

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23) i članka 50. Statuta Dječjeg vrtića Sisak Stari, u nastavku teksta: Vrtić, nakon prethodnog savjetovanja sa Sindikatом obrazovanja, medija i kulture Hrvatske sukladno članku 27. Zakona o radu, te na temelju Pravilnika o radu od 19. lipnja 2023. godine i izmjene Pravilnika o radu od 14. srpnja 2023. godine, Upravno vijeće na svojoj 35. sjednici održanoj dana 31. kolovoza 2023. godine utvrđuje

PRAVILNIK O RADU (pročišćeni tekst)

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (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 Sisak Stari (u daljnjem tekstu: Poslodavac – Vrtić)

Članak 2.

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

Članak 3.

- 1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim propisom nije drukčije određeno.
- 2) U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba Pravilnika, te odredbe se primjenjuju neposredno i sadržajno na način kako su regulirane u vrijeme njihove primjene.

II. TEMELJNE OBVEZE POSLODAVCA I RADNIKA

Temeljne obveze poslodavca

Članak 4.

Temeljna je obveza poslodavca radniku dati posao i za obavljeni rad mu isplatiti plaću, te omogućiti korištenje drugih prava određenih zakonom i ugovorom o radu, ali i da dobrom organizacijom obavljanja poslova iz djelatnosti osigura zaštitu zdravlja i osobnosti radnika.

Temeljne obveze radnika

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 Poslodavca ili drugih radnika prema ovlaštenju Poslodavca, u svemu vodeći računa o zaštiti njegovog interesa.
- 2) Radnik je dužan svoje usluge rada podrediti organizacijskim zahtjevima kojima se ostvaruju ciljevi poslovanja Poslodavca.
- 3) Radnik je dužan poslove obavljati savjesno prema pravilima struke, ekonomično koristiti sredstva Poslodavca, aktivno surađivati s ostalim radnicima vodeći računa o cjelovitosti radnog procesa, uljudno se ponašati prema

suradnicima i svim osobama s kojima dolazi u kontakt prilikom obavljanja rada, a osobito sa strankama i poslovnim partnerima i paziti da svojim radnjama ili propuštanjem na radu i izvan rada, ne nanosi štetu ugledu Poslodavca.

- 4) Radnik je dužan sa svim uređajima i priborom kojima se služi u obavljanju poslova ili ih održava postupati stručno i s pažnjom dobrog gospodarstvenika, materijal koristiti štedljivo, radno mjesto i sredstva za rad urediti svakoga dana prije kraja radnog vremena.
- 5) Radnik je posebno dužan prije sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- 6) Kršenje temeljnih obveza predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, a u slučaju da radnik ne postupi u skladu s obvezama iz prethodnog stavka ovog članka Vrtić mu može izvanredno otkazati ugovor o radu.

III. POSLOVNA TAJNA

Članak 6.

Svi podaci, informacije i dokumentacija koja su značajna za poslovanje ustanove kao financijsko stanje i poslovanje ustanove, smatraju se poslovnom tajnom.

Radnici koji tijekom obavljanja poslova dođu do podataka, informacija i dokumentacije iz prethodnog stavka ovog članka, dužni su iste čuvati i ne smiju ih davati ili iznasti trećim osobama ili medijima. Obvezu čuvanja poslovne tajne radnici imaju i nakon prestanka radnog odnosa.

Povreda obveze čuvanja poslovne tajne predstavlja osobito tešku povredu radne obveze.

Obavještavanje radnika

Članak 7.

Obavještavanje radnika obavlja se putem oglasnih ploča u matičnom odjelu Različak u Lonjskoj ulici 19, Sisak i područnim odjelima:

- Ciciban, Oktavijana Augusta 1, Sisak,
- Bubamara, Ivana Meštrovića 2, Sisak,
- Pčelica, Antuna Cuvaja 3, Sisak,
- Cvrčak, Splitska 1, Sisak,
- Potočnica, Greda 140/a, Greda.“

Radnik je dužan pratiti obavijesti poslodavca objavljene na način propisan ovim Pravilnikom i ne može se pozivati da objavljenu obavijest nije pročitao.

Sva pismena u poslovnoj komunikaciji poslodavca i radnika, a koja se odnose na obavljanje poslova ili su vezana uz pojedinačna prava, odnosno obveze radnika (nalozi, upute, upozorenja, rješenja, odluke, zahtjevi, pritužbe i sl.) radnik je dužan dostavljati poslodavcu ili preuzimati od poslodavca na način propisan ovim Pravilnikom.

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 8.

- 1) Poslodavac-Vrtić je dužan voditi i organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života, zdravlja i privatnosti radnika, sukladno posebnim zakonima, drugim propisima i aktima poslodavca, te naravi poslova koji radnik obavlja.
- 2) Poslodavac će održavati prostorije, uređaje, opremu, sredstva rada, pomagala, pristup radnom mjestu i primjenjivati mjere zaštite na radu.
- 3) Poslodavac će osposobljavati radnike za rad na siguran način.
- 4) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

Članak 9.

- 1) U svim prostorima Vrtića zabranjeno je pušenje.
- 2) O provođenju mjera zabrane pušenja skrbi ravnatelj.

Članak 10.

- 1) Radnicima Vrtića zabranjeno je tijekom rada konzumiranje alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti.
- 2) Ravnatelj ili od njega ovlaštena osoba dužna je sljedećim prikladnim mjerama provoditi mjere zabrane konzumiranja alkoholnih sredstava i drugih sredstava ovisnosti: zabrana unošenja u radne prostorije, izvješćivanje radnika o štetnostima i utjecaju na radnu učinkovitost, provođenjem postupka provjere da li je radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.
- 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 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, a ukoliko radnik to odbija ravnatelj poziva redarstvenu službu.
- 8) Ravnatelj može u svako doba radnog vremena naložiti provođenje postupka provjere alkoholiziranosti ili ovisnosti radnika.
- 9) Ravnatelj ne smije provesti postupak provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem sredstava ovisnosti kod radnika koji ima potvrdu da se nalazi u programu liječenja, odvikavanja od ovisnosti ili rehabilitacije, odnosno u izvanbolničkom tretmanu liječenja od ovisnosti i (ili) na supstitucijskoj terapiji, ali može predložiti Upravnom vijeću Vrtića donošenje odluke o upućivanju radnika na prosudbu radne sposobnosti.

Članak 11.

- 1) 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.
- 2) Radnik je dužan:
 - raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život i zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja,
 - na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti od rada, pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,
 - održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
 - upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim zaštitnim sredstvima kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
 - upoznati poslodavca, pri sklapanju ugovora o radu i u tijeku rada, na tjelesne nedostake ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život i zdravlje radnika ili drugih osoba,
 - ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
 - podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti,
 - pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen.

Nepostupanje u skladu sa stavkom 1. ovog članka predstavlja povredu radne obveze i opravdani razlog za otkaz ugovora o radu (redoviti, odnosno izvanredni).

Članak 12.

- 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.
- 3) Prvu pomoć pruža radnik koji je za to osposobljen.
- 4) Radnik kojemu je pružena prva pomoć, treba se odmah uputiti u najbližu zdravstvenu ustanovu.

Članak 13.

- 1) Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem i druge podatke nužne za realizaciju prava ili obveza koje proizlaze iz radnog odnosa.
- 2) Radnici su dužni Poslodavcu dostaviti i svaku promjenu podataka koju vrtić unosi temeljem izjave, obavijesti i slično ili temeljem osobnih dokumenata ili isprava najkasnije u roku od 8 dana od dana nastanka promjene.
- 3) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka snosi radnik.

Članak 14.

- 1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- 2) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac
- 3) Radnikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika

Članak 15.

- 1) Vrtić je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravnju ili spolnom uznemiravanju.
- 2) Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 16.

- 1) Radnici tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika, suradnika i osoba s kojima redovito dolaze u doticaj u obavljanju svojih poslova te ih ne smiju tjelesno, verbalno ili spolno uznemiravati.
- 2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje za cilj ima ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- 3) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- 4) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 17.

- 1) U slučaju povrede dostojanstva radnika, radnik može dati pritužbu (pisano ili usmeno na zapisnik) za to ovlaštenoj osobi.
- 2) U pritužbi se mora navesti o kakvom obliku uznemiravanja se radi, kada je i na koji način podnositelj pritužbe bio izložen uznemiravanju, od koga je uznemiravan, imena i prezimena osoba koja o navodima iz pritužbe imaju neposredna saznanja, te priložiti eventualnu pisanu dokumentaciju.

- 3) Osoba zadužena za pritužbe dužna je najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe ispitati postojanje i osnovanost pritužbe, te poslodavcu i radniku dostaviti očitovanje o osnovanosti/ neosnovanosti pritužbe s prijedlogom mjera za sprječavanje nastavka utvrđenog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja primjerene pojedinom slučaju.
- 4) U postupku ispitivanja pritužbe ovlaštena osoba je dužna prikupiti svu relevantnu dokumentaciju, te o okolnostima pritužbe zatražiti izjavu osobe koja je podnijela pritužbu, osobe koja se tereti za uznemiravanje, kao i izjave svih drugih osoba koje o navodima iz pritužbe imaju neposredna saznanja.
- 5) Izjave moraju biti u pisanom obliku, sastavljene u formi službene bilješke ili formi zapisnika, te potpisane od strane ovlaštene osobe i osobe koja je izjavu dala.

Članak 18.

Kada se u postupku iz prethodnog članka ovog pravilnika utvrdi da je netko od radnika svojim postupcima ili ponašanjem ugrozio dostojanstvo drugog radnika (uznemiravao ili spolno uznemiravao) Vrtić može, ovisno o pojedinom slučaju i zavisnosti od težine povrede poduzeti sljedeće mjere:

- dati pisane upute o načinu rada i ponašanju u radnoj sredini
- drukčije rasporediti rad određenih radnika ili promijeniti mjesto rada određenih radnika, ako to priroda posla omogućava
- dati pisano upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu
- otkazati ugovor o radu (redovito ili izvanredno).

Članak 19.

- 1) Ako Vrtić u roku od 8 dana od dana dostave pritužbe 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 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- 2) 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 8 dana od dana prekida rada.
- 3) Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka ovog Pravilnika, kao i u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- 4) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajna, te su svi sudionici koji sudjeluju u postupku zaštite dostojanstva odgovorni za čuvanje tajnosti tih podataka.
- 5) U slučaju spora teret dokazivanja je na poslodavcu.

V. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 20.

U Vrtiću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima odnosno izravna, neizravna, diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, zapošljavanja, napredovanja, profesionalnog usmjerenja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

Članak 21.

- 1) Izravna diskriminacija je stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase, etničke pripadnosti, 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) Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovog članka, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

- 3) Dužnost Poslodavca-Vrtića i svih tijela i radnika je pratiti i upozoravati na bilo koji oblik nastanka izravne ili neizravne diskriminacije.
- 4) Uz pristanak osobe za koju se sumnja da je žrtva diskriminacije tijela Vrtića dužna su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.
- 5) Na zahtjev pravobranitelja tijela Vrtića dužna su u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva dostaviti sve podatke u svezi s diskriminacijom.

VI. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 22.

- 1) Radni se odnos u vrtiću zasniva ugovorom o radu na temelju natječaja.
- 2) O potrebi zapošljavanja novih radnika u vrtiću i raspisivanju natječaja 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 prijave kandidata ne može biti kraći od osam dana.
- 4) Svaki radnik može zasnovati radni odnos ako ispunjava opće uvjete predviđene zakonom, a posebne uvjete ako je to utvrđeno zakonom ili Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada poslodavca.
- 5) Nitko u vrtiću ne može zasnovati radni odnos ukoliko postoje zapreke iz članka 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 22. a

- (1) 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.
- (2) U navedenim slučajevima odluku o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

Članak 22 b.

- (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 22 c.

- (1) Odluku o izboru radnika na temelju natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja osim u slučajevima navedenim u članku 17. a Pravilnika u kojima o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

Članak 22 d.

- (1) Odgojno-obrazovni radnici i ostali radnici u dječjim vrtićima koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme mogu, iz opravdanih razloga, koje utvrđuju upravna vijeća dječjih vrtića, u drugom dječjem vrtiću zasnovati radni odnos bez natječaja.

Uvjeti za obavljanje pojedinih poslova

Članak 23.

- 1) Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim ili drugim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koja zadovoljava te uvjete.
- 2) Posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa u svakom pojedinom slučaju utvrđuje Vrtić kao poslodavac.

Provjera radnih i zdravstvene sposobnosti

Članak 24.

- (1) Prije zasnivanja radnog odnosa mogu se provjeriti stručne i druge sposobnosti radnika za obavljanje određenih poslova.
- (2) O oblicima provjeravanja sposobnosti (psihološki testov, pisani testov, razgovor, obavljanje određenog zadatka, intervju i sl.) odlučuje poslodavac.
- (3) Prethodno provjeravanje sposobnosti obavlja ravnatelj, odnosno povjerenstvo ili radnik vrtića kojega ravnatelj za to opunomoći.
- (4) Povjerenstvo, odnosno opunomoćeni radnik, dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.
- (5) Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, radnik se mora uputiti na liječnički pregled, a za ostale poslove Vrtić upućuje radnika na utvrđivanje zdravstvene i psihofizičke sposobnosti za obavljanje određenih poslova prema posebnom zakonu.
- (6) Troškove liječničkog pregleda snosi Vrtić.
- (7) Zdravstvena sposobnost za rad u Vrtiću dokazuje se isključivo ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.

Sklapanje ugovora o radu

Članak 25.

- 1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- 2) Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost ugovora.
- 3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku ili ako radniku nije izdana pisana potvrda o sklopljenom ugovoru prije početka rada, smatra se da je s radnikom sklopljen ugovor na neodređeno vrijeme.
- 4) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke propisane člankom 15. Zakona o radu.
- 5) Ako smatra da je to svrhovito, ravnatelj može radnika u bilo kojem trenutku rasporediti u drugo mjesto rada ili ako je zbog prirode posla mjesto rada promjenjivo, može navesti različita mjesta na kojima radnik može obavljati poslove.

Članak 26.

Ugovor o radu na neodređeno

- 1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme osim u slučajevima određenim Zakonom o radu.
- 2) Ako ugovorom o radu ili potvrdom nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 27.

Ugovor o radu na određeno

- 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) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od 3 mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.
- 6) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.
- 7) 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:
 - a. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
 - b. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
 - c. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- 8) Vrtić s istim radnikom smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, a koje je predviđeno Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju u slijedećim slučajevima:
 - a. Za obavljanje poslova dok se na natječaj koji se ponavlja svakih 5 mjeseci ne javi osoba koja ispunjava zakonske uvjete za raspisano radno mjesto a s osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa ugovor na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja propisane uvjete ispunjava, ali ne dulje od 5 mjeseci;
 - b. ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, programa za djecu s posebnim potrebama);
 - c. poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne duže od 60 dana;
- 9) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- 10) 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, poslodavac ili povezani poslodavac 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 6 mjeseci.
- 11) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno prethodno navedenim odredbama ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.
- 12) Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli u vrtiću sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 28.

- 1) Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.
- 2) Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti uvid u pravilnik o radu i druge akte poslodavca kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

Članak 29.

- 1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- 2) Probni rad ne smije trajati duže od šest (6) mjeseci osim u iznimnim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.
- 3) Trajanje probnog rada regulirano je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića Sisak Stari.

Članak 30.

- 1) Rad radnika na probnom radu prati, nadzire i ocjenjuje njegov neposredni nadređeni, a poslodavac može odrediti i druge radnike za praćenje i ocjenjivanje probnog rada radnika.
- 2) Na probnom radu mogu se pratiti i ocjenjivati stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta, uzimajući u obzir: brzinu i kvalitetu izvršenja zadataka, snalaženje u novim poslovima i nezavisnosti u radu, odnos prema radu, suradnicima i nadređenim osobama, radnu disciplinu, odnos prema sredstvima rada, poštivanje odluka i akata poslodavca te propisa vezanih uz djelatnost poslodavca, inicijativu, spremnost prilagođavanja promjenama.
- 3) Osoba zadužena za praćenje i ocjenjivanje probnog rada dužna je najkasnije 10 dana prije isteka probnog rada, dostaviti poslodavcu obrazloženu ocjenu o radnikovoj radnoj sposobnosti.
- 4) Probni rad može biti ocijenjen pozitivnom ili negativnom ocjenom.
- 5) 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.
- 6) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

Ugovor o dodatnom radu

Članak 31.

- 1) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 15. stavka 1. Zakona o radu.
- 2) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.
- 3) Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe članka 12. Zakona o radu.
- 4) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.
- 5) Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad.
- 6) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom radnom vremenu.
- 7) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen.
- 8) Razdoblje iz stavka 7. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od 6 mjeseci.
- 9) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od 4 mjeseca, odnosno 6 mjeseci iz stavaka 7. i 8. ovoga članka.
- 10) Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.
- 11) Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- 12) Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 10. ovoga članka.

- 13) Na ugovor o dodatnom radu na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 66. stavaka 7., 8. i 9. Zakona o radu .
- 14) Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuju se odredbe članka 67. Zakona o radu.

Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu

Članak 32.

- 1) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- 2) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- 3) Na radnika koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 63. stavaka 1., 2. i 3. Zakon o radu.

Radnici u dječjem vrtiću

Članak 33.

- 1) U dječjem vrtiću na poslovima njege, odgoja i obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci rade sljedeći odgojno-obrazovni radnici: odgojitelj, stručni suradnik: pedagog, psiholog, logoped, edukacijski rehabilitator i socijalni pedagog te medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica
- 2) 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).

Članak 34.

- 1) Odgojno-obrazovni radnici u dječjem vrtiću moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja, te utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova
- 2) Poslove odgojitelja djece od navršениh 6 mjeseci života do polaska u osnovnu školu može obavljati osoba koja je završila studij odgovarajuće vrste za rad na radnome mjestu odgojitelja, a koji može biti:
 - a) preddiplomski sveučilišni studij,
 - b) preddiplomski stručni studij,
 - c) studij kojim je stečena viša stručna sprema u skladu s ranijim propisima,
 - d) diplomski sveučilišni studij,
 - e) specijalistički diplomski stručni studij.
- 3) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz prethodnog stavka ovoga članka, poslove odgojitelja može obavljati osoba koja je završila učiteljski studij, i to: specijalistički diplomski stručni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski studij ili četverogodišnji diplomski stručni studij primarnog obrazovanja, uz uvjet da u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa stekne kvalifikaciju odgojitelja temeljem priznavanja stečenih ishoda učenja na studiju za učitelja i razlike programa za prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju učitelja u svrhu stjecanja kvalifikacije odgojitelja.
- 4) Ako osoba iz stavka 3. ovoga članka ne stekne kvalifikaciju odgojitelja u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa, prestaje joj radni odnos istekom roka za stjecanje odgovarajuće kvalifikacije za odgojitelja te se ne može više zaposliti u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja dok ne ispuni uvjete za rad na radnome mjestu odgojitelja.
- 5) Osoba iz stavka 3. ovoga članka prilikom prijave na natječaj dužna je dostaviti dokaz da nije bila zaposlena u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja na radnom mjestu odgojitelja.
- 6) Osoba iz stavka 3. ovoga članka zasniva radni odnos kao nestručna osoba do stjecanja kvalifikacije za odgojitelja 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 za odgojitelja

- 7) Poslove odgojitelja koji izvodi isključivo program predškole pri osnovnim školama za djecu koja ne pohađaju dječji vrtić, uz osobu iz stavka 2. ovoga članka, može izvoditi i osoba koja je završila učiteljski studij, na određeno vrijeme, najdulje do kraja trajanja programa predškole u jednoj pedagoškoj godini.
- 8) Poslove stručnog suradnika može obavljati osoba koja je završila diplomski sveučilišni studij ili diplomski specijalistički studij odgovarajuće vrste.
- 9) Poslove medicinske sestre može obavljati osoba koja je završila preddiplomski sveučilišni ili stručni studij sestrinstva, odnosno studij kojim je stečena viša stručna sprema u djelatnosti sestrinstva u skladu s ranijim propisima, kao i osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij ili specijalistički studij sestrinstva.
- 10) Vrstu i razinu obrazovanja ostalih radnika u dječjem vrtiću propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

Članak 35.

- 1) U skladu s potrebama djece s teškoćama u razvoju u odgojno-obrazovnoj skupini uz suglasnost izvršnog tijela 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.
- 3) 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.
- 4) 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 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju
- 5) Sredstva za financiranje pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju te stručnog komunikacijskog posrednika osiguravaju se u proračunu osnivača.
- 6) 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 i stručnih komunikacijskih posrednika propisuje ministar nadležan za obrazovanje pravilnikom.

Pripravnici

Članak 36.

- 1) Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava u dječjem vrtiću zasniva radni odnos kao pripravnik.
- 2) Pripravnički staž traje godinu dana.
- 3) Ugovor o radu sa pripravnikom može se sklopiti i na neodređeno vrijeme uz obvezu polaganja stručnog ispita u roku od jedne godine od isteka pripravničkog staža.
- 4) Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.
- 5) 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 istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.
- 6) Rok iz prethodnog stavka produžuje se u slučaju privremene nesposobnosti za rad, korištenja rodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta za onoliko vremena koliko je trajala privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje rodiljnog, 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.
- 7) 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.
- 8) 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.
- 9) Osoba iz članka 25. stavka 3. ovog Pravilnika koja nije položila stručni ispit za učitelja dužna je položiti stručni ispit za odgojitelja u roku od godinu dana od stjecanja kvalifikacije za odgojitelja.

Članak 37.

- 1) Prilikom zapošljavanja pripravnika, Vrtić će odlukom imenovati mentora koji će tijekom pripravničkog staža, pratiti osposobljavanje pripravnika.
- 2) Za mentora mora biti imenovana osoba s najmanje onim stupnjem stručne spreme koju ima pripravnik.
- 3) Stažiranje pripravnika ostvaruje se na temelju programa stažiranja koji donosi odgojiteljsko vijeće na prijedlog povjerenstva za stažiranje.
- 4) Povjerenstvo za stažiranje čini ravnatelj vrtića u svojstvu predsjednika povjerenstva, mentor i stručni suradnik vrtića.
- 5) Povjerenstvo za stažiranje imenuje ravnatelj najkasnije 8 dana od početka pripravnikova stažiranja.
- 6) Zadaća je povjerenstva za stažiranje izraditi prijedlog programa stažiranja, pružati pripravniku pedagošku, metodičku i svaku drugu pomoć te pratiti njegovo napredovanje.
- 7) Povjerenstvo za stažiranje dužno je u roku od 15 dana od početka stažiranja pripravnika predložiti program pripravničkog staža odgojiteljskom vijeću.
- 8) Evidenciju o ostvarivanju programa pripravničkog staža vodi mentor koji ima najmanje isti ili viši stupanj stručne spreme od pripravnika i položen stručni ispit ili uživa ugled vrsnog odgojitelja.
- 9) Pripravnici su obvezni biti nazočni radu mentora najmanje 30 sati tijekom stažiranja, a mentor je obavezan biti nazočan radu pripravnika najmanje 10 sati.
- 10) Povjerenstvo za stažiranje nazoči aktivnostima pripravnika odgojitelja najmanje dva puta.
- 11) Vrtić je obavezan najkasnije 15 dana od zasnivanja radnog odnosa pripravnika donijeti cjeloviti program stažiranja i prijaviti stažiranje nadležnom ministarstvu u istom roku.
- 12) Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i provedbeni propisi doneseni na temelju zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.
- 13) Program pripravničkog staža počinje se ostvarivati danom početka radnog.
- 14) Mentori mogu biti osobe s položenim stručnim ispitom ili one koje nemaju obvezu polagati stručni ispit, a uživaju ugled vrsnog odgojitelja ili stručnog suradnika.
- 15) Ako mentora nije moguće imenovati u vrtiću u kojem pripravnik stažira, mentor se bira iz drugog vrtića.

Članak 38.

- 1) Pripravniku odgojitelju ili stručnom suradniku zbog obavljanja poslova deficitarnih zanimanja za vrijeme pripravničkog staža pripada puna plaća radnog mjesta.
- 2) Osobe koje ne zadovoljavaju uvjete za odgojitelja propisane člankom 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, a obavljaju poslove odgojitelja kao tzv. „nestručne osobe“ do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete za odgojitelja, ali ne dulje od 5 mjeseci, primaju plaću u visini od 85 % od osnovne plaće radnog mjesta odgojitelja

Stručno osposobljavanje

Članak 39.

- 1) Vrtić može u skladu s godišnjim planom i programom rada radi pripremanja za polaganje stručnog ispita primiti odgojitelja ili stručnog suradnika na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.
- 2) Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.
- 3) Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu
- 4) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

Stručno usavršavanje

Članak 40.

- 1) Vrtić će omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme.
- 2) 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.
- 3) Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji mogu, dok su u radnom odnosu, napredovati u struci i stjecati položajna zvanja mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika.
- 4) Postupak, način i uvjete za napredovanje u struci i stjecanje položajnih zvanja propisuje pravilnikom ministar nadležan za obrazovanje.

VII. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 41.

- 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.

Puno radno vrijeme

Članak 42.

- 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.

Dodatni rad radnika

Članak 43.

- 1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca, 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 iz članka 64. ovoga Zakona, 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 iz stavka 1. ovoga članka dužan je 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 dodatni 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 postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe ovoga Zakona kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

- 6) 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 3 dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.
- 7) 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.

Nepuno radno vrijeme

Članak 44.

- 1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- 2) 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.
- 3) 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
- 4) Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- 5) 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.
- 6) Vrtić je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada o čemu odlučuje Upravno vijeće, a promjeni ugovora ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.
- 7) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna ili u određene dane u tjednu.
- 8) Rad radnika u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na odmor između 2 uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u vrtiću.

Prekovremeni rad

Članak 45.

- 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 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 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- 3) U slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu štetu, zamjene nenazočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka usmenog zahtjeva.
- 4) Prekovremenim se radom priznaju samo ostvoreni sati rada odgojitelja i stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada s djecom, odnosno ostvoreni sati rada ostalih radnika iznad ugovorenog tjednog radnog vremena, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.
- 5) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.
- 6) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.
- 7) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- 8) 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.

- 9) 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 u slučaju više sile.
- 10) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 46.

- 1) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.
- 2) Ukoliko raspored radnog vremena nije utvrđen Zakonom o radu, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.
- 3) Poslodavac je dužan najmanje tjedan dana prije obavijestiti radnika o njegovu rasporedu radnog vremena ili promjeni rasporeda te navesti kako je radno vrijeme rasopoređeno, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika kada je to poslodavac dužan učiniti u razumnom roku do početka obavljanja posla.
- 4) Okolnosti prijeko potrebe za radom radnika su okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći.
- 5) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste 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 kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 47.

- 1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- 2) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektorima rada.
- 3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- 4) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.
- 5) Iznimno od prethodnog stavka preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno odnosno 60 sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- 6) Ravnatelj je dužan inspektorima rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu o pristanku na rad opisan u prethodnom stavku.
- 7) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- 8) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od 6 mjeseci.
- 9) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Rad u smjenama

Članak 48.

- (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) Poslodavac je dužan smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.

VIII. EVIDENCIJA O RADNICIMA I RADNOM VREMENU

Članak 49.

- 1) Vrtić mora voditi evidenciju o radnicima i radnom vremenu sukladno Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.
- 2) Vrtić može posebnom odlukom utvrditi način evidentiranja prisutnosti radnika na radu, odnosno evidentiranja vremena dolaska na posao i odlaska s posla, koju odluku su radnici dužni poštivati.
- 3) Evidencije o radnicima vode se pisano na papiru ili u elektroničkom obliku.

Članak 50.

- 1) Kada je odlukom Vrtića, zbog procesa rada organiziranog u smjenama, puno ili nepuno radno vrijeme raspoređeno nejednako po tjednima unutar razdoblja od 4 mjeseca, vrtić je dužan redovito evidentirati sve podatke, a ostvarene prekovremene sate na kraju mjeseca u kojemu je odstupanje od punog ili nepunog radnog vremena iznosilo više od 12 sati mjesečno, odnosno na kraju toga razdoblja, ako je njegovim protekom, prosječno tjedno radno vrijeme bilo duže od punog ili nepunog radnog vremena
- 2) Vrtić je dužan evidenciju o radnom vremenu imati u poslovnom prostoru, odnosno na mjestu rada radnika.

Članak 51.

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

IX. ODMORI I DOPUSTI

Članak 52.

Pauza ili stanka

- 1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na pauzu ili stanku od najmanje 30 minuta koje vrijeme se ubraja u radno vrijeme.
- 2) Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac.

Dnevni odmor

Članak 53.

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

Tjedni odmor

Članak 54.

- 1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog članka.
- 2) Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.
- 3) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- 4) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24. sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

Godišnji odmor

Članak 55.

- 1) Radnik ima pravo u svakoj kalendarskoj godini na godišnji odmor u trajanju od 4 tjedna u koji se uračunavaju radni dani ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.
- 2) Godišnji odmor duži od minimalnog iz stavka 1. ovog članka, utvrđuje se tako da se na početnu osnovicu od 20 radnih dana pribrajuju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:
 1. **Stupanj stručne sprema:**
 - niža stručna sprema -2 radna dana
 - srednja stručna sprema-3 radna dana
 - viša stručna sprema- 4 radna dana
 - visoka stručna sprema- 5 radnih dana
 2. **Dužina radnog staža:**
 - od 1-5 godina-1 radni dan
 - od 6-10 godina- 2 radna dana
 - od 11-15 godina- 3 radna dana
 - od 16-20 godina-4 radna dana
 - od 21-25 godina-5 radnih dana
 - od 26-30 godina-6 radnih dana
 - preko 30 godina-8 radnih dana
 3. **Socijalne prilike:**
 - roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom-2 radna dana
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete -1 radni dan
 - roditelju, posvojitelju i staratelju djeteta s teškoćama u razvoju, bez obzira na drugu djecu-3 radna dana
 - radniku kojemu je temeljem nadležnog tijela utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili opasnost od nastanka
Invalidnosti-2 radna dana
 - radniku koji uzdržava teško bolesnog člana obitelji-2 radna dana
- 3) Radnici koji po kriterijima iz stavka 1. ovog članka ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od 30 radnih dana, mogu koristiti najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora.
- 4) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta.
- 5) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

- 6) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca.
- 7) Ako radnik odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 56.

- 1) Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora (razmjerni godišnji odmor) za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:
 - ako nema 6 mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca
 - kada mu u kalendarskoj godini prestaje radni odnos
- 2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- 3) 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.
- 4) U koliko je poslodavac radniku prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog što mu pripada, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima i prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 57.

- 1) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi najmanje 2 tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore i pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 tjedna.
- 2) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće kalendarske godine.
- 3) Ako je radnik u kalendarskoj godini ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora kraćeg trajanja od 2 tjedna, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- 4) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz kalendarske godine u kojoj je stečen, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- 5) 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.
- 6) 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.
- 7) Radnik ima pravo dva puta po jedan dan godišnjeg odmora koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje 3 dana prije, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 58.

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

Raspored godišnjih odmora

Članak 59.

- 1) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi ravnatelj najkasnije do 30. lipnja tekuće godine uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikatom.
- 2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada i mogućnosti obavljanja predviđenih poslova, te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.
- 3) O rasporedu i trajanju godišnjeg odmora ravnatelj izvješćuje radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- 4) Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radniku se dostavlja na radno mjesto. Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, obavijest mu se dostavlja na adresu prebivališta ili boravišta.
- 8) U iznimnim slučajevima može se odstupiti od utvrđenog plana korištenja godišnjeg odmora zbog hitnih intervencija u radnom procesu, neodgodivog obavljanja hitnih i značajnih poslova te u drugim opravdanim slučajevima.
- 9) Ako radnik koristi godišnji odmor a dođe do nekog od opisanih slučajeva, radnik je dužan prekinuti započeti godišnji odmor, s time da ga ima pravo nastaviti čim prestane okolnost zbog kojeg je odmor prekinut.
- 10) Zbog prekida korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu opravdanih troškova koje je imao (troškovi prijevoza, hotela i sl.) uz prilaganje dokaza.

Plaćeni dopust

Članak 60.

- 1) Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na plaćeni dopust do 8 radnih dana u slučaju:
 - a. sklapanja braka-5 dana
 - b. sklapanja braka djeteta-2 dana
 - c. rođenja djeteta-5 dana
 - d. porođaja člana uže obitelji-2 dana
 - e. smrti člana uže obitelji (bračni drug, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu- 5 dana
 - f. smrti djeda, bake, roditelja supružnika-2 dana
 - g. selidbe u istom mjestu stanovanja-2 dana
 - h. selidbe u drugo mjesto stanovanja-4 dana
 - i. teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja-3 dana
 - j. većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara te elementarnih nepogoda-5 dana
 - k. stručnog školovanja ili stručnog osposobljavanja, polaganja stručnog ispita i sl.- 5 dana
 - l. nastupanja na kulturnim ili športskim priredbama- 2 dana
 - m. obavljanja neodgodivih poslova ili smrti člana šire obitelji-1 dan
 - n. odaziva na poziv sudskih i upravnih tijela- 1dan
 - o. sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti- 2 dana
- 2) Član radničkog vijeća ili sindikalni povjerenik ima pravo na plaćeni dopust uz naknadnu plaće za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada do ukupno najviše dva radna dana u jednoj kalendarskoj godini pod uvjetom da poslodavca o korištenju ovog prava obavijesti najkasnije osam dana ranije te pod uvjetom da kod poslodavca ne postoje izvanredne okolnosti koje

zahtijevaju hitne intervencije u radnom procesu, neodgodivo obavljanje hitnih i značajnih poslova te drugi opravdani slučajevi.

- 3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.
- 4) Pravo na plaćeni dopust zbog smrtnog slučaja roditelja radnik ne može koristiti ukoliko je to pravo već iskoristio za slučaj smrti očuha i maćehe i obrnuto.
- 5) Radnik ostvaruje pravo na jedan dan plaćenog dopusta po osnovi svakog darivanja krvi, a koristi ga na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan.
- 6) Pod darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu ovlaštene ustanove davatelju krvi.
 - a. namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje 3 dana unaprijed.
- 7) Pravo na plaćeni dopust zbog darivanja krvi radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.
- 8) Plaćeni dopust radnik koristi isključivo u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje i ne može se prenositi u drugo razdoblje.
- 9) Radnik ne ostvaruje pravo na plaćeni dopust ukoliko je u vrijeme nastupa okolnosti iz stavka 1. ovog članka već započeo korištenje slobodnih dana po drugoj osnovi, privremene nesposobnosti za rad, neplaćenog dopusta ili drugih opravdanih slučajeva odsutnosti s rada.

Članak 61.

- 1) Odluku o plaćenom dopustu donosi poslodavac na pisani i obrazloženi zahtjev radnika.
- 2) Zahtjev za korištenje plaćenog dopusta radnik je dužan vjerodostojno dokumentirati prilikom podnošenja zahtjeva, odnosno naknadno, ovisno o pojedinom slučaju.

Odsutnost s posla

Članak 62.

- 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.

Neplaćeni dopust

Članak 63.

- 1) Radniku se može, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ako to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca.
- 2) U vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.
- 3) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova poslodavca a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.
- 4) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi sukladno članku 87. Zakona o radu.

X. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

Plaća radnika

Članak 64.

- 1) Plaću za izvršeni rad čini:
 - osnovna plaća radnog mjesta na kojemu radnik radi,
 - dodaci po osnovi radnog staža i uvjeta rada težih od normalnih uvjeta,
 - dodatak na plaću utvrđen kao povećanje plaće po osnovi ostvarenih rezultata rada radnika
 - odbitak od plaće utvrđen po osnovi neizvršavanja, nepravovremenog izvršavanja ili neurednog izvršavanja poslova i zadataka
- 2) Plaća u smislu ovoga Pravilnika je plaća u bruto iznosu, a sadržaj bruto plaće uređuje se posebnim propisima.

Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 65.

- 1) Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima predstavlja umnožak osnovice i pripadajućeg koeficijenta složenosti poslova.
- 2) Pod uobičajenim radnim učinkom na poslovima podrazumijeva se izvršavanje poslova koje radnik obavlja na temelju plana i programa rada, organizacije poslovanja te naputaka i naredaba ravnatelja i voditelja ustrojstvenih jedinica uz ostvarivanje očekivanih rezultata rada.
- 3) Osnovica za izračun osnovne plaće iznosi 349,46 EUR bruto mjesečno.
- 4) Koeficijenti složenosti poslova i radnih zadataka za svako radno mjesto utvrđuju se u tarifnom prilogu koji je sastavni dio ovog Pravilnika ili u posebnom aktu poslodavca, osim za pojedina radna mjesta za koja se iznos osnovne plaće utvrđuje ugovorom o radu.
- 5) Koeficijenti iz prethodnog stavka određuju se u rasponu od najnižeg prema najvišem koeficijentu za pojedina radna mjesta, s time da koeficijent za pojedino radno mjesto unutar predviđenog raspona posebnom odlukom utvrđuje ravnatelj ustanove nakon provedenog savjetovanja sukladno Zakonu o radu.

Tarifni prilog

- 6) Za pojedina radna mjesta utvrđeni su sljedeći koeficijenti:

	RADNA MJESTA	KOEFICIJENT
	VSS	
1.	Pedagog	3,81
2.	Psiholog	3,81
3.	Defektolog	3,81
4.	Logoped	3,81
5.	Odgojitelj	3,81
6.	Voditelj kinezioloških aktivnosti	3,81
7.	Tajnik II	3,81
	VŠS	
8.	Tajnik I	3,53
9.	Zdravstveni voditelj	3,53
10.	Odgojitelj u redovitom programu I	3,64
11.	Odgojitelj u redovitom programu II	3,58
12.	Odgojitelj u redovitom programu III	3,38
13.	Radni terapeut	3,38
14.	Voditelj računovodstva	3,53
15.	Stručnjak zaštite na radu II. stupnja i povjerenik za otpad	3,38

16.	Administrativno-računovodstveni radnik samostalni referent za salda konte dobavljača, blagajnik, likvidator i bilancist	3,38
SSS		
17.	Administrativno-računovodstveni radnik-samostalni referent za obračun plaća i likvidator	2,85
18.	Administrativno-računovodstveni radnik samostalni referent za materijalno knjigovodstvo i salda konte kupaca	2,85
19.	Glavna kuharica-voditelj kuhinje	2,85
20.	Kuharica	2,59
21.	Ekonom	2,59
22.	Domar - ložač	2,59
23.	Radnik za obavljanje poslova dostave i unapređenje stanja zaštite od požara	2,59
NSS-NK		
24.	Pralja	2,41
25.	Pomoćna kuharica -servirka	2,41
26.	Krojačica-spremačica	2,41
27.	Spremačica	2,41
28.	Spremačica pralja-pomoćni poslovi	2,41

Dodaci na osnovnu plaću

Članak 66.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu ukupnog radnog staža za 0,5%.

Članak 67.

1) Osnovna plaća radnika uvećava se za:

- otežane uvjete rada.....10%
- prekovremeni rad.....50%
- rad noću.....40%
- rad nedjeljom.....35%
- za rad u turnusima.....10%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sat.....10%
- za rad u drugoj smjeni ukoliko radnik radi naizmjenično, ili najmanje dva radna dana u tjednu, u prvoj i drugoj smjeni.....10%
- za stalni rad u prvoj smjeni.....10%
- za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom.....150%.

2) Dodaci se međusobno ne isključuju.

3) Pravo na dodatke na plaću iz st.1. ovog članka radnici imaju samo za sate rada ostvarene u navedenim uvjetima.

4) Umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada, rada noću, nedjeljom ili blagdanom, poslodavac može uz suglasnost radnika odrediti da radnik koristi slobodne dane prema ostvarenim satima takvog rada u omjeru da za svakih 8 sati rada ostvarenih u navedenim situacijama radnik ima pravo na 1 slobodan dan.

Članak 68.

1) Osnovna plaća uvećat će se:

- ako radnik ima akademski stupanj magistar znanosti (mr.sc.), odnosno akademski naziv sveučilišni specijalist (univ.spec.) za 8%
- ako radnik ima akademski naziv doktor znanosti (dr. sc.) za 15%,

ako akademski stupanj, odnosno akademski naziv nije uvjet za radno mjesto na kojem radnik radi i ako je akademski stupanj, odnosno akademski naziv, u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi.

2) Za napredovanje u struci, ako je ono u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili s djelatnošću poslodavca koeficijent za obračun plaće uvećat će se:

- za promoviranog odgojitelja mentora.....10 %
- za promoviranog odgojitelja savjetnika.....12 %
- za promoviranog stručnog suradnika mentora.....10
- za promoviranog stručnog suradnika savjetnika.....12 %

3) Za obavljanje poslova odgovornijeg radnog mjesta u zamjeni, radniku pripada plaća tog radnog mjesta.

Članak 69.

- 1) Ako tijekom mjeseca određeni radnik obavlja poslove u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate, može mu se za taj mjesec osnovna plaća uvećati za najviše 50%.
- 2) Odluku o povećanju osnovne plaće(stimulacije) u smislu stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj.
- 3) Visinu stimulativnog dijela plaće za svakog pojedinog radnika utvrđuje ravnatelj, na prijedlog voditelja organizacijske jedinice, a pri donošenju odluke uzima se u obzir kvaliteta izvršenog rada, ažurnost u obavljanju radnih zadataka, stupanj samostalnosti i kreativnosti u obavljanju poslova, doprinos poslovnom ugledu poslodavca i odnos prema poslodavcu i strankama.

Članak 70.

- 1) Radniku koji ne ostvaruje uobičajene radne učinke na svom radnom mjestu, učestalo napušta radno mjesto, kasni na posao ili iz drugih opravdanih razloga, a osobito onih navedenih u članku 60. ovog Pravilnika, Poslodavac može pisanom odlukom uz obrazloženje umanjiti (destimulacija) osnovnu plaću do 10 %.
- 2) Visinu destimulativnog dijela plaće svaki mjesec određuje ravnatelj ili od njega ovlaštena osoba na prijedlog voditelja organizacijske jedinice.

Naknada plaće

Članak 71.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili aktima poslodavca ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 72.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

- u vrijeme godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od poslodavca,
- za vrijeme traženja novog zaposlenja u otkaznom roku
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i ovim Pravilnikom.

Članak 73.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće najmanje u visini 80 % od njegove osnovne plaće. Naknada u 100 % iznosu osnovne plaće pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i izolacije.

Članak 74.

- 1) Ako radnik odbije raditi zato što kod poslodavca nisu provedene propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

- 2) Pravo na naknadu plaće iz stavka 1. ovoga članka radnik ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.
- 3) Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Rokovi i razdoblje isplate plaće

Članak 75.

- 1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.
- 2) Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.
- 3) Rok za isplatu plaće je do 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec.
- 4) Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac, isplaćuje se zajedno s plaćom.
- 5) Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- 6) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Dnevnice i troškovi prijevoza

Članak 76.

- 1) Ako je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji (edukacija, seminar i slično) ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.
- 2) Radniku na službenom putu u zemlji pripada puna dnevnicu u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati.
- 3) Radniku se priznaje dnevnicu u punom iznosu i u slučaju kada službeni put traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.
- 4) Radniku se priznaje pola dnevnice ako službeno putovanje traje duže od 8, a kraće od 12 sati.
- 5) Ako radnik ima plaćen smještaj tj. spavanje i prehranu, pripada mu 30% od dnevnice koja bi mu inače pripala da smještaj nije plaćen.
- 6) Radnik na službenom putovanju ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini stvarnih troškova.
- 7) Radnik na službenom putovanju ima pravo na naknadu troškova noćenja do visine cijene noćenja u hotelu s 3 (***) kategorije) zvjezdice. Poslodavac svojom odlukom može odobriti smještaj u hotelu više kategorije.
- 8) Troškovi i dnevnice za službena putovanja u inozemstvo obračunavaju se na način kako je to regulirano poreznim propisima.
- 9) Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najkasnije neposredno prije putovanja s naznakom prijevoznog sredstva.

Članak 77.

- 1) Svi radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla u iznosu od 40 EUR mjesečno.
- 2) Radnicima koji koriste mjesni i međumjesni prijevoz troškovi prijevoza isplaćuju se u visini za poslodavca najpovoljnijeg troška javnog prijevoza prema visini cijene mjesečne ili pojedinačne prijevozne karte prijevoznika koji na konkretnoj relaciji prometuje.
- 3) Ako nije organiziran javni prijevoz koji radniku omogućava redoviti dolazak na posao i povratak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koji se utvrđuju na temelju visine cijene mjesečne ili pojedinačne karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran
- 4) Naknada troškova prijevoza se ne isplaćuje za dane kada je radnik na godišnjem odmoru ili bolovanju u trajanju od 2 tjedna ili duže.

- 5) Obračun naknade za prijevoz za tekući mjesec obavlja se na temelju evidencije radnih dana iz prethodnog mjeseca te se u tom smislu iznos troškova prijevoza za nadolazeći mjesec formira sukladno broju radnih dana iz prethodnog mjeseca.
- 6) Ako radnik za određeni mjesec ostvaruje pravo na djelomičnu naknadu troškova prijevoza ista se obračunava na temelju cijene pojedinačne karte i isplaćuje zajedno s isplatom plaće za protekli mjesec na temelju evidencije radnih dana iz prethodnog mjeseca.
- 7) Poslodavac može u iznimnim slučajevima kada ima potrebu za radom radnika (zimski služba, dežurstva i dr.) donijeti odluku o isplati naknade troškova prijevoza radniku u iznosu pojedinačne cijene karte za dane kada je radnik zbog takvih okolnosti radio.

Upotreba privatnog automobila u službene svrhe

Članak 78.

- 1) Ako radnik po pisanom nalogu poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u iznosu koji poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.
- 2) Poslodavac će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog, zasebno.

Jubilarna nagrada

Članak 79.

- 1) Za neprekidni rad kod poslodavca radnik ima pravo na jubilarnu nagradu, i to za: 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i 45 godina staža najviše do iznosa koji poslodavac poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.
- 2) U smislu stjecanja prava na jubilarnu nagradu iz stavka 1. ovoga članka razdoblja opravdane odsutnosti s rada utemeljene na zakonu smatraju se vremenom provedenom na radu, s tim da razdoblje opravdane odsutnosti s rada, za koje vrijeme prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ne prekida neprekinuti rad, ali se u njega ne uračunava.
- 3) Pravo na jubilarnu nagradu ostvaruju radnici koji su iz drugih ustanova kojima je osnivač Grad Sisak prešli u radni odnos u Dječji vrtić Sisak Stari na temelju posebnog sporazuma između poslodavaca, pod uvjetom da nema prekida radnog staža.
- 4) Poslodavac će jubilarnu nagradu isplatiti radnicima koji u trenutku stupanja na snagu ovog pravilnika imaju osnovu za isplatu jubilarne nagrade, odnosno potreban broj godina radnog staža koji je osnova za isplatu jubilarne nagrade.

Potpore i nagrade

Članak 80.

- 1) Ukoliko su financijskim planom osigurana dostatna sredstva, radnicima se mogu isplatiti sljedeće jednokratne neoporezive potpore i nagrade:
 - otpremnina prilikom odlaska u mirovinu,
 - božićnica,
 - uskrsnica,
 - dar djetetu,
 - potpora zbog bolovanja dužeg od 90 dana,
 - potpora u slučaju smrti radnikova supružnika, djeteta ili roditelja, te osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati,
 - potpora obitelji u slučaju smrti radnika,
 - naknada za podmirivanje troškova prehrane,
 - regres za godišnji odmor,
 - dar radniku u naravi,

- potpora zbog invalidnosti za radnike s potvrđenim invaliditetom ili tjelesnim oštećenjem koji su temeljem vjerodostojnih isprava upisani kao kvota u poseban upisnik kod poslodavca koji je obveznik zapošljavanja određenog broja osoba s invaliditetom
- 2) Dar djetetu isplaćuje se do 15 godina starosti djeteta radnika (koje je do 31. prosinca tekuće godine navršilo 15 godina starosti), a u povodu Dana sv. Nikole, ukoliko je dijete evidentirano kao porezna olakšica na poreznoj kartici radnika u iznosu od 55,00 EUR-a.
 - 3) Uskrsnica se isplaćuje radnicima povodom kršćanskog blagdana Uskrsa u iznosu 60,00 EUR-a.
 - 4) Božićnica se isplaćuje radnicima povodom kršćanskog blagdana Božića u iznosu od 100,00 EUR-a.
 - 5) Ostale potpore iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se radnicima u iznosima koji su za tu svrhu utvrđeni poreznim propisima.
 - 6) Pravo na isplatu potpora iz stavka 1. ovog članka ostvaruju radnici koji su u trenutku donošenja odluke o isplati određenih prava u radnom odnosu.
 - 7) Radnici imaju pravo i na isplatu troškova prehrane u neoporezivom iznosu od 30 EUR-a mjesečno.
 - 8) Iznos za troškove prehrane ne isplaćuju se za dane kada je radnik na godišnjem odmoru ili bolovanju u trajanju 2 tjedna ili duže.
 - 9) Trudnice imaju pravo na isplatu dara za trudnice u iznosu od 55,00 EUR-a. Navedeni primitak je oporeziv a isplaćuje se u isto vrijeme kad i dar djetetu ukoliko poslodavcu dostave dokaz o trudnoći.

XI. POVREDE RADNIH OBVEZA

Članak 81.

Svi radnici obvezni su stručno, savjesno, marljivo i kvalitetno obavljati poslove te ih završavati na vrijeme i u skladu s pisanim i usmenim uputama nadređenih, internim aktima poslodavca, odlukama tijela upravljanja poslodavca i pozitivnim propisima.

Članak 82.

Povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se osobito:

1. nepočinjanje s radom dana navedenog u ugovoru o radu, neopravdano kašnjenje na posao, te napuštanje radnoga mjesta u tijeku radnoga vremena suprotno odredbama ovoga Pravilnika,
2. nepravovremeno izvršavanje naloga nadređenih,
3. nepridržavanje odluka, odnosno postupanje suprotno odlukama poslodavca,
4. odbijanje izvršavanja obveza iz radnog odnosa,
5. neizvršavanje, te nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
6. neovlašteno prisvajanje imovinske koristi,
7. uništavanje imovine poslodavca,
8. prijetnja poslodavcu,
9. neupotreba osobnih zaštitnih sredstava,
10. tri destimulacije godišnje,
11. pravomoćno osuđivanost radi počinjenja kaznenog djela kojemu je izrečena kazna zatvora,
12. krađa materijala, alata, sirovina, dokumenata i drugih stvari poslodavca,
13. nezakonito i nemarno raspolaganje sredstvima, dokumentima te nesvršishodno i neodgovorno korištenje sredstava za rad,
14. zlouporaba korištenja bolovanja,
15. uznemiravanje bilo koje vrste (npr. spolno) drugih radnika na radnom mjestu i tijekom radnog vremena,
16. davanje netočnih podataka važnih za donošenje poslovnih odluka poslodavca,
17. povreda propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara,
18. odavanje službene, poslovne i druge tajne utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim aktom poslodavca,
19. dolazak na posao u pijanom stanju ili pod utjecajem opojnih droga ili konzumiranje alkohola i droga u vrijeme rada,
20. držanje alkohola u radnim prostorijama i odbijanje provjere alkoholiziranosti kad to zatraži poslodavac,

21. pušenje u prostorijama u kojima postoji povećana opasnost od požara ili na mjestu gdje je zabranjeno pušenje,
22. izazivanje tučnjave na radnom mjestu ili nepristojno ponašanje, kao i svaki postupak koji predstavlja u težem stupnju nepravilan odnos prema radnicima, poslovnim partnerima ili ostalim osobama koje na bilo koji način surađuju s poslodavcem, a kojim je nanesena ozbiljna povreda nečijem ugledu, odnosno časti ili zbog kojeg su teže i trajnije poremećeni međuljudski odnosi,
23. zlouporaba položaja i prekoračenje danog ovlaštenja, pribavljanje materijalne koristi u bilo kojem obliku i na bilo koji način u svezi s radom za sebe ili drugoga,
24. obavljanje privatnih poslova u vrijeme radnoga vremena, na radnom mjestu,
25. postupanje radnika kojim je očigledno nanesena znatna šteta poslodavcu ili grubo kršenje odredbi o radu i redu utvrđenih propisima, ovim Pravilnikom i drugim aktima poslodavca.

Članak 83.

- 1) Nakon saznanja da je radnik kršio svoje radne obveze, na način opisan u prethodnom članku, ovlaštena osoba poslodavca će razmotriti okolnosti u svezi s kršenjem iste te u slučaju utvrđenja da zbog iste nije potrebno radniku otkazati ugovor o radu, u pravilu će radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj ponavljanja kršenja obveza iz radnog odnosa i/ili će mu, ako to ocijeni svrsishodnim, izreći mjeru destimulacije.
- 2) Pisano upozorenje iz prethodnog stavka priprema se u dva primjerka od kojih se jedan primjerak dostavlja radniku, a jedan odlaže u dosje radnika.

XII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 84.

- 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 svakoga 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.
- 5) Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 85.

- 1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.
- 2) Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 86.

- 1) U slučaju povrede:
 - prava na ugled i dobar glas poslodavca,
 - prava na tvrtku poslodavca,
 - poslovne tajne,
 - ili dr. prava osobnosti poslodavca
 radnik odgovara poslodavcu za prouzročenu štetu u paušalnom iznosu od 1327,23 EUR.

- 2) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom st. 1. ovog članka Pravilnika veća od propisanog paušalnog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Odgovornost poslodavca

Članak 87.

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

Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 88.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja. U svakom slučaju, potraživanje iz stavka 1. ovoga članka zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 89.

- 1) Ugovor o radu prestaje:
 1. smrću radnika
 2. istekom vremena na koji je sklopljen (ako je sklopljen 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. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
 5. sporazumom zaposlenika i poslodavca
 6. otkazom
 7. odlukom nadležnog suda.

Članak 90.

- 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 o otkazu ugovora o radu i istodobno, ako postoji mogućnost, predlaže 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) Radniku vrtića radni odnos prestaje i ako nastupe okolnosti iz članka 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.
- 6) Odgojitelju i stručnom suradniku radni odnos prestaje i ako ne položi stručni ispit u propisanom roku,

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 91.

- 1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.
- 2) Sporazum o prestanku ugovora o radu sklapa se u pismenom obliku.

Otkaz ugovora o radu

Članak 92.

Ugovor o radu mogu otkazati i poslodavac i radnik, na način propisan Zakonom o radu.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 93.

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

- ako prestane potreba za obavljanje 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 uvjetovani otkaz), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 94.

- 1) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije 6 mjeseci od dana dostave odluke o otkazu radniku, 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.
- 3) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 95.

- 1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka povreda tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.
- 2) Prije redovitog 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.

Redoviti otkaz radnika

Članak 96.

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

Izvanredni otkaz

Članak 97.

- 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 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.

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 98.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 99.

- 1) Otkaz mora imati pisani oblik.
- 2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- 3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
- 4) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.
- 5) Iznimno, 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.
- 6) 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 i roditeljskim potporama
 - privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
 - vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- 7) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, iznimno, 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 kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- 8) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- 9) 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 6 mjeseci od dana početka tijekom otkaznog roka.

Otkazni rok

Članak 100.

- 1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se sukladno Zakonu o radu.

- 2) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.
- 3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih Zakonom o radu.
- 4) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- 5) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.
- 6) Prava na otkazni rok sa svim pravima koja radniku za vrijeme trajanja otkaznog roka pripadaju radnik se može odreći nakon što zaprimi odluku o otkazu ugovora o radu.
- 7) Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 101.

- 1) Odredbe 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 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 ostvarenje 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.

Članak 102.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu

Članak 103.

- (1) Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu.
- (2) Iznimno pravo na otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.
- (3) Iznos otpremnine određuje se sukladno odredbama Zakona o radu.
- (4) Ugovorom o radu može se utvrditi i otpremnina u višem iznosu od one utvrđene u stavku 1. ovoga članka.
- (5) Obveza na isplatu otpremnine dospijeva po prestanku ugovora o radu, osim ako radnik i poslodavac drugačije ne urede.
- (6) Prava na otpremninu radnik se može odreći u cijelosti ili djelomično nakon što isto pravo dospije na naplatu.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Zaštita prava radnika pred poslodavcem i sudska zaštita

Članak 104.

- 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, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.
- 2) Ako Poslodavac u roku 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- 3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.
- 4) Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Dostavljanje pismena

Članak 105.

- 1) Dostavljanje otkaza, pisanih upozorenja i drugih pismena koja se odnose na pojedinačna prava i obveze radnika, obavlja se njihovim neposrednim uručanjem radniku, u prostorijama poslodavca, uz naznaku datuma i uz potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pismo.
- 2) Ako radnik odbije primiti pismo ili odbije potpisati primitak pismena, osoba koja obavlja dostavu će o tome napraviti zabilješku, s naznakom datuma, a pismo će istog dana staviti na oglasnu ploču poslodavca. Ovime se smatra da je toga dana pismo uručeno radniku.
- 3) Kad se pismo dostavlja radniku preporučenom pošiljkom, pa se isto vrati zbog toga što je radnik odbio primiti ili zbog netočne adrese ili zbog bilo kojeg drugog razloga neuručenja (nepoznat na adresi, odselio, obavješten nije podigao pošiljku ili dr.), s danom vraćene pošiljke pismo će se staviti na oglasnu ploču i time se smatra uručeno radniku.

XV. ORGANIZACIJA RADA I PREMJEŠTAJ RADNIKA

Članak 106.

Rad poslodavca organiziran je u sklopu poslova radnih mjesta utvrđenih i opisanih u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića Sisak Stari.

U okviru poslova iz prethodnog stavka ovog članka, konkretne dužnosti i ovlaštenja pojedinog radnika određuje poslodavac pisanim uputama.

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i iznenadne potrebe zamjene odsutnog radnika, povećanja opsega poslova koji se nije mogao predvidjeti i ostalih izvanrednih okolnosti, radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima njegovog radnog mjesta.

XVI. RADNIČKO VIJEĆE I SINDIKAT

Članak 107.

- 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 Vrtić će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Vrtiću koji se ravnatelju Vrtića pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.
- 3) Za izvješćivanje radničkog vijeća/sindikalnog povjerenika o podacima propisanim zakonom i savjetovanje o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlašten je ravnatelj.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 108.

Odluke koje po ovom pravilniku donosi Poslodavac-Vrtić, u ime Poslodavca ravnatelj ili osoba koju on za to pismeno opunomoći.

Članak 109.

- 1) Suprotnost neke odredbe ovog Pravilnika s odredbama važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa ili uglavkom naknadno sklopljenog kolektivnog ugovora koji obvezuje poslodavca, ne utječe na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne naknadno donesenom propisu neposredno primjenjivati odgovarajuća odredba tog propisa.
- 2) Na odnose između radnika i Vrtića, koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe ostalih općih akata kojima se uređuju prava i obveze radnika ili kolektivnog ugovora.

Članak 110.

- (1) Pravilnik o radu te njegove izmjene i dopune donose se na način propisan za njegovo donošenje Zakonom o radu.
- (2) Pravilnik o radu, te njegove izmjene i dopune stupaju na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči poslodavca.

Članak 111.

Ovaj pročišćeni tekst Pravilnika o radu Dječjeg vrtića Sisak Stari obuhvaća Pravilnik o radu od 19. lipnja 2023. godine koji je objavljen na oglasnoj ploči Vrtića 21. lipnja 2023. godine i stupio na snagu 29. lipnja 2023. godine te Izmjenu Pravilnika o radu od 14. srpnja 2023. godine koja je objavljena na oglasnoj ploči Vrtića 14. srpnja 2023. godine i stupila na snagu 22. srpnja 2023. godine.

 PREDSEDNIK
UPRAVNOG VIJEĆA

Zeljko Đermanović

Ovaj pročišćeni tekst Pravilnika o radu primjenjuje se od mjeseca srpnja 2023. godine.

KLASA: 601-04/23-02/01
URBROJ: 2176-65-04-23-7
U Sisku, 31. kolovoza 2023.

 RAVNATELJICA:

Tihana Kokanović

