

Na temelju članka 41. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (Narodne novine, 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23, 145/23, 145/24, 146/25 i 22/26), članka 26. Zakona o radu (Narodne novine, 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23) i članka 49. Statuta predškolske ustanove Grad Krk, Dječji vrtić „Katarina Frankopan“, Upravno vijeće nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom na sjednici održanoj 06. svibnja 2026. donijelo je

PRAVILNIK O RADU predškolske ustanove Grad Krk, Dječji vrtić „Katarina Frankopan”

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik), Grad Krk, Dječji vrtić „Katarina Frankopan“, (u daljem tekstu: Poslodavac) uređuje izbor radnika i zasnivanje radnog odnosa, organizaciju rada, prava i obveze Vrtića i radnika, plaće i novčane naknade, prestanak radnog odnosa, zaštitu dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Vrtiću.
- (2) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 2.

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

Članak 3.

Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se u slučajevima kada je zakonom, podzakonskim aktom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Vrtića, status radnika uređen povoljnije od statusa iz ovoga Pravilnika.

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 4.

- (1) Radni odnos u dječjem vrtiću zasniva se sklapanjem ugovora o radu. Ugovor o radu se sklapa na neodređeno vrijeme.

- (2) Iznimno, ugovor o radu se može sklopiti i na određeno vrijeme kod radnog odnosa čiji je prestanka unaprijed utvrđen zbog privremene potrebe rada.
- (3) O potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom zaključuje Poslodavac kao osoba ovlaštena za vođenje rada i poslovanje vrtića.

Zasnivanje radnog odnosa prema natječaju

Članak 5.

- (1) Kada Poslodavac zaključi o potrebi zasnivanja radnog odnosa na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme dulje od 60 dana predlaže Upravnom vijeću donošenje odluke o objavljivanju natječaja.
- (2) Upravno vijeće odluku o objavi natječaja donosi promptno prema prijedlogu Poslodavca.
- (3) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, mrežnim stranicama Vrtića i oglasnim pločama dječjeg vrtića, putem Narodnih novina (za Poslodavaca), sukladno zakonu.
- (4) Rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Članak 6.

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

Članak 7.

- (1) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 6. ovoga Pravilnika obavlja Poslodavac ili povjerenstvo odnosno radnik Vrtića kojeg poslodavac za to ovlasti.
- (2) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću kandidat dokazuje ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.
- (3) Nitko u vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti, primitka u Vrtiću posebnog uvjerenja iz Zakona o pravnim posljedicama osude, kaznenoj evidenciji i rehabilitaciji i ako ima izrečenu mjeru žurnog izdvajanja djeteta iz obitelji ili mjeru za zaštitu osobnih prava i dobrobiti djeteta u nadležnosti suda.

Članak 8.

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

- (3) Kada je radni odnos zasnovan s kandidatom koja ne ispunjava propisane uvjete natječaj će se ponoviti u roku do pet mjeseci.
- (4) Ako prema natječaju nije s nijednim kandidatom zasnovan radni odnos Upravno vijeće donijeti će odluku o ponovnom objavljivanju natječaja prema novom prijedlogu Poslodavaca.

Članak 9.

- (1) O konačnom izboru prijavljenih kandidata odlučuje Poslodavac.
- (2) Poslodavac predlaže Upravnom vijeću zasnivanje radnog odnosa s izabranim kandidatom.

Članak 10.

Vrtić objavljuje obavijest o odabiru/ne odabiru kandidata na mrežnoj stranici vrtića.

Zasnivanje radnog odnosa bez natječaja

Članak 11.

- (1) Poslodavac može s potrebnim radnikom zasnovati radni odnos bez natječaja:
 - kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana
 - kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana.
 - do punog radnog vremena, s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
 - u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova
 - u slučaju kada iz opravdanih razloga koje utvrđuje Upravno vijeće dječjeg vrtića, odgojno-obrazovni radnici i ostali radnici u dječjem vrtiću, koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme mogu, zasnovati radni odnos u drugom dječjem vrtiću.
- (2) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete propisane Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.
- (3) Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa donosi Upravno vijeće na prijedlog Poslodavaca.
- (4) Iznimno, od stavka 3. ovog članka u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje Poslodavac.

Ugovor o radu

Članak 12.

- (1) Ugovor o radu sklapaju u pisanom obliku Poslodavac i radnik prije početka rada.

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

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

(3) Kod sklapanja ugovora o radu Poslodavac može od radnika tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za radni odnos.

(4) Radni odnos zasnovan je kada ugovor o radu potpišu obje ugovorne strane.

Članak 13.

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

Članak 14.

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

Članak 15.

- (1) Prije stupanja radnika na rad Poslodavac je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa, s organizacijom rada, zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- (2) Poslodavac 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 16.

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

Članak 17.

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

Članak 18.

- (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 Poslodavac izvješćuje radnika pisano, usmeno ili elektronski.

Članak 19.

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

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 20.

- (1)Radnici moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja sukladno zakonu i drugim propisima.
- (2)Ako su zakonom, pravilnikom kojim se uređuje vrsta i stupanj stručne spreme radnika u dječjem vrtiću ili drugim propisima određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo osoba koji zadovoljava te uvjete.

Članak 21.

- (1) Odgojno-obrazovnim radnicima te ostalim radnicima kojima se tijekom radnog staža u dječjem vrtiću 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) Odgojno-obrazovnim radnicima te ostalim radnicima koji odbiju izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka prestaje radni odnos u dječjem vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.
- (4) Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada potvrdi da je radna sposobnost odgojno-obrazovnog radnika ili ostalih radnika bitno narušena, otkazat će mu se ugovor o radu i istodobno, ako postoji mogućnost, predložiti sklapanje ugovora pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora), i to za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, a koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (5)Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

Članak 22.

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

PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 23.

- (1)Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2)Trajanje probnog rada određeno je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada dječjeg vrtića, na način da probni rad može trajati najviše 6 mjeseci.
- (3)Iznimno od stavka 2. ovog članka. probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust.

(4)U ovom slučaju, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

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

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

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

(8)Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je jedan tjedan.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 24.

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

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

(3)Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavca uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

(4)Odgojitelji i stručni suradnici imaju pravo i obvezu permanentnog stručnog usavršavanja u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s pripravnikom sklopiti ugovor o radu

Članak 25.

Odgojiteljice, stručne suradnice koje imaju propisanu stručnu spremu, a nemaju položen stručni ispit zasnivaju u Vrtiću radni odnos u statusu pripravnika.

Prava i obveze pripravnika iz stavka 1. ovoga članka uređuju se ugovorom o radu.

Članak 26.

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

Trajanje pripravničkog staža

Članak 27.

Pripravnički staž traje godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Način osposobljavanja pripravnika

Članak 28.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, odlukom Poslodavaca utvrđuje se trajanje pripravničkog staža, program osposobljavanja pripravnika te se imenuje mentor i stručna komisija koja prati i ocjenjuje rad pripravnika.

Članak 29.

- (1) Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik u dječjem vrtiću zasniva radni odnos kao pripravnik.
- (2) Pripravnički staž traje godinu dana.
- (3) Nakon obavljenoga 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 dječjem vrtiću.
- (5) Rok iz stavka 4. ovoga članka u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje roditeljskog, 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.
- (6) 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).
- (7) Osoba koja se zapošljava na mjestu stručnoga 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.
- (8) Osoba (Članak 24. st. 4. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju) koja nije položila stručni ispit za učitelja dužna je položiti stručni ispit za odgojitelja u roku od godinu dana od stjecanja kvalifikacije za odgojitelja sukladno odredbama Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.
- (9) Način i uvjete polaganja stručnog ispita, kao i program pripravničkog staža propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 30.

- (1) Poslodavac može u skladu s godišnjim planom i programom rada radi pripremanja za polaganje stručnog ispita primiti odgojiteljicu, stručnu suradnicu na stručno osposobljavanje na rad bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 29. ovoga Pravilnika.
- (3) S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad Poslodavac je dužan sklopiti ugovor o stručnom osposobljavanju u pisanom obliku.

(4)Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe ovoga pravilnika osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, nadoknadi plaće i prestanku ugovora o radu.

RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 31.

Puno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 32.

- (1)Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2)Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.
- (3)Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavaca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (4)Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako ovim Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drugačije ugovoreno.
- (5)Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod Poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.
- (6)Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.
- (7)Ako radnik rad uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 33.

- (1)Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2)Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

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

Dodatni rad

Članak 34.

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

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

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

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

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

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

Prekovremeni rad

Članak 35.

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

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

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

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

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

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

Raspored radnog vremena

Članak 36.

(1)Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pravilu u jednakom rasporedu kroz pet radnih dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.

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

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

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

(5)O rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.

(6)Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 37.

(1)Poslodavac može po potrebi radno vrijeme rasporediti u nejednakom trajanju.

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

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

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

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

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

Preraspodjela radnog vremena

Članak 38.

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

(2) Odluku o preraspodjeli donosi Poslodavac. U slučaju da preraspodjela radnog vremena nije utvrđena sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavaca, Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena te takav plan dostaviti inspektoru rada.

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

(4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Zaštita određenih kategorija radnika

Članak 39.

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

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

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

Rad u smjenama

Članak 40.

(1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

(2)Smjenski radnik je radnik koji, kod Poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

(3)Rad u smjeni je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 41.

(1)Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.

(2)Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

(3)Vrijeme korištenja stanke određuje Poslodavac odlukom.

Dnevni odmor

Članak 42.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 43.

(1)Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.

(2)Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom ili nedjeljom, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna korištenje neiskorištenog tjednog odmora.

(3)Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovoga članka određuje Poslodavac.

Pravo na godišnji odmor

Članak 44.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Trajanje godišnjeg odmora

Članak 45.

(1)Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana), a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite

zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana.

(2)Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

Članak 46.

Na najmanje utvrđeni godišnji odmor (20 radnih dana) iz prethodnog članka dodaje se broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika po osnovi sljedećih kriterija:

1. Dužina radnog staža:

Za svakih navršenih 5 godina radnog staža	3 radna dana
---	--------------

2. Stručna sprema:

- VSS, VŠS	3 radna dana
- SSS, NSS	2 radna dana

3. Opći uvjet:

- roditelj za svako dijete do sedam godina starosti	1 radni dan
---	-------------

4. Socijalni uvjeti:

- roditelj djeteta s teškoćama u razvoju na temelju rješenja	2 radna dana
- samohrani roditelj kod kojeg živi dijete mlađe od 10 godina starosti	2 radna dana
-roditelju djeteta s utvrđenim invaliditetom	2 radna dana
- invalid	2. radna dana
- branitelj	2 radna dana

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 47.

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

(2)Radnik kojem prestaje radni odnos (osim kod odlaska u mirovinu), za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(3)Ako je Poslodavac radniku iz stavka 2. ovoga članka prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onoga koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 48.

(1)Puni godišnji odmor radnika utvrđuje se brojem radnih dana, ovisno o tjednom rasporedu radnog vremena radnika.

- (2) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne računavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora računa se i taj dan.
- (4) Pri izračunavanju trajanja razmjernog dijela godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- (5) Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.
- (6) Radniku koji odlazi u mirovinu poslodavac će omogućiti korištenje punog godišnjeg odmora, neovisno o tome da li je radnik ostvario pravo na puni godišnji odmor ili razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (7) Radniku se može isplatiti prigodna nagrada-regres samo ako je ostvario pravo na puni godišnji odmor, a visina se utvrđuje odlukom Osnivača i ako se osigura financijskim planom za tekuću godinu.
- (8) Radniku koji odlazi u mirovinu, isplatit će se regres samo ukoliko je Vrtić zaprimio odluku Osnivača vezanu za isplatu prigodne nagrade-regresa za tekuću godinu.
- (9) Ako Vrtić zaprimi odluku Osnivača nakon odlaska radnika u mirovinu, naknadno se neće isplatiti prigodna nagrada - regres.

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 49.

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

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 50.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće ostvarena kao da je radio.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 51.

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.
- (3) U slučaju prestanka ugovora o radu, radnik ima pravo na novčanu naknadu iz stavka 1. ovoga članka u slučaju:

- da mu Poslodavac nije omogućio korištenje godišnjeg odmora prema utvrđenom rasporedu (planu) korištenja godišnjih odmora,
- da radnik iz opravdanih razloga nije mogao koristiti godišnji odmor sukladno zakonu.
- radnik kojemu je isplaćena naknada iz stavka 1. ovoga članka nema pravo na isplatu prigodne nagrade- regresa.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 52.

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

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 53.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dva tjedna, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora od dva tjedna ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- (4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 54.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac u skladu s ovim Pravilnikom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

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

(4) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavaca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Plaćeni dopust

Članak 55.

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

- | | |
|--|------------------|
| - sklapanje braka | 5 radnih dana, |
| - sklapanje braka djeteta | 1 radni dan |
| - rođenje djeteta | 5 radnih dana, |
| - smrt supružnika, roditelja, očuha, maćehe, posvojitelja, posvojenika, djeteta, unuka, | 5 radnih radna , |
| - smrt brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika | 2 radna dana, |
| - teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja | 2 radna dana |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja | 2 radna dana, |
| - selidbe unutar mjesta stanovanja | 1 radni dan, |
| - većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica elementarnih nepogoda | 5 radnih dana, |
| - polaganje stručnog ispita (prvi puta) | 3 radna dana |
| - dobrovoljno davanje krvi | 1 radni dan |
| - odaziv na poziv sudskih i upravnih tijela | 1 radni dan |

(2) Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi slučaj iz stavka 1. ovog članka odobrava mu se dopust u utvrđenom trajanju.

(3) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s Poslodavcem ne dogovori drukčije.

(4) Pod darivanjem krvi iz stavka 3. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

(5) Radnik ima pravo na jedan slobodan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost izvan rada.

(6) Uz plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu. u trajanju od tri radna dana.

(7) Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije tri dana prije korištenja.

(8) O pisanom zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka odlučuje Poslodavac.

(9) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

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

(11) Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

(12) Ako okolnosti nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

(13) Ako okolnosti nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na plaćeni dopust s time da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja plaćenog dopusta radnik ima pravo nastaviti koristiti godišnji odmor.

Neplaćeni dopust

Članak 56.

(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

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

(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

(4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu Zakona o radu, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

(5) Pod istim kućanstvom, u smislu Zakona o radu, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

(6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.

(7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi Poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Slobodan radni dan za prenatalni pregled

Članak 57.

(1) Trudna radnica ima pravo na jedan slobodan radni dan mjesečno u svrhu obavljanja prenatalnih pregleda ako posebnim propisom nije drukčije određeno.

(2) Trudna radnica može, u dogovoru s Poslodavcem, pravo iz stavka 1. ovoga članka koristiti i tako da pripadajuće sate radnog dana rasporedi i koristiti višekratno, tijekom više radnih dana tijekom mjeseca.

(3) Trudna radnica dužna je Poslodavcu pisanim putem najaviti korištenje prava iz stavka 1. ovoga članka dva radna dana prije zakazanog termina za prenatalni pregled te na njegov zahtjev dostaviti dokaz o toj činjenici.

(4) Slobodan radni dan iz stavka 1. ovoga članka ili radni sati iz stavka 2. ovoga članka smatraju se vremenom provedenim na radu.

Odsutnost s posla

Članak 58.

- (1)Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
- (2)Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.
- (3)Odsutnost s posla može biti u trajanju do 2 radna dana.
- (4)Radnik za odsutnost s posla treba dostaviti dokaz o činjenici.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita života i zdravlja

Članak 59.

- (1) Članovi Upravnog vijeća i Poslodavac zalagati će 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) Poslodavac je dužan radnike redovito izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Članak 60.

- (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 61.

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

Zaštita osobnih podataka radnika

Članak 62.

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

Članak 63.

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

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 64.

- (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 65.

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

Članak 66.

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

Članak 67.

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

Članak 68.

- (1) Ako Poslodavac ili osoba iz članka 67. stavak 1. zaključi o istinitosti pritužbe ona treba poduzeti realne mjere sprječavanja nastavka protupravnog činjenja.
- (2) U okviru mjera iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac može udaljiti radnika s mjesta protupravnog činjenja, a prema potrebi iz prostora Vrtića.
- (3) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 2. ovoga članka, Poslodavac treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 69.

- (1) U zavisnosti od obilježja protupravnog činjenja iz članka 68. ovoga Pravilnika Poslodavac će radniku izdati upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili predložiti redoviti odnosno izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 70.

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

Članak 71.

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

Zabrana diskriminacije

Članak 72.

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

Članak 73.

- (1) Pod izravnom diskriminacijom iz članka 72. 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 72. 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 74.

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

Članak 75.

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

PLAĆE, NADOKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI PRIMITCI

Članak 76.

Osnovna bruto plaća radnika predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta koji se onda uvećava za 0,5% po godini staža.

KOEFICIJENTI

Članak 77.

- (1) Koeficijent za obračun plaće radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada poslodavca određuju se kako slijedi:

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
STRUČNO-PEDAGOŠKI POSLOVI	
RAVNATELJ (VSS, VŠS)	
Ravnatelj predškolske ustanove preko 600 djece:	3,26
PSIHOLOG, PEDAGOG, LOGOPED (VSS)	
Pedagog psiholog, logoped preko 600 djece:	2,15
Pedagog, psiholog, logoped do 600 djece:	2,11
Pedagog, psiholog, logoped do 400 djece:	2,07
MEDICINSKA SESTRA (VSS, VŠS)	

Medicinska sestra preko 600 djece	2,06
DEFEKTOLOG-ODGOJITELJ (VSS)	2,06
(FIZIOTERAPEUT) (VSS, VŠS)	2,06
ODGOJITELJ (VSS)	2,06
ODGOJITELJ (VŠS)	2,01
PRAVNI, ADMINISTRATIVNI, RAČUNOVODSTVENO-FINANCIJSKI POSLOVI	
TAJNIK I VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VSS)	
Tajnik i voditelj računovodstva predškolske ustanove preko 600 djece	2,39
TAJNIK I VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VŠS)	
Tajnik i voditelj računovodstva predškolske ustanove preko 600 djece	2,35
ADMINISTRATIVNO-RAČUNOVODSTVENI RADNIK (VŠS)	
Administrativno računovodstveni radnik preko 600 djece	1,59
EKONOM (SSS)	1,59
POSLOVI PREHRANE, ODRŽAVANJA OBJEKATA I OPREME I POSLOVI ODRŽAVANJA ČISTOĆE	
GLAVNI KUCHAR (SSS)	1,48
KUHAR (SSS)	1,44
DOMAR (VOZAČ, LOŽAČ) (SSS)	
Domar za 3 ili više objekta	1,50
Domar za 1 ili 2 objekta	1,39
STRUČNJAK ZAŠTITE NA RADU II STUPNJA (VSS)	1,89
POMOĆNI RADNIK U KUHINJI (SSS),	1,30
SPREMAČICA (NSS)	1,30

Uvećanje plaće

Članak 78.

(1) Za znanstveni stupanj radnika osnovna plaća radnika će se uvećati:

- za magistra znanosti - 8 %
- za doktora znanosti - 15 %.

Članak 79.

(1) Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću - 30 %
- za prekovremeni rad - 50 %
- za rad subotom - 25 %
- za rad nedjeljom - 50 %
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 10 %

(2) Osnovom za ostvarivanje prava na uvećanje plaće za dvokratni rad ne smatra se sudjelovanje u radu odgojiteljskog vijeća, sjednica stručnih aktiva, radnih dogovora, refleksija, održavanje roditeljskih sastanaka, informativnih razgovora i drugih oblika suradnje s roditeljima te sudjelovanja na stručnim usavršavanjima.

(3) Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom te rad na Uskrs radnik ima pravo na plaću uvećanu za 50 % i naknadu plaće.

(4) Naknade iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

(5) Na svoj pisani zahtjev radnik ima pravo ostvariti slobodan dan umjesto uvećanja plaće za prekovremeni rad na način da za svakih 16 sati prekovremenog rada ostvari pravo na jedan slobodan dan. Navedeno pravo radnik može ostvariti u roku od 2 godine od dana odrađenog prekovremenog rada, pod uvjetom da mu ranije nije isplaćena uvećana plaća za prekovremeni rad.

Stimulacija

Članak 80.

(1) Stimulacija kao dodatak na plaću može se isplaćivati radnicima sukladno prisustvu na radu i odlukom Upravnog vijeća.

Radnik bez položenog stručnog ispita

Članak 81.

Radnik koji obavlja stručno-pedagoške poslove a koji nema položen stručni ispit, koeficijent za obračun plaće radnih mjesta u članku 77. umanjuje se za 10%.

Radnik bez zakonom određene stručne spreme

Članak 82.

Radniku na radnom mjestu bez zakonom određene stručne spreme koeficijent za obračun plaće radnih mjesta umanjuje se 15%.

Članak 82 a.

Radniku za obavljanje poslova zamjene odgovornijeg radnog mjesta, isplaćivati će se koeficijent za obračun plaće odgovornijeg radnog mjesta uz uvjet da i sam ispunjava uvjet stručne spreme za navedeno odgovarajuće radno mjesto.

Napredovanje u struci

Članak 83.

„(1) Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji mogu, dok su u radnom odnosu, napredovati u struci i stjecati položajna zvanja mentora, savjetnika i izvrasnog savjetnika te im se povećava koeficijent za obračun plaće radnih mjesta:

- za zvanje mentora 5%, neovisno o broju pripravnika,
- za zvanje savjetnika 6%, neovisno o broju pripravnika
- za zvanje izvrasnog savjetnika 7% neovisno o broju pripravnika.

(2) S danom prestanka važenja zvanja, radnik od sljedećeg mjeseca gubi pravo na ovaj dodatak.

(3) Odgojiteljima, stručnim suradnicima i ravnateljima se u slučaju privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskog ili roditeljskog dopusta ili posvojiteljskog dopusta ili mirovanja radnog odnosa produljuje rok na koji su izabrani u odgovarajuće zvanje za onoliko vremena koliko je trajala privremena odsutnost s rada.

(4) Postupak, način i uvjete za napredovanje u struci i stjecanje položajnih zvanja propisuje pravilnikom ministar nadležan za obrazovanje.

Mentorstvo bez položajnog zvanja

Članak 84.

(1) Za obavljanje poslova mentora (bez položajnog zvanja) za uvođenje pripravnika u samostalni rad, radnik ima pravo na povećanje koeficijenta za obračun plaće radnih mjesta za 3% za vrijeme trajanja mentorstva.

DODACI

Voditelji vrtića i voditelji kuhinja

Članak 85.

(1) Radniku koji obnaša poslove voditelja dječjeg vrtića u sjedištu u Krku, poslove voditelja područnih vrtića i poslove voditelja kuhinje (glavnog kuhara), osnovna plaća uvećava se za:

- jedna odgojna skupina 3%
- dvije, tri i četiri odgojne skupine 5%
- pet i više odgojnih skupina 7%.

(2) Voditelja dječjeg vrtića u sjedištu u Krku kao i voditelje područnih vrtića imenuje Poslodavac na vrijeme 1 (jedne) pedagoške godine a ista osoba može biti ponovno imenovana za voditelja vrtića.

Poslovi informatičke naravi

Članak 86.

(1) Radniku koji obnaša poslove administrativno-računovodstvenog radnika, radi obavljanja poslova informatičke naravi osnovna plaća uvećava se za 7 %.

(2) Radnika koji obnaša poslove administrativno-računovodstvenog radnika radi obavljanja poslova informatičke naravi imenuje Poslodavac na vrijeme 1 (jedne) pedagoške godine a ista osoba može biti ponovno imenovana za radnika na poslovima informatičke naravi.

PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Isplata plaće

Članak 87.

(1) Osnovica za obračun plaće utvrđuje Osnivač sukladno odredbama Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju te mora biti osigurana Financijskim planom.

(2) Osnovna bruto plaća radnika predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta koji se uvećava za 0,5% po godini ukupnog staža. .

- (3) Radniku se isplaćuje plaća nakon obavljenog rada za prethodni mjesec najkasnije do 15-tog dana u tekućem mjesecu.
- (4) Plaća se obračunava i isplaćuje u Eurima na transakcijski račun radnika.

Naknada plaće

Članak 88.

(1) Vrtić će isplatiti radniku naknadu plaće:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini kao da je radio u tom mjesecu
- u slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini 85% od plaće koju bi primio da je u tom mjesecu radio.
- u slučaju privremene nesposobnosti za rad zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu radniku pripada naknada plaće u visini 100% iznosa i isplaćuje se na teret HZZO-a.
- u slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad duže od 42 dana, naknada plaće zbog bolovanja isplaćuje se na teret HZZO-a u visini koju obračunava HZZO.
- ozljeda na radu je ona ozljeda radnika nastala na radnom mjestu, redovitom putu od stana do mjesta rada i obratno, na putu poduzetom radi izvršavanja radnih zadataka (službeni put i sl.) i na putu poduzetom radi stupanja na rad, a koja je prouzročena neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem i koja je uzročno vezana uz obavljanje radnih zadataka.“
- za dane blagdana i neradne dane određene zakonom u iznosu plaće
- za trajanja plaćenog dopusta u iznosu plaće
- za korištenja slobodnih dana u iznosu plaće
- za vrijeme kada ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom u iznosu plaće
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez njegove krivnje u iznosu plaće
- za vrijeme dok ne radi zbog izbjegavanja izloženosti izravnom i ozbiljnom riziku za zdravlje u iznosu plaće
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika u iznosu plaće.

Članak 89.

Naknada plaće iz članka 88. ovoga Pravilnika isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaće prema članku 87. stavku 3. ovoga Pravilnika.

Troškovi prijevoza na posao i s posla

Članak 90.

(1) Radnicima s prebivalištem ili boravištem izvan mjesta rada, Poslodavac plaća troškove prijevoza na posao i s posla u visini određenoj Odlukom Osnivača - Grada Krka.

- (3)Radnik koji ima manje od 2 km od mjesta prebivališta ili boravišta do mjesta rada nema pravo na naknadu troškova prijevoza.
- (3)Naknada se isplaćuje sukladno evidenciji prisutnosti na radu.
- (4)Poslodavac ili radnik koji se od mjesta prebivališta ili boravišta do mjesta rada vozi službenim vozilom nema pravo na troškove prijevoza.
- (5)Radnik koji koristi privatni automobil u službene svrhe, dužan je priložiti obračun prijeđenih kilometara u službene svrhe. Neoporezivi iznos naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe reguliran je odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.
- (6) Radnik koji se od mjesta prebivališta ili boravišta do mjesta rada vozi mjesnim javnim prijevozom ili međumjesnim javnim prijevozom dužan je na kraju mjeseca dostaviti mjesečnu odnosno pojedinačnu prijevoznu kartu.

NEOPOREZIVI PRIMICI PO OSNOVI NAKNADA, POTPORA, NAGRADA, DNEVNICA I OTPREMNINA

Otpremnina, jubilarna nagrada i sl.

Članak 91.

- (1)Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na otpremninu u iznosu od dvije osnovice za obračun plaće, propisanu odlukom Osnivača i osiguranu Financijskim planom. Otpremnina se sastoji od najvišeg neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak i oporezivog dijela.
- (2) Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupni neprekidni rad u Ustanovi, odnosno njegovim pravnim prednicima u iznosu koji prema poreznim propisima nije oporeziv (Pravilnik o porezu na dohodak) i to za navršenih 10,15,20,25,30,35 i 40 godina radnog staža. Jubilarna nagrada isplaćuje se u roku od mjesec dana, od dana kada je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.
- (3)Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u tuzemstvu koje traje više od 12 sati dnevno do najvišeg neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (4)Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u tuzemstvu koje traje više od 8 sati , a manje od 12 sati dnevno do najvišeg neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (5) Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo koje traje više od 12 sati dnevno do najvišeg neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (6) Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo koje traje više od 8 sati , a manje od 12 sati dnevno do najvišeg neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (7)Radnik ima pravo na naknade prijevoznih troškova na službenom putovanju u visini stvarnih izdataka.
- (8)Radnik ima pravo na naknade troškova noćenja na službenom putovanju u visini stvarnih izdataka.
- (9)Obitelj radnika ima pravo na potporu u slučaju smrti radnika do najvišeg neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (10) Radnik ima pravo na jednokratnu potporu u slučaju smrti člana uže obitelji do najvišeg neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(11)Radnik koji je u Ustanovi u neprekidnom radnom odnosu 6 mjeseci zaključno s danom kada se slavi Božić, ima pravo na prigodnu nagradu (božićnicu) u iznosu propisanom odlukom Osnivača i osiguranu Financijskim planom do najvišeg neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(12) Radnik koji je u Ustanovi u neprekidnom radnom odnosu 6 mjeseci zaključno s danom kada se slavi Uskrs, ima pravo na prigodnu nagradu (uskrsnicu) u iznosu propisanu odlukom Osnivača i osiguranu Financijskim planom do najvišeg neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(13) Radnik ima pravo na dar djetetu do 15 godina starosti (koje je do 31. prosinca tekuće godine navršilo 15 godina starosti) do najvišeg neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(14)Radnik ima pravo na potporu zbog neprekidnog bolovanja radnika dužeg od 90 dana do najvišeg neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(15)Radnik ima pravo na potporu zbog invalidnosti radnika, jedanput godišnje do najvišeg neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Sistematski pregledi

Članak 92.

(1)Svi zaposlenici svake 2 godine imaju pravo na sistematski pregled na trošak poslodavca.

(2)Poslodavac, osim navedenih u sistematski pregled može uključiti dodatne zdravstvene preglede, uz preduvjet da Financijskim planom ima osigurana sredstva za podmirenje troškova usluga njihova obavljanja.

(3) Radnik koji je u Ustanovi u neprekidnom radnom odnosu 6 mjeseci ostvaruje pravo na sistematski pregled na trošak poslodavca.

Članak 93.

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

Članak 94.

(1) Ako Poslodavac na dan dospelosti ne isplati plaću, nadoknadu plaće ili druge novčane primitke ili ih ne isplati u cijelosti, računovodstvo Vrtića će do kraja mjeseca u kojem su dospjele novčane isplate, uručiti radniku obračun iznosa koji mu je Vrtić bio dužan isplatiti.

(2) Računovodstvo Vrtića će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati ju na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

(3) Pisanu suglasnost iz stavka 2. ovoga članka radnik je dužan dostaviti računovodstvu Vrtića.

OSNOVNE OBVEZE RADNIKA, POSLOVNA TAJNA TE ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA POSLODAVCA

Osnovne obveze radnika

Članak 95.

(1) Obveza je svakog radnika da svoj rad i svoju radnu sposobnost, znanje i vještine koristi u obavljanju poslova prema sklopljenom ugovoru o radu, a sve poslove obavlja savjesno i pošteno i prema svom najboljem znanju, da štiti ugled poslodavca i svakodnevno osigurava učinkovito obavljanje djelatnosti poslodavca, te da održava dobre odnose kod Poslodavca.

Članak 96.

(1) Radnik je obavezan pridržavati se odredbi zakona, drugih propisa, ovog Pravilnika i Ugovora o radu.

Poslovna tajna

Članak 97.

(1) Svi podaci Poslodavca, poslovne ili osobne naravi, pojedinosti organizacije i ustroja Poslodavca, koje je radnik saznao u obavljanju svojih poslova, smatraju se poslovnom tajnom.

Zaštita imovine i podataka poslodavca

Članak 98.

(1) Sa svim strojevima, alatom i priborom mora se postupati stručno i s pažnjom, a materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

(2) Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje, ili nenamjensko korištenje imovinom kojom se koristi Poslodavac.

(3) Iz prostora Poslodavca ne smije se iznositi imovina Poslodavca, uključujući poslovne dokumente, izvode iz poslovne dokumentacije, crteži, obrasci i si., u originalu ili preslici, bez pisanog odobrenja Poslodavca.

Članak 99.

(1) Zabranjeno je svako unošenje uređaja za audio i vizualno snimanje te uređaja za prijenos podataka bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

(2) Zabranjeno je korištenje imovine Poslodavca u privatne svrhe, uključujući i sredstva komunikacije, bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu

Članak 100.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
- (2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 101.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako ovih nema, procjenom. Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 102.

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.

Regresna odgovornost radnika

Članak 103.

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

Članak 104.

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

Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

Članak 105.

- (1) Radnik ima pravo na nadoknadu štete od Poslodavca ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Poslodavac prouzroči štetu povredom njegovih prava iz radnog odnosa.
- (2) Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati.

- (3) Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima, prema pravomoćnoj sudskoj odluci ili prema ovršnoj ispravi.

ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o statusu radnika

Članak 106.

- (1) O statusu radnika u Vrtiću odlučuju Poslodavac i Upravno vijeće.
- (2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Poslodavac:
1. u slučaju smrti radnika, dokumente predaje nekome od članova obitelji
 2. izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme
 3. izvješćuje radnika s navršених 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu ili s radnikom dogovara nastavak rada
 4. uređuje vođenje evidencije o radnicima zaposlenim u Vrtiću
 5. upućuje radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova
 6. u slučajevima propisanim zakonom izvješćuje inspektora rada o utvrđivanju preraspodjele radnog vremena
 7. sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu
 8. izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa
 9. privremeno udaljuje s posla radnika protiv kojega je pokrenut i vodi se kazneni ili prekršajni postupak za neko od kaznenih ili prekršajnih djela propisanih Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju
 10. izvješćuje pripravnika, odnosno radnika o prestanku ugovora o radu zbog ne polaganja stručnog ispita u propisanom zakonskom roku
 11. izvješćuje radnike koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad, o trajnom prestanku radnog odnosa u Vrtiću
 12. provodi postupak savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom i osigurava dokaze o razlozima za 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 dostavlja primjerak odjave iz zdravstvenog i mirovinskog sustava u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa, te mu se izdaje potvrda o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u vrtiću.
 16. Upravno vijeće odlučuje o prijedlogu Poslodavaca o izboru i zasnivanju radnog odnosa preko 60 dana te donošenju odluka o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu
 17. 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
 18. dostavlja Hrvatskom zavodu za zapošljavanje podatke o zaposlenim radnicima s utvrđenim invaliditetom

19. uređuje korištenje prava na roditeljske potpore

20. obavlja druge poslove za koje je ovlaštena propisima, statutom, ovim pravilnikom i drugim aktima Vrtića.

(3) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Upravno vijeće:

1. odlučuje prema prijedlogu Poslodavaca o zasnivanju radnog odnosa te donošenju odluka o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu
2. provodi postupak savjetovanja ili pribavljanja suglasnosti od radničkog vijeća kod redovitog ili izvanrednog otkaza ugovora o radu
3. odlučuje prema prijedlogu Poslodavaca o upućivanju na liječnički pregled radnika kojima je narušeno psihofizičko stanje u mjeri koja bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost
4. daje prethodnu suglasnost na sklapanje sporazuma s radničkim vijećem
5. odlučuje o zahtjevima radnika za ostvarivanje prava iz radnog odnosa
6. obavlja druge poslove za koje je ovlašteno propisima, Statutom i drugim aktima Vrtića.

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 107.

(1)Radniku Vrtića radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.

(2)Radniku vrtića Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i Poslodavca,
5. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

(3)Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos:

- ako nastupe okolnosti propisane Zakonom
- ako upravno vijeće utvrdi da odgojitelj i stručni suradnik ne ostvaruju odgojno-obrazovni program sukladno zakonu i propisu donesenom na temelju zakona,
- ako ne položi stručni ispit u propisanom roku,
- i u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju i Zakonom o radu.

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 108.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

Otkaz ugovora o radu

Članak 109.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 110.

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

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

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

(3) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

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

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 111.

(1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

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

Zapreka otkaza u dječjem vrtiću

Članak 112.

(1) U Vrtiću se ugovor o radu ne otkazuje:

- radnici za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, radniku za vrijeme očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja rečenih prava
- radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
- radniku koji je privremeno izočan s rada zbog bolesti ili ozljede
- radniku zbog podnošenja žalbe ili tužbe, odnosno pokretanja postupka protiv Vrtića zbog povrede propisa ili ovoga Pravilnika.

(2) U Vrtiću će se ugovor o radu otkazati samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća:

- članu radničkog vijeća
- kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora
- radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku kao osobi s invaliditetom
- predstavniku odgojitelja u Upravnom vijeću
- radniku opunomoćenom za prikupljanje, obrađivanje, korištenje i dostavljanje trećim osobama podataka o radniku Vrtića
- radniku imenovanom za nadziranje da li se osobni podaci radnika Vrtića prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom

(3) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja te funkcije i šest mjeseci po prestanku funkcije ugovor o radu će se otkazati samo uz prethodnu suglasnost matičnog sindikata.

Postupak prije otkazivanja

Članak 113.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju

nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 114.

(1)Otkaz mora imati pisani oblik.

(2)Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3)Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 115.

(1)Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

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

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

(4)Iznimno od stavka 3. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.

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

(6)Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

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

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 116.

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 117.

(1) Odredbe Zakona o radu koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

(3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

(4) U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenja povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Otpremnina

Članak 118.

(1) Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa s Poslodavcem.

(2) Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka određuje se u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

(3) Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 119.

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

(2) Poslodavac je dužan u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

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

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Zaštita prava iz radnih odnosa

Članak 120.

- (1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta kojim je možebitno povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti Upravnom vijeću zahtjev za ostvarivanje prava.
- (2) Zahtjev koji je podnesen izvan roka iz stavka 1. ovoga članka Upravno vijeće će odbaciti.
- (3) Kada raspolaže svim relevantnim podatcima 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 121.

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

Članak 122.

Ako ne postupi prema članku 120. stavak 2. ovoga Pravilnika, odlučujući o zahtjevu, Upravno vijeće može:

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

DOSTAVLJANJE PISMENA

Dostavljanje pismena

Članak 123.

- (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.

RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Prava i dužnosti

Članak 124.

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

Članak 125.

Za izvješćivanje radničkog vijeća, ili sindikalnog povjerenika o podacima propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem, ili sindikalnim povjerenikom o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlaštene su Poslodavac i Upravno vijeće.

Rad radničkog vijeća

Članak 126.

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

Članak 127.

- (1) Skup radnika čine svi radnici Vrtića.
- (2) Skup radnika saziva radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s Poslodavcem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Vrtića.
- (3) Ako u Vrtiću nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika može sazvati Poslodavac.

- (4) Kada je u Vrtiću utemeljeno radničko vijeće, Poslodavac može, kada je to potrebno, sazvati skup radnika ne osporavajući radničkom vijeću pravo na sazivanje skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti radničkoga vijeća.
- (5) Kod postupanja prema stavcima 3. i 4. ovoga članka Poslodavac je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 128.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Vrtića.

Članak 129.

Ovaj pravilnik može se mijenjati ili dopunjavati pod uvjetima pod kojima je donesen.

Članak 130.

Stupanjem na snagu ovoga pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 19. lipnja 2023. godine i njegove Izmjene i dopune donesene 05. ožujka 2024., 18. srpnja 2024. i 09. travnja 2025. godine.

KLASA:007-02/26-02/1

URBROJ: 2142-1-16-01-26-1

KRK: 06. svibnja 2026.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA



Tamara Žic, dipl.iur.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnim pločama vrtića 07. svibnja 2026. i stupa na snagu 15. svibnja 2026. godine.

POSLODAVAC:

Irena Žic-Orlić, univ.mag. praesc.educ.



