

Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23), članka 41. stavak 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23 i 22/26) te članka 68. Stavak 1. Točka 3. Statuta Dječjeg vrtića Smješko, Upravno vijeće, na svojoj 8. sjednici održanoj 07.05.2026. godine donosi

PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu Dječjeg vrtića „Smješko“ (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se organizacija rada, plaće, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva, te mjere zaštite od diskriminacije i druga važna pitanja za radnike zaposlene u Dječjem vrtiću „Smješko“ (u daljnjem tekstu: Vrtić)

Članak 2.

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

Članak 3.

Odredbe ovog pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su s Vrtićem sklopili ugovor o radu.

Članak 4.

U slučaju da su prava i obveze, koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, različito uređena Ugovorom o radu, Zakonom o radu, ili drugim zakonom i propisom, na radnike se primjenjuje za njih najpovoljnije pravo.

Članak 5.

(1) 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 i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada u vrtiću.

(2) Vrtić će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim pravilnikom i drugim pozitivnim propisima.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U DJEČJEM VRTIĆU

Natječaj

Članak 6.

(1) Radni se odnos u vrtiću zasniva ugovorom o radu na temelju javnog natječaja.

(2) O potrebi zapošljavanja novih radnika u vrtiću odluku donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(3) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za

zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnim pločama dječjeg vrtića, a rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Članak 7.

(1) U natječaju iz članka 6. navode se podaci:

- o nazivu i sjedištu vrtića
- o nazivu ili vrsti posla za koji će se sklopiti ugovor o radu
- o uvjetima koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati
- o ispravama koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz točke 3.
- o roku u kojemu osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj.

U natječaju je potrebno navesti dokaze iz članka 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju te prava prednosti kandidata po posebnim propisima te dokaz o državljanstvu.

(2) U natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

Članak 8.

Iznimno, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

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

Članak 9.

(1) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz zakona i ovog Pravilnika, natječaj će se ponoviti u roku od pet (5) mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos 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.

Članak 10.

(1) Odluku o izboru radnika na temelju natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Članak 11.

(1) Sudionike natječaja koji nisu izabrani, ravnatelj vrtića o tome izvješćuje objavom na WEB stranici vrtića o primljenom kandidatu.

Provjera radnih sposobnosti

Članak 12.

- (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 opunomoćeni 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 isključivo ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.
- (5) Nitko u vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema posebnom zakonu.

Sklapanje ugovora o radu

Članak 13.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
 - (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. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljani 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. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.
- Umjesto podataka iz stavka 2. točaka 6. do 9. i 11

. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

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

Članak 14.

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

Vrste ugovora o radu

Članak 15.

(1) Ugovor o radu sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme.

(2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor na određeno radno vrijeme

Članak 16.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

(2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

(3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

(4) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

(5) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika

2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije

3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom.

(6) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, vrtić s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 17.

(1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Probni rad

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 18.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

(3) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. Zakona o radu.

(5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, 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.

(6) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

Članak 19.

(1) Za vrijeme probnog rada poslodavac može obaviti procjenu rada radnika tijekom proteklog mjeseca, odnosno proteklih mjeseci i ocijeniti njegov rad pozitivnom ili negativnom ocjenom.

(2) Ukoliko rad radnika bude ocijenjen negativnom ocjenom, poslodavac je ovlašten radniku radni odnos otkazati i to bez ikakvih dodatnih obavještenja ili obrazloženja.

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

(4) 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.

Članak 20.

(1) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

III. RADNICI DJEČJEG VRTIĆA

Članak 21.

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

(2) Odgojno-obrazovni radnici u dječjem vrtiću moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja te utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Poslove odgojitelja djece od navršениh šest mjeseci života do polaska u osnovnu školu može obavljati osoba koja je završila studij odgovarajuće vrste propisane pravilnikom iz stavka 13. ovoga članka i razine za rad na radnome mjestu odgojitelja, a koji može biti:

- a) sveučilišni prijediplomski studij,
- b) stručni prijediplomski studij,
- c) studij kojim je stečena viša stručna sprema u skladu s prijašnjim propisima,
- d) sveučilišni diplomski studij,
- e) stručni diplomski studij.

(4) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz stavka 3. ovoga članka, poslove odgojitelja može obavljati osoba koja je završila učiteljski studij, i to: sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij, stručni diplomski studij ili četverogodišnji stručni studij primarnoga obrazovanja i koja je završila program za stjecanje odgojno-obrazovnih kompetencija za rad s djecom rane i predškolske dobi.

(5) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz stavaka 3. i 4. ovoga članka, poslove odgojitelja može obavljati osoba koja je završila učiteljski studij, i to: sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ili stručni diplomski studij ili četverogodišnji stručni studij primarnoga obrazovanja, uz uvjet da u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa završi program za stjecanje odgojno-obrazovnih kompetencija za rad s djecom rane i predškolske dobi.

(6) Ako osoba iz stavka 5. ovoga članka ne završi program za stjecanje odgojno-obrazovnih kompetencija za rad s djecom rane i predškolske dobi u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa, prestaje joj radni odnos istekom roka za završetak programa za stjecanje odgojno-obrazovnih kompetencija za rad s djecom rane i predškolske dobi.

(7) Osoba iz stavka 5. ovoga članka zasniva radni odnos kao nestručna osoba do stjecanja odgojno-obrazovnih kompetencija za rad s djecom rane i predškolske dobi te 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 3. ovoga članka.

(8) Poslove odgojitelja koji izvodi isključivo program predškole pri osnovnim školama za djecu koja ne pohađaju dječji vrtić, uz osobu iz stavka 3. ovoga članka, može izvoditi i osoba koja je završila učiteljski studij, na određeno vrijeme, najdulje do kraja trajanja programa predškole u jednoj pedagoškoj godini.

(9) Poslove stručnoga suradnika može obavljati osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij ili stručni diplomski studij odgovarajuće vrste.

(10) Poslove medicinske sestre kao zdravstvene voditeljice može obavljati osoba koja je završila sveučilišni prijediplomski studij ili stručni prijediplomski studij sestrinstva, odnosno studij kojim je stečena viša stručna sprema u djelatnosti sestrinstva u skladu s prijašnjim propisima, kao i osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij ili stručni diplomski studij sestrinstva.

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

(12) Program za stjecanje odgojno-obrazovnih kompetencija za rad s djecom rane i predškolske dobi izvodi visoko učilište koje ima dopusnicu za izvođenje studija ranoga i predškolskog odgoja i obrazovanja.

(13) Odgovarajuću vrstu obrazovanja odgojno-obrazovnih radnika te razinu i vrstu ostalih radnika u dječjem vrtiću, kao i potrebnu razinu i vrstu obrazovanja za izvođenje programa iz članka 23. stavka 2. ovoga Zakona propisuje ministar nadležan za obrazovanje pravilnikom.

Članak 22.

(1) U skladu s potrebama djece s teškoćama u razvoju u odgojno-obrazovnoj skupini uz suglasnost osnivača, a prema procjeni stručnog povjerenstva dječjeg vrtića, može raditi treći odgojitelj ili jedan pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju ili stručni komunikacijski posrednik.

(2) Pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju ili stručni komunikacijski posrednik nije samostalni nositelj odgojno-obrazovne djelatnosti.

Članak 23.

(1) Pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju te stručni komunikacijski posrednik moraju ispunjavati sljedeće uvjete:

- a) završeno najmanje četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje,
- b) završeno osposobljavanje i stečena djelomična kvalifikacija,
- c) da nije roditelj niti drugi član uže obitelji djeteta kojem se pruža potpora.

(2) Poslove pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju ili stručnog komunikacijskog posrednika u dječjem vrtiću ne može obavljati osoba za čiji rad u dječjem vrtiću postoje zapreke iz članka 24. ovog Pravilnika.

(3) Sredstva za financiranje pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju te stručnog komunikacijskog posrednika osiguravaju se u proračunu osnivača.

(4) Načine uključivanja te način i sadržaj osposobljavanja i obavljanja poslova pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju te stručnog komunikacijskog posrednika, kao i postupak radi ostvarivanja prava djece s teškoćama u razvoju na potporu pomoćnika za djecu s teškoćama u

razvoju te stručnih komunikacijskih posrednika propisuje ministar nadležan za obrazovanje pravilnikom.

Članak 24.

(1) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena na kaznu zatvora (neovisno o tome je li izrečena uvjetna ili bezuvjetna kazna) za neko od kaznenih djela počinjenih s namjerom protiv života i tijela, protiv Republike Hrvatske, protiv pravosuđa, protiv javnog reda, protiv imovine, protiv službene dužnosti, protiv čovječnosti i ljudskog dostojanstva, protiv osobne slobode, protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, protiv braka, obitelji i djece, protiv zdravlja ljudi, protiv opće sigurnosti, krivotvorenja, te bilo koje drugo kazneno djelo počinjeno na štetu djeteta ili korištenjem djeteta ili maloljetne osobe, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.

(2) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u stavku 1. ovoga članka.

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

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

(5) Ako osoba u radnom odnosu u dječjem vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, dječji vrtić kao poslodavac otkazat će ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a nakon isteka tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju poslodavac, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.

(6) Ako dječji vrtić kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u dječjem vrtiću pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, udaljit će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog, odnosno prekršajnog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.

(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 udaljenja.

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

(9) U dječjem vrtiću ne mogu raditi ni osobe kojima je izrečena zabrana rada ili im je prestao radni odnos zbog nezakonitog i/ili neprofesionalnog postupanja na štetu prava i interesa djece.

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

IV. PRIPRAVNICI

Članak 25.

- (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 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 ovoga Zakona.
- (9) Način i uvjete polaganja stručnog ispita, kao i program pripravničkog staža propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

Stażiranje pripravnika

Članak 26.

- (1) Stažiranje pripravnika, stručnog suradnika i pripravnika volontera (u daljem tekstu - pripravnik) ostvaruje se na temelju programa koji predlaže povjerenstvo za stažiranje.
- (2) Zadaća je povjerenstva izraditi prijedlog programa stažiranja, pružati pripravniku pedagošku, metodičku i svaku drugu pomoć te pratiti njegovo napredovanje.

Članak 27.

- (1) Povjerenstvo za stažiranje imenuje ravnatelj, a čine ga:
 - ravnatelj vrtića u svojstvu predsjednika
 - mentor pripravnika
 - stručni suradnik vrtića.
- (2) Sadržaj i način rada povjerenstva, propisuje se poslovnikom o radu povjerenstva za stažiranje kojeg donosi Ministarstvo nadležno za poslove obrazovanja.

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

Članak 28.

(1) Ako vrtić nema odgojitelja u zvanju mentora, ravnatelj može imenovati za mentora odgojitelja istog ili višeg stupnja stručne spreme od pripravnika, s položenim stručnim ispitom ili onog koji nema obvezu polagati stručni ispit, a uživa ugled vrsnog odgojitelja.

Članak 29.

(1) Program pripravničkog staža počinje se ostvarivati danom početka radnog odnosa ili ostvarivanjem ugovornog odnosa.

(2) Cjeloviti program stažiranja vrtić je obavezan donijeti najkasnije 15 dana od zasnivanja radnog odnosa pripravnika.

Članak 30.

(1) Pripravnik je dužan sudjelovati u svim dijelovima odgojno obrazovnog rada.

(2) Pripravnik je obavezan djelatno sudjelovati u svim oblicima stručnog usavršavanja, posebice onima koji su namijenjeni pripravnicima.

(3) Program stažiranja pripravnika-stručnih suradnika, osim navedenoga obuhvaća i posebne poslove iz godišnjeg programa rada stručnih suradnika.

Članak 31.

Tijekom ostvarivanja programa stažiranja i polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na koeficijent za obračun plaće, koji je primjeren njegovoj stručnoj spremi i stečenom radnom stažu.

Članak 32.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u navedenom roku, ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

Stručno usavršavanje i napredovanje u položajna zvanja

Članak 33.

Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji obvezni su stručno se usavršavati sukladno propisima koje donosi ministar nadležan za obrazovanje, a zdravstvena voditeljica u skladu s propisima koje donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Članak 34.

(1) Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji mogu, dok su u radnom odnosu, napredovati u struci i stjecati položajna zvanja mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika.

(2) Odgojiteljima, stručnim suradnicima i ravnateljima se u slučaju privremene nesposobnosti za rad, korištenja 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.

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

V. RADNO VRIJEME

Članak 35.

- (1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno, u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama ravnatelja.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja.
- (3) Radno vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu ravnatelja smatra se radnim vremenom
- (4) Radno vrijeme se obavlja u prostorijama Dječjeg vrtića Smješko.

Puno radno vrijeme

Članak 36.

- (1) Puno radno vrijeme radnika u vrtiću iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.
- (3) Radno vrijeme odgojitelja i odgojno-obrazovnih radnika u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece; stručnih suradnika u neposrednom pedagoškom radu s djecom, odgojiteljima i roditeljima; više medicinske sestre – zdravstvenog voditelja u neposrednom zdravstveno-odgojnom radu s djecom, odgojiteljima i ostalim radnicima u predškolskoj ustanovi; te stručnih radnika koji provode programe za djecu s teškoćama u neposrednom radu s djetetom određuje se sukladno važećem Državnom pedagoškom standardu, odnosno odluci ministra nadležnog za obrazovanje.

Nepuno radno vrijeme

Članak 37.

- (1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom će se sklopiti kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu o čemu odluku donosi ravnatelj.
- (3) Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu, ravnatelj može rasporediti u petodnevni radni tjedan ili u određene dane u tjednu.
- (4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti vrtić o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Članak 38.

- (1) 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.
- (2) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom

radnom vremenu.

Članak 39.

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

Raspored radnog vremena

Članak 40.

- (1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.
- (2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.
- (3) Raspored radnog vremena utvrđuje se Zakonom o radu, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (4) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.
- (5) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima 1. i 2. ovoga članka.
- (6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijekne potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.
- (7) Pod prijekom potrebom se, u smislu Zakona o radu, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.
- (8) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovoga Zakona radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 41.

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

Prekovremeni rad

Članak 42.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijekne potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim slučaju više sile.

Osnovna plaća odgojitelja, stručnih suradnika i ostalih radnika Vrtića, bez stalnog dodatka, uvećat će se:

- Rad u dane blagdana i neradne dane za 150%
- Prekovremeni rad za 50%
- Noćni rad za 40%
- Rad subotom za 25%
- Rad nedjeljom za 35%

Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 43.

(1) 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.

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

VI. ODMORI I DOPUSTI

Pauza ili stanka

Članak 44.

(1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na pauzu ili stanku od najmanje 30 minuta.

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

Dnevni odmor

Članak 45.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 46.

Tjedni odmor od neprekidno 48 sati radnik koristi subotom i nedjeljom.

Godišnji odmor

Članak 47.

(1) U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, s tim da se trajanje godišnjeg odmora dužeg od 4 tjedna za svakog pojedinog radnika utvrđuje prema kriterijima iz članka 49. ovog Pravilnika.

(2) Blagdani i neradni dani određeni Zakonom o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj, neradni dani tjednog odmora, dani plaćenog dopusta, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od strane nadležnog liječnika, ne uračunavaju se u vrijeme trajanja godišnjeg odmora.

(3) Radnik koji se prvi put zapošljava ili ima prekid rada između dva radna odnosa veći od osam (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 48.

(1) Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora, određenog na način propisan ovim Pravilnikom, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- da u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor
- radniku kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

(2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica jednog dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Izračun trajanja godišnjeg odmora

Članak 49.

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

a) s obzirom na složenost poslova

- Ravnatelj

5 radnih dana

- Poslovi za koje je uvjet visoka stručna sprema 4 radna dana
- Poslovi za koje je uvjet viša stručna sprema 3 radna dana
- Poslovi za koje je uvjet srednja stručna sprema i osnovna škola 2 radna dana

b) duljina radnog staža:

- Do 5 godina radnog staža 1 radni dan
- Od 5 do 10 godina radnog staža 2 radna dana
- Od 10 do 15 godina radnog staža 3 radna dana
- Od 15 do 20 godina radnog staža 4 radna dana
- Od 20 do 25 godina radnog staža 5 radna dana
- Od 25 do 30 godina radnog staža 6 radna dana
- Od 30 do 35 godina radnog staža 7 radna dana
- Od 35 godina radnog staža i više 8 radna dana

c) s obzirom na posebne socijalne uvjete

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 radna dana
za svako daljnje malodobno dijete 1 radni dan
- samohranom roditelju 3 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom bez obzira na ostalu djecu 3 radna dana
- osobi s invaliditetom 3 radna dana

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 a) do c).

Članak 50.

(1) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor odjednom ili u dva dijela.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristi 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.

(3) Radnik može dva puta po jedan (1) dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru tijekom godine pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje dva dana ranije.

(4) Radnik koji odlazi u mirovinu ima prava za tu godinu na puni godišnji odmor.

Naknada za godišnji odmor

Članak 51.

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

(2) Radnik koji je svoje pravo korištenja godišnjeg odmora iskoristio za tekuću godinu kod prethodnog poslodavca, nema pravo zahtijevati korištenje godišnjeg odmora kod novog poslodavca.

Članak 52.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj ovim Pravilnikom, ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 53.

(1) Raspored korištenja godišnjih odmora Vrtić je obavezan donijeti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) O rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnika ravnatelj izvješćuje radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 54.

(1) 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.

(2) Iznimno, 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.

Članak 55.

Plaćeni dopust

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust do ukupno najviše sedam (7) radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u svezi:

- zaključenje braka	7 radnih dana
- rođenja djeteta	7 radnih dana
- smrti supružnika, roditelja, očuha i maćehe djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka	7 radnih dana
- smrti brata, sestre, bake, djeda, te roditelja supružnika i drugih članova uže obitelji prema odredbi Zakona o radu	5 radna dana
- težom bolesti užeg člana obitelji (suprug, djeca, roditelji)	5 radnih dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
- polaganja državnog stručnog ispita prvi puta	7 radnih dana
- nastupanje u kulturnim i sportskim natjecanjima na državnom i međunarodnom nivou	1 radni dan
- sudjelovanje na , seminarima i dr.	2 radna dana
- Dobrovoljno davanje krvi	1 radni dan

Članak 56.

- (1) Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima tri dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta.
- (2) O pisanom zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.

Neplaćeni dopust

Članak 57.

Ravnatelj može radniku na njegov zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine.
O zahtjevu za odobravanje neplaćenog dopusta ravnatelj je dužan izvjestiti Upravno vijeće.

Za vrijeme neplaćenog radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

VII. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 58.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.
- (2) Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu.
- (3) Plaća se ugovora u bruto iznosu.
- (4) Za prethodni mjesec plaća i naknada plaće se isplaćuje najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu.
- (5) Vrtić će radniku, prigodom isplate plaće, uručiti pisani izračun plaće bilo to u fizičkom obliku ili digitalnom obliku u kojem slučaju se isti predaje posredstvom elektroničke pošte ili na drugi prikladan način.

Članak 59.

- (1) Osnovna bruto plaća za puno radno vrijeme utvrđuje se umnoškom koeficijenta radnog mjesta i osnovice za izračun plaća javnih službenika i namještenika zaposlenih u osnovnom školstvu.
- (2) Osnovna plaća uvećava se za 0,5% po svakoj navršenoj godini radnog staža.
- (3) Pripravniku (vježbeniku) isplaćuje se naknada u visini od 85% plaće poslova radnog mjesta najniže složenosti njihove stručne spreme.
- (4) Pripravnik ima pravo na troškove prijevoza na posao i s posla te dodatke na plaću.
- (5) Za radna mjesta u Vrtiću utvrđuju se ovi koeficijenti:

NAZIV RADNOG MJESTA STRUČNA SPREMA KOEFIČIJENT

1. STRUČNO-PEDAGOŠKI POSLOVI

Ravnatelj	VSS/VŠS	3,00
Pedagog	VSS	2,60
Psiholog	VSS	2,30
Logoped	VSS	2,30

Zdravstveni voditelj VSS/VŠS 2,10

Odgojitelj VSS/VŠS 2,01

2. PRAVNI, ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVENO-FINANCIJSKI POSLOVI

Voditelj računovodstva VSS 2,60

Administrativno -računovodstveni
djelatnici SSS 1,80

3. POMOĆNO-TEHNIČKI POSLOVI

Pomoćni kuhar SSS 1,35

Spremačica NSS, osnovna škola 1,35

Koeficijent složenosti radnog mjesta ravnatelja određenog stupnja stručne spreme povećava se sukladno veličini predškolske ustanove.:

- Za 5% ako predškolska ustanova ima 6-12 odgojnih skupina

Ravnatelju sa stečenim zvanjem mentora ili savjetnika povećava se koeficijent složenosti.

Članak 60.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je na radu za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora;

- plaćenog dopusta;

- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;

- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio vrtić;

- drugih slučajeva utvrđenih zakonom ili ovim pravilnikom.

(2) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 80% bruto plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

(3) Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu

naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Članak 61.

(1) Uvećanje plaće s osnove prekovremenog rada, radniku će se obračunavati i isplatiti ako se tako ostvareni sati rada preraspodjelom radnog vremena, ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika na način da prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ne može biti duže od punog radnog vremena.

(2) Za sate prekovremenog rada koje preraspodjelom nije moguće uklopiti u godišnje zaduženje radnika, radnik u dogovoru s ravnateljem, umjesto uvećanja osnovne plaće, može koristiti slobodne radne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada te mu se u tom slučaju izdaje rješenje u kojem se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kada je taj prekovremeni rad ostvaren.

Ostale naknade

1. Prigodne nagrade božićnica i regres

Članak 62.

- (1) Radniku se može isplatiti regres za godišnji odmor, božićnica povodom božićnih blagdana kao i uskrsnica povodom uskrsnih blagdana najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog posebnih propisima prema financijskim mogućnostima poslodavca.
- (2) Radnici koji ostvaruju pravo na godišnji odmor imaju pravo na isplatu jednokratnog povećanja plaće za godišnji odmor (regres) prema financijskim mogućnostima poslodavca.
- (3) Regres iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se u pravilu do 30. lipnja tekuće kalendarske godine.

2. Otpremnine za mirovinu i prestanak službe

Članak 63.

- (1) Prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesečne plaće koje je ostvario u proteklih 12 mjeseci.
- (2) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

3. Trošak prijevoza na posao i s posla

- (1) Radniku se može isplatiti naknada troškova prijevoza na posao i s posla.
- (2) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se mjesečno s isplatom plaće.

Članak 64.

(1) Radnici koji imaju prebivalište izvan mjesta rada, mogu ostvariti pravo na naknadu za prijevoz na posao i s posla u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne radničke pokazne karte javnog prijevoza uz uvjet da je prebivalište radnika udaljeno do sjedišta rada najmanje dvije autobusne stanice.

Članak 65.

(1) U svrhu ostvarenja prava na naknadu troškova prijevoza, radnik je Vrtiću dužan dostaviti potvrdu o prijavljenom prebivalištu ili presliku važeće osobne iskaznice.

4. Naknada za službeni put

Članak 66.

(1) Kada je upućen na službeno putovanje (edukacija, seminar i slično), radniku pripada naknada prijevoznih troškova u visini stvarnih izdataka

(2) dnevnica u visini neoporezivog iznosa utvrđenog posebnim propisima

(3) troškovi noćenja na službenom putovanju u visini stvarnih izdataka

(4) naknada ostalih troškova

Članak 67.

(1) Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najkasnije neposredno prije putovanja.

(2) U nalogu iz stavka 1. mora biti naznačeno prijevozno sredstvo.

5. Jubilarne nagrade

Članak 68.

(1) Radniku se može isplatiti jubilarna nagrada za neprekidni rad u predškolskoj ustanovi u skladu s mogućnostima i po odluci Osnivača.

(2) Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u ustanovi, i to za navršenih:

- 5 godina – u visini 0,75 prosječne mjesečne bruto plaće djelatnika koji ostvaruje pravo na nagradu, ostvarene u prethodna 3 mjeseca
- 10 godina - u visini 1,00 prosječne mjesečne bruto plaće djelatnika koji ostvaruje pravo na nagradu, ostvarene u prethodna 3 mjeseca
- 15 godina - u visini 1,25 prosječne mjesečne bruto plaće djelatnika koji ostvaruje pravo na nagradu, ostvarene u prethodna 3 mjeseca
- 20 godina - u visini 1,50 prosječne mjesečne bruto plaće djelatnika koji ostvaruje pravo na nagradu, ostvarene u prethodna 3 mjeseca
- 25 godina - u visini 1,75 prosječne mjesečne bruto plaće djelatnika koji ostvaruje pravo na nagradu, ostvarene u prethodna 3 mjeseca
- 30 godina - u visini 2,00 prosječne mjesečne bruto plaće djelatnika koji ostvaruje pravo na nagradu, ostvarene u prethodna 3 mjeseca
- 35 godina - u visini 2,25 prosječne mjesečne bruto plaće djelatnika koji ostvaruje pravo na nagradu, ostvarene u prethodna 3 mjeseca
- 40 godina u visini 2,50 prosječne mjesečne bruto plaće djelatnika koji ostvaruje pravo na nagradu, ostvarene u prethodna 3 mjeseca

6. Potpore i darovi

Članak 69.

Potpore :

- Zbog invalidnosti radnika- godišnje, u visini neoporezivog iznosa utvrđenog posebnim propisom
- U slučaju smrti radnika – obitelj prima potporu u visini neoporezivog iznosa utvrđenog posebnim propisom
- U slučaju smrti člana uže obitelji radnika, u visini neoporezivog iznosa utvrđenog posebnim propisom
- Zbog neprekidnog bolovanja radnika dužeg od 90 dana – godišnje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog posebnim propisom
- Za novorođeno dijete radnika u visini neoporezivog iznosa utvrđenog posebnim propisom.

Članak 70.

Obitelj umrlog radnika ima pravo i na troškove sahrane u visini određenoj posebnom odlukom Osnivača.

Članak 71.

(1)Prigodom blagdana Svetog Nikole mogu se, prema financijskim mogućnostima poslodavca, isplatiti sredstva za poklon djeci radnika za dijete do 15 godina. Može se isplatiti iznos najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog posebnim propisima po djetetu godišnje.

Članak 72.

Poslodavac može isplatiti radniku

- (1) dar u naravi godišnje najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog posebnim propisima
- (2) godišnju nagradu za radne rezultate u iznosu koji utvrdi Osnivač, a najviše do visine neoporezivog iznosa utvrđenog posebnim propisima.

IX. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 73.

(1) Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koji je sklopljen (ako je sklopljen na određeno vrijeme)
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
- sporazumom zaposlenika i poslodavca
- otkazom

– odlukom nadležnog suda i nezadovoljenjem na probnom radu.

Članak 74.

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

Članak 75.

- (1) Radniku vrtića kojem se tijekom radnog staža u dječjem vrtiću naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost upućuje se na liječnički pregled.
- (2) Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.
- (3) Radniku vrtića koji odbije 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 radnika bitno narušena, Upravno vijeće donosi odluku kojom se radnik oslobađa rada na radnom mjestu za koje ima sklopljen ugovor o radu te ga, ako postoji mogućnost, raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima.
- (5) Radniku vrtića koji odbije raspored prestaje radni odnos u dječjem vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Članak 76.

- (1) Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos:
 - 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 ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.

Otkaz

Članak 77.

- (1) Ugovor o radu mogu otkazati obje ugovorne strane.
- (2) Otkaz ugovora o radu može biti redoviti i izvanredni.

Članak 78.

- (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 79.

- 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).

Povrede radnih obaveza i osobito teške povrede radnih obaveza

Članak 80.

(1) U slučaju neizvršavanja obaveza i/ili zanemarivanja svojih dužnosti koje proizlaze iz opisa posla, sigurnosnih protokola postupanja i naloga ravnatelja, radniku može biti izrečena kazna u iznosu 10% plaće isplaćene za prethodni mjesec, a o čemu ravnatelj donosi obrazloženu odluku.

(2) Osobito teškim povredama obaveza iz radnog odnosa, zbog kojih vrtić može otkazati ugovor o radu, smatraju se naročito ove povrede obaveza iz radnog odnosa:

1. neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje obaveza iz radnog odnosa,
2. uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
3. nezakonito raspolaganje sredstvima,
4. nesvršishodno i neodgovorno korištenje imovine Vrtića,
5. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari,
6. zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
7. odavanje poslovne, službene ili druge tajne koju je radnik saznao na radu ili u svezi s radom,
8. zloupotreba prava korištenja bolovanja,
9. povreda propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i životne okoline,
10. povreda propisa o obrani i zaštiti,
11. ometanje drugog radnika u radu,
12. nezakonito otuđenje imovine vrtića,
13. neovlaštena posluga sredstvima koja su dana radnicima za izvršavanje njihovih poslova,
14. dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva ili uzimanje alkohola odnosno drugog omamljujućeg sredstva tijekom radnog vremena,
15. izazivanje nereda ili tuče u prostorijama vrtića,
16. neopravdano izostajanje s posla,
17. protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu Vrtića,
18. kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi s radom,
19. neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obaveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili je nastupila materijalna ili druga šteta za Vrtić,
20. nedopušten ulazak u poslovne prostorije Vrtića,
21. obavljanje rada kojim se konkurira Vrtiću,
22. organiziranje ili sudjelovanje u štrajku na način protivan zakonu,
23. podnošenje netočnog obračuna troškova službenog putovanja,
24. neovlašteno korištenje opreme (hardware) ili programa (software) vrtića,
25. nepristojno ponašanje radnika prema poslovnim partnerima ili drugim radnicima,
26. iznošenje ili prenošenje netočnih podataka o radu vrtića, čime se nanosi šteta ugledu,
27. davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka u vrtiću,

28. odbijanje odgode odnosno prekida korištenja odmora koji je u slučaju prijeko potrebe zatražio ravnatelj vrtića,
29. neopravdano odbijanje izvršenja naređenog posla,
30. onemogućavanje ovlaštenog radnika u provođenju inventure, revizije ili drugog oblika interne kontrole,
31. netočno evidentiranje podataka o radu s namjerom pribavljanja sebi ili drugoj osobi protupravne imovinske koristi,
32. samovoljno napuštanje mjesta rada.

Članak 81.

- (1) Ako je vrtić otkazao ugovor o radu zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ne smije šest (6) mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (2) Ako u navedenom roku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, vrtić je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Izvanredni otkaz

Članak 82.

- (1) Na izvanredni otkaz ugovora o radu imaju pravo i poslodavac i radnik bez obveze poštivanja ugovornog 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 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj 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.

Otkaz skrivljenim ponašanjem radnika

Upozorenje

Članak 83.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano 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 poslodavca 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 84.

- (1) Otkazni rok počinje teći od dana 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:
 1. trudnoće
 2. korištenja roditeljnog, 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 roditeljnim i roditeljskim potporama
 3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
 4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad 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 tijekom 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 tjeka otkaznoga roka.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 85.

- (1) Vrtić može otkazati ugovor i istodobno predložiti radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
- (2) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.
- (3) U slučaju otkaza otkazni rok 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.

X. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 86.

- (1) Upravno vijeće i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje djece i radnika i omogućiti redovan rad radnika.
- (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) Radnici imaju pravo na godišnji sistematski pregled, koji se obavlja u skladu s propisima koji uređuju zdravstvenu zaštitu radnika.

(4) Ravnatelj je dužan radnike redovno 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 87.

(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 88.

(1) U svim prostorima Vrtića zabranjeno je pušenje.

(2) Znakovi o zabrani pušenja stavljaju se na vidna mjesta u prostorima Vrtića.

(3) O provođenju mjere iz stavka 2. ovoga članka skrbi ravnatelj Vrtića.

Članak 89.

(1) Radnicima Vrtića zabranjeno je konzumiranje alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti prije stupanja na rad i tijekom rada te njihovo unošenje u radne prostorije.

(2) Ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba dužna je prikladnim mjerama provoditi zabranu uzimanja alkoholnih pića i sprječavati zlorabu sredstava ovisnosti u Vrtiću.

(3) Pod prikladnim mjerama iz stavka 2. ovoga članka razumijevaju se mjere primjerene utvrđenim potrebama zaštite na radu, koje u pravilu obuhvaćaju aktivnosti:

- sprječavanja uzimanja alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti tijekom rada i provođenje zabrane njihovog unošenja u radne prostorije i prostore,

- izvješćivanja radnika o štetnosti sredstava ovisnosti i njihovom utjecaju na radnu učinkovitost,

- prevencije ovisnosti na radnom mjestu u skladu sa stvarnim potrebama, provođenjem postupka provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

Članak 90.

(1) U slučaju osnovane sumnje ili temeljem pisanog zahtjeva roditelja djeteta polaznika Vrtića, ravnatelj je dužan naložiti provođenje postupka provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

(2) Provjeru je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugoga sredstva ovisnosti, obavlja osoba koju ravnatelj za to pisano ovlasti, odnosno ovlaštena ustanova u koju ravnatelj pisano uputi radnika na provjeru.

(3) Provjera radnika za kojega postoji osnovana sumnja da je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti, može se provesti samo uz radnikov pristanak.

(4) Provjera alkoholiziranosti radnika obavlja se alkometrom ili drugim prigodnim aparatom, ako njime Vrtić raspolaže, odnosno vađenjem i analizom krvi u za to ovlaštenoj ustanovi.

(5) Ako se provjerom utvrdi da u organizmu radnika ima opojnih droga ili alkohola ili radnik uskrati pristanak za provjeru, smatra se da je pod utjecajem sredstava ovisnosti.

(6) O provjeri je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti sastavlja se zapisnik.

(7) Radnika za kojega se utvrdi da je pod utjecajem alkohola ili drugoga sredstva ovisnosti, ravnatelj je dužan bez odgode udaljiti s radnog mjesta.

(8) Ako radnik odbije napustiti mjesto rada, ravnatelj se bez odgode treba obratiti za pomoć najbližoj redarstvenoj službi.

(9) Ravnatelj može, u svako doba radnog vremena u Vrčiću, naložiti provođenje postupka provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

Članak 91.

(1) U slučaju ozljede na radu ili iznenadne bolesti radnicima se treba pružiti prva pomoć.

(2) Ormarić za prvu pomoć s potrebnim sanitetskim materijalom mora biti postavljen tako da može biti dostupan radnicima u svakoj prigodi.

Članak 92.

(1) Prvu pomoć i mora pružiti svaki radnik koji je za to osposobljen.

(2) Radnik kojemu je pružena prva pomoć, treba se odmah uputiti u najbližu zdravstvenu ustanovu.

(3) Upućivanje u zdravstvenu ustanovu uključuje, u ovisnosti od težine ozljede na radu ili bolesti, prijenos ili prijevoz radnika od drugih osoba ili osiguravanje komunikacije kojom će se omogućiti prijenos ili prijevoz radnika sredstvima zdravstvene ustanove ili ovlaštenog prijevoznika.

Članak 93.

(1) U slučaju evakuacije i spašavanja prvo se evakuiraju djeca i radnici pa zatim druge osobe, a tek onda imovina Vrčića.

Članak 94.

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

(2) Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Članak 95.

(1) Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima vrčića odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

(2) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

(3) Tijela vrčića ne smiju bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u vrčiću.

Članak 96.

(1) Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Vrčića kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.

(2) O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju radnikovih osobnih podataka te imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka može odlučiti ravnatelj.

(3) Radnikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

Članak 97.

(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 koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 98.

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

XI. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 99.

(1) U Vrtiću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

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

Članak 100.

(1) Pod izravnom diskriminacijom 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, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije i sl.

(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. 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.

XII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 101.

(1) Ravnatelj ili osoba koju on odredi je dužna u roku od 8 dana od dostave pritužbe koja se odnosi za zaštitu dostojanstva radnika, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere

primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

(2) Ako Vrtić u roku ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(3) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Vrtić zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

(4) Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(5) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade.

(6) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(7) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

(8) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu.

XIII. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 102.

(1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta za kojeg drži da mu je istim povrijeđeno neko 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. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.

XV. EVIDENCIJA O RADNICIMA I RADNOM VREMENU

Članak 103.

(1) Vrtić mora voditi evidenciju o radnicima i radnom vremenu sukladno važećem zakonu i pravilniku.

(3) Evidencije o radnicima vode se pisano na papiru ili u elektroničkom obliku.

Članak 104.

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

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

XVI. POSLOVNA TAJNA

Članak 105.

(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.

XVII. NAKNADA ŠTETE

Članak 106.

(1) Ukoliko radnik 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 uzrokovao, uz naznaku da ukoliko se ne može utvrditi dio štete koji je uzrokovao svaki pojedini radnik, svi su radnici jednako odgovorni i štetu naknađuju solidarno u jednakim dijelovima.

Članak 107.

(1) Ukoliko radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, vrtić mu je dužan 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.

XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 108.

Na sve odnose između radnika i vrtića, koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe ostalih općih akata kojima se uređuju prava i obveze radnika i vrtića te zakona.

Članak 109.

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

Odredbe ovog pravilnika koje se odnose na obračun plaće zaposlenih u dječjem vrtiću Smješko primjenjuju se počevši s plaćom za mjesec travanj 2026. godine koja se isplaćuje u mjesecu svibnju 2026. godine.

Članak 110.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od objave na oglasnoj ploči i službenoj stranici Dječjeg vrtića „Smješko“.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu KLASA:601-02/21-07/02,
UR.BROJ:2198/12-08-01-21-11 od 24.11.2021 godine.

KLASA: 601-02/26-01/09

URBROJ: 2198-12-08-04-26-02

Vir, 07.05.2026.godine

PREDSJEDNIK
UPRAVNOG VIJEĆA

Antonio Vučelić

OPĆINA VIR
Franje Tuđmana 27a, Vir
IBAN: HR160196618

Pravilnik je objavljen na oglasnoj dana 07.05.2026. godine, a
stupa na snagu 14.05.2026. godine.

V.D. RAVNATELJICA

Marija Lipovac

OPĆINA VIR
Franje Tuđmana 27a, Vir
IBAN: HR160196618