

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

Redoviti otkaz

Članak 66.

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

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

Osobito teške povrede obveza

Članak 67.

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

- Neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje obveza iz radnog odnosa;
- Uznemiravanje i spolno uznemiravanje;
- Nezakonito raspolaganje sredstvima;
- Nesvršishodno i neodgovorno korištenje imovine Vrtića;
- Zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja;
- Odavanje poslovne, službene ili druge tajne koju je radnik saznao na radu ili u svezi s radom;
- Zloupotreba prava korištenja bolovanja;
- Ometanje drugog radnika u radu;
- Nezakonito otuđenje imovine Vrtića;
- Neovlaštena posluga sredstvima koja su dana radnicima za izvršavanje njihovih poslova;
- Dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva ili uzimanje

- alkohola, odnosno drugog omamljujućeg sredstva tijekom radnog vremena;
- Izazivanje nereda ili tuče u prostorijama Vrtića;
 - Neopravdano izostajanje s posla;
 - Protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu Vrtića;
 - Kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi rada;
 - Obavljanje rada kojim se konkurira Vrtiću;
 - Organiziranje ili sudjelovanje u štrajku na način protivan zakonu, kolektivnom ugovoru ili pravilniku;
 - Podnošenje netočnog obračuna troškova službenog puta;
 - Neovlašteno korištenje opreme (hardwere) ili programa (softwere) Vrtića;
 - Iznošenje ili prenošenje netočnih podataka o radu Vrtića, čime se nanosi šteta ugledu;
 - Davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka u Vrtiću;
 - Odbijanje odgode, odnosno prekida korištenja godišnjeg odmora koji je u slučaju prijeko potrebe zatražio ravnatelj Vrtića;
 - Neopravdano odbijanje izvršenja naređenog posla;
 - Onemogućavanje ovlaštenog radnika u provođenju inventure, revizije ili drugog oblika kontrole;
 - Netočno evidentiranje podataka o radu s namjerom pribavljanja sebi li drugoj osobi imovinske koristi;
 - Samovoljno napuštanje rada.

Članak 68.

- (1) Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo u slučaju nemogućnosti zapošljavanja radnika na drugim poslovima i radnim zadacima, odnosno ako Vrtić ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima zbog objektivnih okolnosti.
- (2) Ukoliko je Vrtić otkazao ugovor o radu zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ne smije šest (6) mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (3) Ako u roku iz stavka 2. ovog članka Pravilnika nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Vrtić je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz uvjetovanih razloga.
- (4) Pri odlučivanju o otkazu iz stavka 1. ovog članka, Vrtić je obavezan voditi računa o trajanju radnog odnosa, godinama života radnika i obvezama uzdržavanja koja ga terete.

Izvanredni otkaz

Članak 69.

- (1) Na izvanredni otkaz ugovora o radu imaju pravo i Vrtić i radnik bez obveze poštivanja ugovorenog ili propisanog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za činjenicu na koju se izvanredni otkaz temelji.
- (3) U slučaju iz stavka 1. ovog članka, stranka koja želi otkazati ugovor o radu ima pravo zahtijevati od strane koja je kriva za otkaz, naknadu štete koja je nastala neizvršavanjem

ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 70.

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

Otkaz skrivljenim ponašanjem radnika

Upozorenje

Članak 71.

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

Članak 72.

- (1) Otkaz mora biti u pisanom obliku i mora biti obrazložen.
- (2) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje, a otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme predviđeno Zakonom o radu, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu u skladu sa zakonom.

Otkazni rok

Članak 73.

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

- Dva (2) tjedna ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno manje od jedne (1) godine
- Mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno jednu (1) godinu
- Mjesec dana i dva (2) tjedna ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno dvije (2) godine
- Dva (2) mjeseca ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno pet (5) godina
- Dva (2) mjeseca i dva (2) tjedna ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo

- neprekidno deset (10) godina
 - Tri (3) mjeseca ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno dvadeset (20) godina
- (2) Radniku koji je u Vrtiću proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset (20) godina, otkazni rok iz prethodnog stavka ovog članka povećava se za dva (2) tjedna, ako je radnik navršio pedeset (50) godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset i pet (55) godina života.
- (3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka ovog Pravilnika.

Članak 74.

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

Članak 75.

- (1) U slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.
- (2) U sporazumu između Vrtića i radnika gore navedeni rokovi mogu se skratiti.

Članak 76.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka, radnik ima pravo izostati s posla najmanje četiri (4) sata tjedno radi traženja novog zaposlenja i pravo na naknadu plaće za vrijeme provedeno izvan radnog mjesta.

Članak 77.

Na otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu primjenjuje se odredbe Zakona o radu.

Otpremnina

Članak 78.

Radnik kojem Vrtić otkazuje nakon dvije (2) godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanja radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Vrtićem.

Članak 79.

- (1) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine (1/3) Prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri (3) mjeseca prije prestanka ugovora

- o radu, za svaku navršenu godinu rada u Vrtiću.
- (2) Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovog članka Pravilnika ne može biti veći od šest (6) prosječnih plaća koje je radnik ostvario u tri (3) mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

XI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 80.

- (1) Upravno vijeće i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i djece Vrtića.
- (2) U svezi sa stavkom 1. ovog 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 korištenju prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku budu ispravna.

Članak 81.

- (1) Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti i sigurnosti na radu.
- (2) Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnosti 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 82.

- (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. ovog članka snosi radnik.

Članak 83.

- (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. ovog 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 84.

- (1) Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Vrtića kojeg za to pisano opunomoći.
- (2) O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju radnikovih osobnih podataka te imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka ravnatelj može odlučiti samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća.
- (3) Radnikovi osobni podaci mogu se dostavljati trećim osobama samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost, osim kada je ta obveza određena pozitivnim zakonskim propisima ili kada je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radom.

Članak 85.

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

Članak 86.

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

Članak 87.

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

Članak 88.

- (1) Ravnatelj je dužan imenovati dvije osobe različitog spola, uz njihovu prethodnu pisanu suglasnost, koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- (2) Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužaba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu ravnatelj) neposredno uoči da neki od radnika Vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povredu obveza iz radnog odnosa.
- (3) Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 2. ovog članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora Vrtića.

Članak 89.

- (1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba podnijeti pritužbu ravnatelju.
- (2) U skladu s pritužbom radnika ravnatelj je dužan u roku od osam (8) dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- (3) Radnik za kojega postoji osnovna 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 2. ovog članka smatra se radnikovom povredom obveza iz radnog odnosa.

Članak 90.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Vrtića ravnatelj treba u zavisnosti od težine povrede obveze iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito, odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 91.

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

Članak 92.

Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja za koje ne može očekivati da će mu ravnatelj zaštititi dostojanstvo, može prekinutu rad, ako je zatražio pred nadležnim sudom i o tome izvijestio Vrtić u roku od osam (8) dana od dana prekida rada.

XII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 93.

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

Članak 94.

- (1) Pod izravnom diskriminacijom razumijeva se stavljanje u nepovoljan položaj osobe na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog 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 razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovog članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

Članak 95.

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

Članak 96.

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

XIII. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 97.

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

Članak 98.

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

Članak 99.

Ako ne postupi prema prethodnom članku ovog 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.

XIV. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 100.

- (1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnom mjestu ili elektroničkom poštom.
- (2) Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuje dostavljač i radnik, odnosno dostava se smatra izvršenom danom slanja elektroničke pošte radniku.
- (3) Ukoliko se dostava vrši Radniku na radnom mjestu, treba na dostavnici označiti nadnevak primitka pismena.
- (4) Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač odbijanje primitka zabilježi na preslici pismena.
- (5) Ako radniku pismeno nije bilo moguće dostaviti na radno mjesto, kao niti elektroničkom poštom, dostava će se pokušati izvršiti preporučenom poštom putem poštanske službe na njegovu adresu.
- (6) U slučaju odbijanja prijama pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese radnika dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Vrtića.
- (7) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Vrtića, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od dva (2) dana od dana isticanja pismena.

XV. EVIDENCIJA O RADNICIMA I RADNOM VREMENU

Članak 101.

Vrtić mora voditi evidenciju o radnicima i radnom vremenu sukladno važećim pozitivnim propisima.

Članak 102.

Osim navedenih podataka iz pozitivnih propisima, Vrtić je dužan voditi i druge od radnika ili od nadležnog tijela prijavljene podatke od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (trudnoća, majčinstvo, očinstvo, dojenje djeteta, status posvojitelja, status samohranog roditelja, profesionalna bolest, ozljeda na radu, profesionalna nesposobnost za rad, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, obveze uzdržavanja koje terete radnika, za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu podatke o drugom poslodavcu ili poslodavcima kod kojih radnik radi u nepunom radnom vremenu i sl.). Evidencija o radnicima vode se pisano na papiru ili u elektroničkom obliku.

Članak 103.

Svaku promjenu podataka koju Vrtić unosi temeljem izjave, obavijesti i slično ili temeljem osobnih dokumenata ili isprava, radnik je dužan prijaviti Vrtiću odmah, a najkasnije u roku od osam (8) dana od dana nastanka promjene.

Članak 104.

- (1) Kada je odlukom Vrtića, zbog procesa rada organiziranog u smjenama, puno ili nepuno radno vrijeme raspoređeno nejednako po tjednima unutar razdoblja od četiri (4) mjeseca, Vrtić je dužan redovito evidentirati sve podatke, a ostvarene prekovremene sate na kraju mjeseca u kojem je odstupanje od punog ili nepunog radno vremena iznosilo više od dvanaest (12) sati mjesečno, odnosno na kraju tog razdoblja, ako je njegovim protekom, prosječno tjedno radno vrijeme bilo duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) Vrtić je dužan evidenciju o radnom vremenu imati u poslovnom prostoru.
- (3) Radnici evidenciju o radnom vremenu za potrebe Vrtića u ispunjavanju pozitivnih propisa ispunjavaju osobno za svaki dan, te na koncu mjeseca (obračunskog razdoblja za plaću) istu dostavljaju Vrtiću, a s obzirom da je riječ o kategorijama radnika čiji se rad ne može unaprijed mjeriti ili odrediti.

Članak 105.

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

XVI. POSLOVNA TAJNA

Članak 106.

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

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

XVII. NAKNADA ŠTETE

Članak 107.

- (1) Ukoliko radnik na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je istu nadoknaditi.
- (2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovalo, ukoliko se ne može utvrditi dio štete koji je uzrokovao svaki pojedini radnik, svi su radnici podjednako odgovorni za štetu i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Članak 108.

- (1) Ukoliko radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Vrtić je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- (2) Pravo na naknadu štete iz prethodnog stavka ovog članka, odnosi se i na štetu koju je Vrtić uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 109.

Na sve odnose između radnika i Vrtića, koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe ostalih općih akata, kojim se uređuju prava i obveze radnika i Vrtića, zakonom te kolektivnim ugovorom koji obavezuje Vrtić.

Članak 110.

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

Članak 111.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Dječjeg vrtića Ivanić

Grad od 09. prosinca 2022. godine (KLASA:012-04/22-01/01, URBROJ:238/10-77-02-22-6), zajedno s njegovim izmjenama i dopunama.

Članak 112.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog (8) dana od objave na oglasnoj ploči Vrtića.

KLASA:011-04/25-02/01
URBROJ:238/10-77-02-25-2

Ivanić-Grad, 27.03.2025.



Predsjednica upravnog vijeća
Ilijana Mišković

Pravilnik o radu je objavljen na oglasnoj ploči Vrtića dana 31. 03.2025. godine, te je stupio na snagu 08. 04.2025. godine.

RAVNATELJICA

Draženka Pina Gavranović

