

Na temelju odredbi članka 26. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19), članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22) te članka 21. Statuta Dječjeg vrtića „DUGI RAT“, KLASA: 601-01/23-01/003, URBROJ: 2155-02-02-23-001, a po prethodnom savjetovanju sa Radničkim vijećem dječjeg vrtića, Upravno vijeće Dječjeg vrtića „DUGI RAT“, na 27. sjednici održanoj dana 27. srpnja 2023. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa radnika i Dječjeg vrtića „Dugi Rat“ (u daljnjem tekstu: Dječji vrtić), prava, obveze i odgovornosti ugovornih stranaka u radnom odnosu ili u vezi s radnim odnosom, pripravništvo, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i za zaštitu od diskriminacije, plaće i naknade plaće radnika, te druga bitna pitanja za radnike zaposlene u Dječjem vrtiću.

Članak 2.

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

Članak 3.

Odredbe iz ovog Pravilnika primjenjuju se na sve radnike zaposlene u Dječjem vrtiću.

Članak 4.

- 1) Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu i ugovora o radu.
- 2) U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika, drugog općeg akta ili kolektivnog ugovora, navedene odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.
- 3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zapošljavanje

Članak 5.

- 1) Radni odnos u Dječjem vrtiću zasniva se Ugovorom o radu na temelju natječaja.
- 2) Odluku o objavi natječaja 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.

- 4) Rok za primanje prijava kandidata određuje se u odluci o raspisivanju javnog natječaja, a ne smije biti kraći od osam dana.

Članak 6.

Radni odnos u Dječjem vrtiću, iznimno se može zasnovati Ugovorom o radu i bez provođenja natječaja u sljedećim slučajevima:

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

Članak 7.

- 1) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni odnos se može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.
- 2) S osobom iz stavka 1. ovog članka sklapa se Ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci.

Članak 8.

- 1) Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.
- 2) Iznimno, kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu, potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

Članak 9.

Odgojno-obrazovni radnici i ostali radnici u Dječjim vrtićima koji imaju zaključen Ugovor o radu na neodređeno vrijeme mogu, iz opravdanih razloga, koje utvrđuje Upravno vijeće, u drugom vrtiću zasnovati radni odnos bez natječaja.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 10.

- 1) Ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme pod uvjetima određenim Zakonom o radu.
- 2) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje s datumom ugovorenim tim ugovorom bez potrebe posebne odluke ili obavijesti Dječjeg vrtića.
- 3) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje danom nastupa određenog događaja ili izvršenja određenog posla, o čemu je Dječji vrtić dužan prethodno pisano obavijestiti radnika.
- 4) Samovoljni radnikov dolazak na posao nakon prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme, bez suglasnosti Dječjeg vrtića ne smatra se nastavkom radnog odnosa.

Ugovor o radu na nepuno radno vrijeme

Članak 11.

Ugovor o radu može se sklopiti na nepuno radno vrijeme kada to odgovara potrebama Dječjeg vrtića.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 12.

- 1) Svaka osoba može, uz ispunjavanje općih i posebnih uvjeta za rad na određenim poslovima propisanim zakonom, kolektivnim ugovorom i općim aktom Dječjeg vrtića, slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete zasnovati radni odnos u Dječjem vrtiću.
- 2) Uvjeti za sklapanje ugovora o radu određeni su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.
- 3) Radnim stažom smatra se ukupno vrijeme koje se prema propisima mirovinskog osiguranja računa u staž osiguranja.

Dužnost obavještavanja

Članak 13.

- 1) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je obavezan obavijestiti Dječji vrtić o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu.
- 2) Neobavještavanje o okolnostima iz stavka 1. ovog članka, a zbog kojih je tijekom radnog odnosa radnik, kod kojeg su postojale navedene okolnosti, pretrpio štetu, predstavlja okolnost oslobođenja Dječjeg vrtića od odgovornosti za štetu.

Probni rad

Članak 14.

- 1) Prilikom sklapanja ugovora o radu ugovara se probni rad.
- 2) Trajanje probnog rada određuje se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.
- 3) Ako je radnik tijekom probnog rada bio odsutan najmanje deset dana, probni rad se može produžiti za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, s time da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.
- 4) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- 5) Ako Dječji vrtić ne dostavi radniku otkaz ugovora o radu najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.
- 6) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Pripravnici

Članak 15.

- 1) Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik u dječjem vrtiću zasniva odnos kao pripravnik.
- 2) Pripravnički staž traje godinu dana.
- 3) Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.
- 4) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kada mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos u Dječjem vrtiću.

- 5) Rok iz stavka 4. ovog članka u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, a kada pripravnik nije mogao pristupiti polaganju ispita zbog izvanrednih okolnosti koje su uzrokovale odgodu propisanog roka za polaganje ispita, do prvog roka određenog za polaganje stručnog ispita.
- 6) Odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva može obaviti pripravnički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa sklapanjem ugovora o stručnom osposobljavanju.
- 7) Osoba koja se zapošljava na mjestu stručnog suradnika ili odgojitelja, a koja je položila stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja ili izvan njega, obvezna je položiti razlikovni dio stručnog ispita pri čemu nema status pripravnika.
- 8) Osoba koja se zapošljava na mjestu stručnog suradnika ili odgojitelja, a po zvanju je učitelj te nije položila stručni ispit za učitelja, dužna je položiti stručni ispit za odgojitelja u roku od godinu dana od stjecanja kvalifikacije za odgojitelja.
- 9) Način i uvjete polaganja stručnog ispita, kao i program pripravničkog staža propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

Članak 16.

Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust na dan polaganja stručnog ispita te za pripremanje stručnog ispita u trajanju od 3 radna dana.

III. PRAVA I OBVEZE RADNIKA I DJEČJEG VRTIĆA

Osnovna prava i obveze

Članak 17.

- 1) Dječji vrtić je dužan prije početka rada radnika upoznati sa propisima o radnim odnosima, o zaštiti na radu, sa sigurnim načinom obavljanja rada i sa ustrojem rada.
- 2) Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopljen ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, pridržavati se pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Dječji vrtić će, kao poslodavac, radniku isplaćivati plaću i omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom, Zakonom o radu, Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju i ugovorom o radu.
- 3) Radnik materijalno i kazneno odgovara za svu imovinu Dječjeg vrtića, koja mu je povjerena i kojom se služi u svom radu. Zabranjeno je svako neovlašteno raspolaganje imovinom unutar ili izvan radnog vremena, te unutar ili izvan prostorija Dječjeg vrtića
- 4) Radnici su dužni pristojno se i dolično ponašati prema djeci, roditeljima, poslovnim partnerima i međusobno, kao i izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje Dječjeg vrtića ili nanosi šteta njegovom ugledu. Zabranjeno je svako izazivanje svađe, nereda, sukoba ili drugo nedolično ponašanje na radnom mjestu.
- 5) Poslove radnog mjesta radnici obavljaju u sjedištu i područnim objektima Dječjeg vrtića.
- 6) Dječji vrtić ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 18.

- 1) Radnici su dužni Dječjem vrtiću dostaviti sve osobne podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i obavijestiti Dječji vrtić o promjenama u tim podacima, a u protivnom sami snose štetne posljedice svog propusta.
- 2) Osobni podaci radnika koje Dječji vrtić treba prikupljati, obrađivati koristiti i dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom su oni podaci koji su nužni za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom, a druge podatke, koji radi ostvarivanja navedenih prava i obveza nisu nužni, Dječji vrtić može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo uz pristanak radnika.
- 3) Podaci iz stavka 1. ovog članka su svi podaci potrebni za prijavu i odjavu radnika na mirovinsko osiguranje, podaci potrebni za liječnički pregled i kontrolu zdravstvene sposobnosti radnika, podaci potrebni za obračun plaća i poreza na dohodak, podaci o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, podaci vezani uz djecu i majčinstvo, podaci potrebni inspekciji rada u inspekcijskom nadzoru i sudu u slučaju radnog spora i drugi podaci potrebni za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom.
- 4) Dječji vrtić vodi evidenciju o radnicima i radnom vremenu.
- 5) Podaci iz stavka 3. ovog članka predstavljaju profesionalnu tajnu.

Članak 19.

- 1) Osim u slučajevima iz prethodnog članka, osobne podatke radnika Dječji vrtić može obrađivati i korištenjem videonadzora, kao sredstva zaštite na radu, povećanja zaštite i sigurnosti djece, radi kontrole ulazaka i izlazaka iz poslovnog prostora te radi smanjenja izloženosti radnika i djece riziku od razbojstva, provale, nasilja, krađa i štetnih događaja na radu ili u svezi s radom, a u svrhu zaštite osoba i imovine.
- 2) Videonadzorom mogu biti obuhvaćene prostorije, dijelovi prostorija, vanjska površina objekta u vlasništvu odnosno zakupu Dječjeg vrtića, a čiji je nadzor nužan radi postizanja svrhe iz stavka 1. ovog članka. Videonadzor ne smije obuhvaćati prostorije za odmor, osobnu higijenu i presvlačenje.
- 3) Snimke dobivene putem videonadzora čuvaju se tri mjeseca od trenutka snimanja i nakon proteka tog roka se nepovratno brišu, osim ako je drugim zakonom propisan duži rok čuvanja ili ako su dokaz u sudskom, arbitražnom ili drugom istovrijednom postupku.
- 4) Pravo pristupa podacima prikupljenim putem videonadzora ima odgovorna osoba Dječjeg vrtića, odnosno izvršitelja obrade i/ili osoba koju on za to ovlasti, te nadležna tijela u okviru obavljanja svog zakonom utvrđenog djelokruga.
- 5) Osobe iz stavka 4. ovog članka ne smiju koristiti snimke iz sustava videonadzora suprotno njihovoj svrsi.
- 6) Videonadzor u radnim prostorijama, odnosno obrada osobnih podataka putem videonadzora može se provoditi samo ako je uz uvjete koje propisuje Zakon o provedbi Opće uredbe o zaštiti osobnih podataka udovoljeno i zakonskim propisima koji reguliraju zaštitu na radu i ako su radnici i roditelji na primjeren način unaprijed obaviješteni o istome.
- 7) Ravnatelj Dječjeg vrtića dužan je osigurati da se na vidnom mjestu pri ulasku u prostor koji je obuhvaćen videonadzorom istaknu obavijesti da se vanjske površine snimaju videonadzorom.

Obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje

Članak 20.

- 1) Poslodavac je dužan, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.
- 2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

Članak 21.

- 1) Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelj 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.
- 2) Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji mogu, dok su u radnom odnosu, napredovati u struci i stjecati položajna zvanja mentora, savjetnika i izvrasnog savjetnika.
- 3) Odgojiteljima, stručnim suradnicima i ravnatelju se u slučaju privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljinog ili roditeljskog dopusta, potvornitelskog dopusta ili mirovanja radnog odnosa produljuje rok na koji su izabrani u odgovarajuće zvanje za onoliko vremena koliko je trajala privremena odsutnost s rada.
- 4) Postupak, način i uvjete za napredovanje u struci i stjecanje položajnih zvanja propisuje pravilnikom ministar nadležan za obrazovanje.

IV. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 22.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 23.

- 1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- 2) Ukoliko narav posla i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.
- 3) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- 4) Ako ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća se određuje razmjerno nepunom radnom vremenu za koje su zasnovali radni odnos.

Prekovremeni rad

Članak 24.

- 1) Dječji vrtić ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijeko potrebe.

- 2) U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je obvezan raditi prekovremeno najviše deset sati tjedno.
- 3) O uvođenju prekovremenog rada ravnatelj je obvezan radniku dostaviti pisani zahtjev najkasnije jedan dan unaprijed.
- 4) Iznimno od stavka 3. ovog članka, u slučaju da je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno na usmeni zahtjev Ravnatelja koji je to dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- 5) Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnoga rada s djecom, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Članak 25.

- 1) Prekovremeni rad ne može se odrediti maloljetniku i roditelju koji radi skraćeno vrijeme radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju.
- 2) Odredbama Zakona o radu propisuju se kategorije radnika koji mogu raditi prekovremeno samo uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 26.

- 1) Zbog naravi posla i zahtjeva procesa rada poslodavca radno se vrijeme može preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena.
- 2) Radno se vrijeme u okviru godišnjeg zaduženja i strukture radnog vremena može preraspodijeliti tijekom pedagoške godine odlukom ravnatelja, ovisno programima predškolskog odgoja, a u skladu s Državnim pedagoškim standardom.
- 3) Preraspodijeljeno radno vrijeme u određenom razdoblju (najduže šest mjeseci) može iznositi najviše 48 sati tjedno (uključujući i prekovremeni rad), s tim da se u preostalom razdoblju korištenjem slobodnih dana, odnosno tjednim radnim vremenom kraćim od 40 sati osigura da radnik prosječno ne radi duže od 40 sati tjedno tijekom pedagoške godine.
- 4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Raspored radnog vremena

Članak 27.

- 1) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.
- 2) U slučaju utvrđene potrebe djece za ostvarivanjem programa subotom, za potreban broj radnika mora se odrediti drukčiji tjedni raspored radnog vremena.
- 3) Dnevno radno vrijeme u pravilu je jednokratno. Trajanje dnevnog radnog vremena određuje se na način da se zadovolje potrebe djece za ostvarivanjem programa predškolskog odgoja.
- 4) Početak i završetak tjednog i dnevnog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se godišnjim planom i programom rada Dječjeg vrtića.

- 5) Ravnatelj mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 28.

- 1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.
- 2) Stanka iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.
- 3) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.
- 4) Ako narav pojedinih poslova ne omogućuje prekid radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima to će se vrijeme preraspodijeliti u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja

Dnevni odmor

Članak 29.

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

Tjedni odmor

Članak 30.

- 1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 24 sata neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 29. ovog Pravilnika.
- 2) Tjedni odmor radnik koristi subotom i nedjeljom.
- 3) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. i 2. ovog 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.

Godišnji odmor

Članak 31.

- 1) Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).
- 2) Maloljetni radnik i radnik koji je osoba s invaliditetom imaju pravo za svaku kalendarsku godinu na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana (25 radnih dana).
- 3) U trajanje godišnjeg odmora uračunavaju se radni dani, a dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni zakonom, dani plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- 4) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na osnovice za izračun godišnjeg odmora iz stavaka 1. i 2. dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:
 - a) Prema dužini radnog staža:
 - od 1 do 5 godina- 1 radni dan

- od 5 do 10 godina- 2 radna dana
 - od 10 do 15 godina- 3 radna dana
 - od 15 do 20 godina- 4 radna dana
 - od 20 do 25 godina-5 radnih dana
 - od 25 do 30 godina- 6 radnih dana
 - više od 30 godina- 7 radnih dana
- b) Prema složenosti poslova:
- Za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje četiri godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij- 5 radna dana
 - Poslovi za koje je završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij-4 radna dana
 - Poslovi za koje je uvjet srednjoškolsko obrazovanje- 2 radni dana
 - Poslovi za koje je uvjet OŠ, NSS-1 radni dan
- c) Prema posebnim socijalnim uvjetima:
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku
 - Za jedno maloljetno dijete- 2 dana
 - Za svako sljedeće dijete- 1 dana
 - Za samohranog roditelja- 1 dan
 - Za svako dijete s teškoćama u razvoju- 2 dana
 - Poslovi odgojitelja koji rade na više programa ili objekata- 1 radni dan
- d) Prema uvjetima rada:
- Poslovi obavljanje kojih je vezano uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu(spremačica, pralja, švelja, kuharica, ekonom, vozač, domar)-2 dana
 - Poslovi obavljanje kojih je vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama(odgojitelj, stručni suradnik, tajnik, radnici u računovodstvu, ravnatelj)-2 dana
 - Poslovi odgojitelja koji rade na više programa ili objekata dodatno-1 dan
- e) Osobe s invaliditetom upisane u očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom, osobe s najmanje 70% tjelesnog oštećenja i branitelji Domovinskog rata- 2 radna dana
- f) Prema odluci ravnatelja za radni rezultat
- 5) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana, niti manje od 20 radnih dana, neovisno o broju obračunatih dana godišnjeg odmora.
- 6) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se radniku prema kriterijima koje ispunjava na dan donošenja odluke o korištenju godišnjeg odmora, osim u slučaju kriterija dužine radnog staža, u kojem slučaju se ukupnim radnim stažom smatra radni staž koji će biti navršen do isteka kalendarske godine za koju radnik koristi godišnji odmor.
- 7) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ima pravo na godišnji odmor kao radnik koji radi u punom radnom vremenu.

Članak 32.

- 1) Godišnji odmor u pravilu se koristi u srpnju i u kolovozu.
- 2) Radnik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru s Dječjim vrtićem.
- 3) Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje ravnatelj odlukom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, a pri rasporedu godišnjih odmora mora voditi računa o potrebama organizacije rada te potrebama i željama radnika.

- 4) Do donošenja rasporeda korištenja godišnjih odmora može se odobriti korištenje godišnjeg odmora na pojedinačni zahtjev radnika.
- 5) Dječji vrtić je dužan obavijestiti radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.
- 6) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti, najmanje dva dana ranije.
- 7) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, radnik može prenijeti i iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Članak 33.

- 1) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke ravnatelja.
- 2) Radniku kojemu je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje godišnjeg odmora.
- 3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenu odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- 4) Troškovima iz stavka 3. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.
- 5) Putnim se troškovima smatraju stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida.
- 6) Drugim se troškovima smatraju ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 34.

Radnik se ne može odreći prava na korištenje godišnjeg odmora, ono mu se ne može uskratiti, niti mu se može isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora (osim u slučaju prestanka radnog odnosa), a sporazum o odricanju prava na korištenje godišnjeg odmora i o isplati naknade umjesto godišnjeg odmora ništetan je.

Plaćeni dopust

Članak 35.

- 1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:
 - sklapanje braka- 5 radnih dana
 - rođenje djeteta- 2 radnih dana
 - smrt supružnika, roditelja, očuha, maćehe, djeteta, pastorčadi, posvojitelja, posvojenika i unuka- 5 radnih dana
 - smrt brata ili sestre- 3 radna dana
 - smrt djeda, bake te roditelja supružnika- 1 radni dana
 - selidba u istom mjestu stanovanja- 1 radni dan
 - selidba u drugo mjesto stanovanja- 2 radna dana
 - dobrovoljnom darivatelju krvi za svako darivanje krvi- 1 radni dan
 - teška bolest roditelja izvan mjesta stanovanja (uz dokaz navedenog)- 2 radna dana
 - polaganje stručnog ispita – 3 radna dana

- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i sr.- 1 radni dana
 - elementarne nepogode- 3 radna dana
- 2) 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.
 - 3) U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon davanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dani plaćenog dopusta koristiti će se naknadno, prema odluci ravnatelja.

Članak 36.

- 1) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.
- 2) Ako slučaj temeljem kojeg radnik ima pravo na plaćeni dopust nastane dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida i radnik koristi plaćeni dopust.

Članak 37.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 38.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Neplaćeni dopust

- 1) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Dječjeg vrtića, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.
- 2) Ako okolnosti to zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka može odobriti u trajanju dužem od 30 dana.
- 3) Odluku o pravu korištenja neplaćenog dopusta donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.
- 4) Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

VI. PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA

Plaće

Članak 39.

- 1) Dječji vrtić će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću koja se sastoji od osnovne plaće i dodataka na osnovnu plaću.

- 2) Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do 15. dana u mjesecu.
- 3) Osnovnu plaću čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- 4) Osnovica za izračun plaće i koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta određeni su posebnim odlukama.
- 5) Dodaci na osnovnu plaću su uvećanja i to:
 - za prekovremeni rad 50%
 - za dvokratni rad s prekidom od 60 minuta i duže 10%
- 6) Odgojiteljima, stručnim suradnicima i ravnateljima koji su stekli položajna zvanja mentora, savjetnika i izvrasnog savjetnika uvećati će se koeficijent složenosti radnog mjesta u skladu s Odlukom o određivanju koeficijenata radnog mjesta

Naknada plaće

Članak 40.

- 1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:
 - godišnjeg odmora,
 - plaćenog dopusta,
 - državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
 - obrazovanja i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Dječjeg vrtića,
 - obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
 - prekida rada do kojega je došlo krivnjom Dječjeg vrtića ili zbog drugih okolnosti za koje radnik ne odgovara,
 - drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom Dječjeg vrtića.
- 2) Za vrijeme odsutnosti s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće po važećim zakonskim propisima .
- 3) Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu, pripada mu plaća u visini od 100% njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije početka bolovanja.

Regres

Članak 41.

- 1) Svaki radnik koji u tekućoj godini koristi barem razmjerni dio godišnjeg odmora ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.
- 2) Regres se isplaćuje jednokratno, najkasnije do 15.srpnja tekuće godine, a radnicima koji se kasnije zaposle ili zbog duljeg bolovanja, rodiljinog dopusta i sl. nisu u to vrijeme na poslu, regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- 3) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ima pravo na puni iznos regresa kao radnici koji rade u punom radnom vremenu.
- 4) Odluku o isplati i visini regresa donosi Upravno vijeće, ovisno o financijskom planu Dječjeg vrtića.

Otpremnina pri odlasku u mirovinu

Članak 42.

- 1) Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini od četiri osnovice za izračun plaće zaposlenika, koja je važeća na zadnji dan rada u Dječjem vrtiću prije odlaska u mirovinu, neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine, a isplaćuje se najkasnije s isplatom posljednje plaće, odnosno naknade plaće.
- 2) Osnivač može posebnom odlukom utvrditi uvjete i iznos stimulatивne otpremnine za radnike koji prije navršenih 65 godina života podnesu zahtjev za prestanak ugovora o radu zbog ostvarivanja prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu.
- 3) Isplate otpremnine iz stavaka 1. i 2. ovog članka međusobno se isključuju.

Dnevnic a i naknada troškova putovanja

Članak 43.

- 1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu dnevnic a, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.
- 2) Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnic a, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenima propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 44.

- 1) Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla (u daljnjem tekstu: naknada troškova prijevoza), pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra.
- 2) Ako je od prebivališta odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada organiziran javni prijevoz, zaposlenik ima pravo na naknadu troška godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte.
- 3) Pod organiziranim javnim prijevozom, u smislu ovoga članka, smatra se mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju, a koji zaposleniku omogućuju redoviti dolazak na posao i redoviti povratak s posla.
- 4) Ako je od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada organiziran javni prijevoz iz stavaka 3. ovoga članka od više prijevoznika, a koji prometuju na toj relaciji, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati u visini koja je povoljnija za poslodavca.
- 5) Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza na dijelu udaljenosti, naknada troškova prijevoza isplatit će se prema važećim zakonskim propisima.
- 6) O načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza, zaposlenik se svom poslodavcu treba pisano izjasniti na početku kalendarske godine, odnosno tijekom kalendarske godine, ako dođe do promjene načina korištenja toga prava, ili ako dođe do promjene prebivališta odnosno boravišta zaposlenika, a ako nije došlo do promjena

u načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza ili do promjene prebivališta odnosno boravišta zaposlenika, zaposlenik se o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza ne mora svom poslodavcu pisano izjašnjavati na početku svake kalendarske godine.

- 7) Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da ima ili nema organizirani javni prijevoz, odnosno da mu javni prijevoz omogućuje ili ne omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla.
- 8) Ako zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troška mjesečne karte, zbog korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za jedan mjesec i to onaj u kojem koristi pretežiti dio godišnjeg odmora.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 45.

- 1) Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa prema poreznim pravilima.
- 2) Odobrenje za korištenje privatnog automobila u službene svrhe odobrava Ravnatelj Dječjeg vrtića.

Jubilarna nagrada

Članak 46.

- 1) Radnicima se isplaćuje jubilarna nagrada za rad u predškolskim ustanovama Osnivača ukoliko navrši:
 - 5 godina rada- 1 osnovica za izračun plaće zaposlenika
 - 10 godina rada- 1,5 osnovice za izračun plaće zaposlenika
 - 15 godina rada- 2 osnovice za izračun plaće zaposlenika
 - 20 godina rada- 2,5 osnovice za izračun plaće zaposlenika
 - 25 godina rada- 3 osnovice za izračun plaće zaposlenika
 - 30 godina rada- 3, 5 osnovice za izračun plaće zaposlenika
 - 35 godina rada i više- 4 osnovice za izračun plaće zaposlenika
- 2) Radniku će se jubilarna nagrada isplatiti tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.
- 3) Odluku o isplati jubilarne nagrade donosi ravnatelj.

Božićnica

Članak 47.

- 1) Radnici imaju pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u punom iznosu (božićnica) neovisno rade li u punom ili nepunom radnom vremenu.
- 2) Odluku o visini božićnice za svaku kalendarsku godinu donosi odlukom Upravno vijeće, ovisno o ovisno o financijskom planu Dječjeg vrtića.

Ostala materijalna prava

Članak 48.

Radnici mogu ostvarivati i ostala materijalna prava i dodatke na plaću na temelju pojedinačnih odluka Osnivača, Upravnog vijeće i ravnatelja, ako za to postoje osigurana materijalna sredstva u financijskom planu Dječjeg vrtića, a ta ostala prava kao i ona prethodno nabrojana moraju biti maksimalno u visini propisanih iznosa neoporezivih naknada prema Pravilniku o porezu na dohodak.

VII. POSTUPCI I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Članak 49.

- 1) Dječji vrtić je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen diskriminaciji niti uznemiravanju ili sponom uznemiravanju.
- 2) Dječji vrtić je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika te osoba s kojima radnik redovno dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa zakonskim propisima.

Članak 50.

- 1) Radnik koji smatra da je na bilo koji način uznemiravan ili diskriminiran, ima pravo osobi ovlaštenoj za primanje pritužbi podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.
- 2) Osoba ovlaštena za primanje pritužbi je osoba koju za to ovlasti ravnatelj (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).

Članak 51.

- 1) Ovlaštena osoba dužna je najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene okolnostima pojedinog slučaja radi sprječavanja nastavka diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.
- 2) U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe, ovlaštena osoba saslušati će radnika koji je podnio pritužbu, osobu protiv koje je pritužba podnijeta, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja ili diskriminiranja te po potrebi izvesti i druge dokaze radi utvrđivanja relevantnih činjenica te o svim radnjama sastaviti zapisnik.
- 3) Saslušanju radnika može pristupiti i njegov punomoćnik.
- 4) Zapisnik potpisuju ovlaštena osoba, radnik koji je podnio pritužbu, osoba protiv koje je pritužba podnesena, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku.

Članak 52.

- 1) Ako ravnatelj ili ovlaštena osoba u roku od osam dana od zaprimanja pritužbe ne poduzmu mjere za sprječavanje uznemiravanja, spolnog uznemiravanja ili diskriminiranja, ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili diskriminiran, ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana traži zaštitu pred nadležnim sudom.
- 2) Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koju bi ostvario da je radio.

Članak 53.

- 1) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- 2) Ovisno o okolnostima slučaja i težini povrede dostojanstva radnika, ovlaštena osoba može predložiti ravnatelju poduzimanje neke od mjere iz članka 61. ovog Pravilnika.

Članak 54.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni.

VIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 55.

- 1) Naknada štete koju radnik na radu ili u svezi s radom uzrokuje Dječjem vrtiću smanjiti će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno ako:
 - se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u Dječjem vrtiću,
 - je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila
 - je radnik osoba s invaliditetom, stariji radnik ili samohrani roditelj ili skrbnik,
 - se radi o manjoj šteti.
- 2) Smanjenje naknade štete iz stavka 1. ovog članka iznosi najmanje 20%, a radnika se može i u cijelosti osloboditi naknade štete.

IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 56.

- 1) Radnik koji smatra da mu je odlukom Ravnatelja ili osobe koja je po ovlaštenju ravnatelja donijela odluku o pravima i obvezama radnika, povrijeđeno pravo iz radnog odnosa ima pravo u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo ili, ako mu odluka nije dostavljena od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Dječjeg vrtića „DUGI RAT“ ostvarivanje tog prava (zahtjev za zaštitu prava).
- 2) O zahtjevu za zaštitu prava odlučuje Upravno vijeće
- 3) Upravno vijeće dužno je o zahtjevu za zaštitu prava odlučiti u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava
- 4) Na sjednici na kojoj se odlučuje o zahtjevu za zaštitu prava može se uzeti očitovanje osobe koja je donijela pobijanu odluku
- 5) Ako Dječji vrtić u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva za zaštitu prava ne udovolji tom zahtjevu, radnik ima pravo u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Dostava

Članak 57.

- 1) Odluke, obavijesti i drugi pismeni akti o pravima radnika radniku se dostavljaju neposrednim uručenjem, uz naznaku i uz potpis radnika, kojim potvrđuje primitak pismena.

- 2) Ako radnik odbije primiti pismo, pismo mu se ostavlja na radnom mjestu i o tome sačinjava službena zabilješka, koja sadrži datum pokušane dostave, razloge odbijanja primitka te potpis osobe koja je uručivala pismo i drugih osoba ako su bile prisutne.
- 3) U slučaju iz prethodnog stavka, pismo se smatra dostavljenim danom kada je pismo ostavljeno radniku na radnom mjestu.
- 4) Ako zbog odsutnosti radnika s radnog mjesta pismo nije moguće dostaviti radniku na radnom mjestu, dostava se smatra obavljenom putem ovlaštenog dostavljača ili preporučenom poštom s povratnicom na posljednju adresu koju je radnik prijavio Dječjem vrtiću
- 5) U slučaju da radnik odbije primiti pismo ili nije zatečen na prijavljenoj adresi ili je adresa nepoznata ili je pokušaj dostave neuspješan, pa se zbog toga dostava nije mogla obaviti na način iz stavka 4. ovog članka, dostava će se obaviti stavljanjem pisma na oglasnu ploču Dječjeg vrtića sa naznakom datuma stavljanja na oglasnu ploču.
- 6) Ako radnik ima punomoćnika, pisma se dostavljaju punomoćniku preporučenom poštom s povratnicom

X. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 58.

- 1) Radnik koji svojom krivnjom ne izvršava obveze iz radnog odnosa čini povredu radne obveze
- 2) Zbog kršenja obveze iz radnog odnosa radniku se može izreći jedna od sljedećih mjera:
 1. Usmeno upozorenje na obvezu iz radnog odnosa
 2. Pisano upozorenje na obvezu iz radnog odnosa
 3. Otkaz ugovora na obvezu iz radnog odnosa
- 3) Vrsta mjere koja se za povredu radne obveze radnika primjenjuje ovisi o učestalosti i intenzitetu počinjene povrede, nastaloj šteti i okolnostima slučaja

Članak 59.

- 1) Povrede obveza iz radnog odnosa mogu biti lakše i teške povrede obveza iz radnog odnosa.
 - a) Lakom povredom obveze iz radnog odnosa smatra se osobito:
 1. Učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla
 2. Učestalo prekoračenje vremena propisanog za odmor (stanku)
 3. Neopravdano kašnjenje na posao preko 1 (jedan) sat
 4. Neobavješćivanje poslodavca o spriječenosti dolaska na posao zbog privremene nesposobnosti za rad bez opravdanog razloga
 - b) Teškom povredom obveze iz radnog odnosa smatra se osobito:
 1. Neopravdan izostanak s posla
 2. Tri puta izrečena kazna za lake povrede iz radnog odnosa počinjene u razdoblju od dvije godine
 3. Otudjenje ili oštećenje ili uništenje imovine Dječjeg vrtića, s namjerom ili krajnjom nepažnjom
 4. Dolazak na posao pod utjecajem alkohola, droga ili drugih sredstava ovisnosti ili dovođenje pod utjecaj alkohola, droga ili drugih sredstava ovisnosti za vrijeme radnog vremena ili odbijanje testiranja na alkohol ili droge

5. Višekratno odbijanje izvršenja naloga nadređenog radnika bez opravdanog razloga
 6. Zloupotrebavanje korištenja privremene nesposobnosti za rad
 7. Neizvršavanje ili nepravodobno izvršavanje radnog zadatka zbog čega se znatnije ometa proces rada ili zbog čega nastane ili može nastati veća šteta za Dječji vrtić
 8. Povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije ili drugih elementarnih nepogoda
 9. Zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja
 10. Raspolaganje sredstvima Dječjeg vrtića protivno zakonu, drugom propisu, općem aktu ili financijskom planu
 11. Krivotvorenje odluka ili druge dokumentacije
 12. Neizvršavanje pravomoćne sudske odluke iz radnog odnosa
 13. Povreda propisa i općih akata o zaštiti podataka
 14. Povreda pravila o čuvanju poslovne i profesionalne tajne
 15. Svaka druga radnja radnika Dječjeg vrtića koja u danim okolnostima šteti poslovnom interesu i ugledu Dječjeg vrtića ili je ta radnja prouzrokovala veću materijalnu štetu Dječjem vrtiću
 16. Fizički napad te verbalno vrijeđanje i omalovažavanje drugih radnika za vrijeme radnog vremena
- 2) O odgovornosti radnika za povrede radne obveze odlučuje ravnatelj Dječjeg vrtića. Pri ocjeni težine povrede radne obveze ravnatelj Dječjeg vrtića će razmotriti okolnosti slučaja, radne sposobnosti i dosadašnji način ispunjavanja radnih obveza, kao i odgovornost radnika prema izvršenju radnih obveza.

Članak 60.

- 1) U slučaju lake povrede radne obveze, radniku će se izreći usmeno ili pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka povrede te obveze.
- 2) Teške povrede radne obveze iz članka 58. stavka 1. točke b ovog Pravilnika predstavljaju osnovu za redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu, ovisno o okolnostima i težini povrede
- 3) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji
- 4) Ako radnik nakon usmenog ili pisanog upozorenja nastavlja s istom povredom obveze iz radnog odnosa ili počinu drugu povredu, može mu se redovito otkazati ugovor o radu
- 5) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Dječji vrtić dužan je omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da Dječji vrtić to i učini
- 6) Odluku o otkazu donosi Ravnatelj Dječjeg vrtića i odluka se dostavlja radniku u pisanom obliku
- 7) Protiv odluke o otkazu, radnik može podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku od 15 dana, računajući od dana primitka odluke o otkazu
- 8) Zahtjev za zaštitu prava iz prethodnog stavka podnosi se putem Ravnatelja Dječjeg vrtića na odlučivanje Upravnom vijeću.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 61.

- 1) Ugovor o radu prestaje u skladu sa odredbama Zakona o radu

Članak 62.

- 1) Radniku kojem Dječji vrtić otkazuje ugovor o radu, a razlog otkazivanja nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu

XII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 63.

- 1) Ovaj Pravilnik o radu mijenja se i dopunjuje na način propisan za njegovo donošenje
- 2) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana njegove objave na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića „DUGI RAT“

KLASA:

UR.BROJ:

Dugi Rat, 27. srpnja 2023. godine

PREDSJEDNICA
UPRAVNOG VIJEĆA

Ivanka Voloder, dipl. oec.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića Dugi Rat dana _____ godine, a stupio je na snagu dana _____ godine

RAVNATELJICA DJEČJEG VRTIĆA DUGI RAT

Biljana Brkan