



**REPUBLIKA HRVATSKA
DJEČJI VRTIĆ TOČKICA
TRNOVEC
UPRAVNO VIJEĆE**

KLASA: 007-01/26-01/04
URBROJ: 2186-29-1-05-26-5
Trnovec, 08. srpanj 2026.

Na temelju članka 35. stavka 1. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23, 145/23, 145/24, 146/25, 22/26) članka 38. Privremenog Statuta Dječjeg vrtića Točkica Trnovec, Upravno vijeće Dječjeg vrtića Točkica Trnovec na 2. sjednici održanoj dana 08. srpnja 2026., donosi

**PRAVILNIK O RADU
DJEČJEG VRTIĆA TOČKICA**

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim se Pravilnikom uređuju plaće, organizacija rada i druga pitanja u vezi s radom, koja su važna za radnike u Dječjem vrtiću Točkica (u daljnjem tekstu: Vrtić).
- (2) Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike Vrtića.
- (3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Vrtića, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 2.

- (1) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 3.

- (1) Svaki radnik obavezan je ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja, odnosno ovlaštenih osoba, u skladu s naravi i vrstom rada.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati podatke o:
 1. strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
 2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
 3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
 4. datum sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
 5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
 6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora,
 7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Vrtić, ili postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno

poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova

8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo, ili brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,

9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,

10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,

11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. ovoga Zakona, ako ono postoji,

12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Članak 5.

(1) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Vrtić je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Članak 6.

(1) Ako vrtić prije početka rada ne sklopi sa radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 7.

(1) Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati uglavke propisane člankom 4. ovog Pravilnika.

Članak 8.

(1) Vrtić je obavezan u roku 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu odnosno u roku 15 dana od početka rada, radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

(2) Smatra se da je Vrtić ispunio obvezu iz prethodnog stavka ako radniku uruči presliku propisanog obrasca prijave ovjerenu od strane nadležnog tijela mirovinskog odnosno zdravstvenog osiguranja.

Donošenje odluke o zasnivanju radnog odnosa s novim radnicima

Članak 9.

(1) Kada se u Vrtiću javi potreba za zasnivanjem radnog odnosa s novim radnicima, donosi se odluka o potrebi zasnivanja radnog odnosa.

(2) Odluku iz stavka 1. ovog članka za sve radnike Vrtića na prijedlog ravnatelja donosi Upravo vijeće Vrtića.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

(1) Ugovor o radu može se sklopiti s osobom koja ispunjava opće uvjete za sklapanje ugovora o radu i uvjete utvrđene zakonom i propisima koji reguliraju predškolski odgoj.

(2) Radnici se primaju na rad u predškolsku ustanovu na temelju javnog natječaja, sukladno Zakonu.

(3) Za obavljanje poslova koji ne trpe odgodu radnik se može primiti na rad bez objavljivanja javnog natječaja, ali ne dulje od 60 dana.

Troškovi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika

Članak 11.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Vrtić 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.

(2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Vrtić može uputiti radnika na liječnički pregled.

(3) Troškove liječničkog pregleda snosi Vrtić.

Poslovi i uvjeti za obavljanje poslova

Članak 12.

- (1) Pojedine poslove radnici obavljaju na radnim mjestima.

Članak 13.

- (1) Svako radno mjesto ima svoj naziv i potrebne uvjete za obavljanje poslova određenog radnog mjesta utvrđene Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića Točkica.
- (2) Pod uvjetima potrebnim za obavljanje poslova radnog mjesta podrazumijevaju se stupanj stručne spreme, odnosno kvalifikacije, završeno visoko učilište ili škola, odnosno potrebno znanje, potreban staž u struci i posebna znanja i uvjeti.

Članak 14.

- (1) Popis radnih mjesta nalazi se u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića Točkica.

Mjesto rada

Članak 15.

- (1) Poslove radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića Točkica radnici obavljaju na mjestima na kojima Vrtić obavlja svoju registriranu djelatnost, sukladno organizacijskoj strukturi Vrtića.

Članak 16.

- (1) U slučaju potrebe posla ili zbog drugih važnih razloga, radnik se može, sukladno odluci ravnatelja, uputiti iz jednog na drugo mjesto rada gdje Vrtić obavlja djelatnost.
- (2) Ne postupanje radnika sukladno odluci ravnatelja, smatra se razlogom za otkaz ugovora o radu.

Probni rad

Članak 17.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad se određuje da bi se utvrdilo da li radnik ima stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.
- (3) Probni rad može trajati najviše :
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži III. stupanj stručne spreme
 - do dva mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme
 - do četiri mjeseca za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme
 - do šest mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme
- (4) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje 7 dana.

Članak 18.

- (1) Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanom obliku i obrazložen.
- (2) Ako Vrtić radniku otkaz iz stavka 1. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.
- (3) Nadležno tijelo predškolske ustanove imenovat će članove komisije za praćenje rada radnika i provjere njegovih stručnih i radnih sposobnosti za vrijeme probnog rada.
- (4) Komisija za praćenje rada radnika u probnom radu broji 3 člana
- (5) Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme iste vrste stručnog i radnog iskustva kao radnik čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 19.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način predviđen Zakonom.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 20.

(1) Ugovor o radu može se, kada za to postoji stvaran i važan razlog, iznimno sklopiti na određeno vrijeme, a osobito kada se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega posla,
- privremenim poslovima za obavljanje kojih Vrtić ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog programa ograničenog trajanja (pokusnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja koji se provodi uz organizirani prijevoz djece ili u prostoru iznajmljenom za vrijeme kraće od tri godine),
- sezonskom poslu,
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- poslovima za koje se raspisuje natječaj, ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete,
- osobom koja te uvjete ne ispunjava 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,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

(2) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

Članak 21.

(1) Vrtić može 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 u slijedećim slučajevima:

- radi zamjene jednog ili više privremeno nenazočnih radnika - do njihova povratka na rad;
- radi obavljanja poslova za koje radnik nema propisane uvjete - dok se na natječaj što se ponavlja svakih pet mjeseci ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete;
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

III. PRIPRAVNICI I VOLONTERI

Članak 22.

(1) Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

(2) S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

(3) S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme.

Članak 23.

(1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno Zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Vrtić može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

(2) Ako zakonom nije drukčije propisano, na volontera se primjenjuju odredbe o radnim odnosima iz zakona, kao i odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

Članak 24.

(1) Pripravnički staž stručnog suradnika, odgojitelja i medicinske sestre kao zdravstvene voditeljice provodi se po posebnom programu koji donosi Ministarstvo znanosti i obrazovanja.

(2) Program pripravničkog staža za ostala radna mjesta određuje ravnatelj Vrtića.

(3) U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti u Vrtiću, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Program pripravničkog staža

Članak 25.

(1) Program pripravničkog staža obuhvaća:

- poslove koje pripravnik treba upoznati na pojedinim radnim mjestima
- trajanje stručne prakse na pojedinim radnim mjestima
- način provođenja stručne prakse
- sadržaj stručnog ispita, ako je stručni ispit propisan Zakonom.

(2) O ostvarivanju programa pripravničkog staža i provođenju stručne prakse brine ravnatelj ili druga stručna osoba koju on odredi.

Trajanje pripravničkog staža

Članak 26.

(1) Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme
- do 12 mjeseci za poslove za koje se traži V., VI. i VII. stupanj stručne spreme

(2) Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u visini od 85% najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Članak 27.

(1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno Zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Vrtić može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

(2) Ako zakonom nije drukčije propisano, na volontera se primjenjuju odredbe o radnim odnosima iz zakona, kao i odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

Članak 28.

Način i uvjete polaganja stručnog ispita za odgojitelje i stručne suradnike, kao i program pripravničkog staža propisuje ministar znanosti i obrazovanja.

IV. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 29.

(1) Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

(2) Radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu. Subotom se organizira dežurstvo.

(3) Raspored radnog vremena za svaku pedagošku godinu utvrđuje se Godišnjim planom i programom rada koji donosi Upravno vijeće Vrtića na prijedlog ravnatelja.

Nepuno radno vrijeme

Članak 30.

(1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu.

Članak 31.

(1) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Članak 32.

(1) Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Trajanje neposrednog rada u odgojnoj skupini

Članak 33.

(1) Odgojitelji koji rade s djecom u odgojnim skupinama i stručni suradnici, od ukupno 40-tjedne radne obveze neposredno rade s djecom u skladu s propisima koji reguliraju predškolski odgoj, a u ostalo radno vrijeme do 40 sati obavljaju dnevne stručne pripreme, permanentno stručno usavršavanje, kulturnu i javnu djelatnost, suradnju s roditeljima i sl.

Prekovremeni rad

Članak 34.

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

(2) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno odnosno prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje. O hitnom prekovremenom radu ravnatelj je obavezan radnika izvijestiti najkasnije jedan dan unaprijed.

(3) Iznimno od odredbe stavka 3. ovog članka, u slučaju kad je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, zamjene odsutnog radnika i drugim sličnim slučajevima, radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 35.

(1) Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 36.

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

(3) Odluku o preraspodijeli radnog vremena donosi ravnatelj Vrtića.

(4) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu samo ako dađe pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Korištenje radnog vremena

Članak 37.

(1) Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.

(2) Kontrolu početka i završetka radnog vremena određuje ravnatelj.

(3) Napuštanje radnog prostora zbog osobnih potreba dopušteno je samo uz izričitu dozvolu ravnatelja.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 38.

(1) Odluku o korištenju odmora i dopusta donosi ravnatelj Vrtića.

(2) U slučaju prijeke potrebe ravnatelj može zatražiti da radnik odgodi ili prekine korištenje odmora.

Stanka

Članak 39.

(1) Radnici koji rade u punom radnom vremenu imaju svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

(2) Stanka se ne smije koristiti na početku niti na kraju radnog vremena.

Dnevni odmor

Članak 40.

Dnevni odmor traje najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 41.

(1) Subota i nedjelja je dan tjednog odmora.

(2) Radnici koji zbog prirode posla rade nedjeljom, kao dan tjednog odmora mogu koristiti neki drugi dan u tjednu uz suglasnost ravnatelja ili osobe koju on ovlasti.

Godišnji odmor

Članak 42.

(1) Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

(2) Osnovica za izračun godišnjeg odmora iznosi 20 radnih dana.

Članak 43.

(1) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, blagdani i neradni dani određeni Zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

Članak 44.

(1) Osnovica za izračun godišnjeg odmora uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima kako slijedi:

a) prema dužini radnog staža :

- 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
- od 30 do 35 godina 7 radnih dana
- od 35 godina i više 8 radnih dana

b) prema složenosti poslova:

- poslovi VSS 5 radna dana
- poslovi VŠS 4 radna dana
- ostali poslovi 3 radna dana

c) s obzirom na ostvarene rezultate rada:

- ostvaren izvrstan rezultat 3 radna dana
- ostvaren vrlo uspješan rezultat 2 radna dana
- ostvaren uspješan rezultat 1 radni dan

d) prema posebnim socijalnim uvjetima :

- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju i staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 radni dan
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta bez obzira na ostalu djecu 3 radna dana
- invalidu 2 radna dana

e) prema navršenim godinama starosti:

- od 40 do 45 godina 1 radni dan
- 45 i više godina 2 radna dana

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se osnovica za izračun godišnjeg odmora uvećava za zbroj svih dodatnih dana određenih podstavcima a) do e) prethodnog stavka, tako da ukupni broj dana godišnjeg odmora u jednoj godini ne može biti veći od 30 dana.

Članak 45.

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani i drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Članak 46.

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 45. stavak 1. Pravilnika ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Radnik kojem prestaje radni odnos prije ispunjenja uvjeta za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 45. stavak 1. Pravilnika, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.
- (3) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavaka 1. i 2. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Članak 47.

- (1) Godišnji odmor koristi se radi potrebe organizacije posla, u pravilu u mjesecu srpnju i kolovozu.
- (2) Godišnji odmor koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljni, roditeljski ili posvojiteljski dopust, radnik ima pravo koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 48.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj Vrtića.
- (2) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti ravnatelja ili osobu koju on ovlasti, najmanje dva dana ranije.
- (3) Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora ravnatelj dostavlja svakom radniku pisanu odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 10 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 49.

Radi potrebe organizacije rada iz opravdanih razloga, radnik je dužan prekinuti godišnji odmor i vratiti se na rad na zahtjev ravnatelja Vrtića.

Plaćeni dopust

Članak 50.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine do najviše 7 radnih dana za sljedeće slučajeve:
- sklapanje braka 2 radna dana
 - rođenje djeteta 3 radna dana
 - smrti supružnika, djeteta,
 - roditelja, posvojitelja, posvojenika, unuka 3 radna dana
 - smrt braće i sestara, djeda ili bake
 - roditelja supružnika 1 radni dan
 - selidba 1 radni dan
 - elementarnih nepogoda 1 radni dan
 - teške bolesti člana uže obitelji (roditelja, djece, posvojitelja, posvojenika) izvan mjesta stanovanja 3 radna dana
 - za dobrovoljne davaoce krvi, za svako davanje 1 radni dan
 - za sudjelovanje na sindikalnim susretima,
 - seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr. 2 radna dana
- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju radnih dana koji je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Članak 51.

(1) Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane ravnatelja ustanove, ima pravo na plaćeni dopust za svaki ispit 1 radni dan

(2) Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ima pravo na

plaćeni dopust u slijedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 1 radni dan

- za završni rad 2 radna dana.

(3) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. i 2. ovog članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom, odnosno s djelatnošću poslodavca.

Neplaćeni dopust

Članak 52.

(1) Radniku se može, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko izbjivanje radnika s posla neće štetno utjecati na organizaciju rada u Vrtiću.

(2) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u slijedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji

- izgradnja ili popravak kuće ili stana

- liječenje na vlastiti trošak

- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na vlastiti trošak te u drugim opravdanim slučajevima.

(3) Kad to opravdane okolnosti zahtijevaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 2. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju duljem od 30 dana.

(4) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom nije drukčije određeno.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 53.

(1) Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje drugih zaposlenika.

(2) Radnik je obavezan obavijestiti ravnatelja o svakom događaju koji predstavlja moguću opasnost za život i zdravlje radnika, te provoditi druge propisane ili od ravnatelja utvrđene mjere zaštite i sigurnosti.

(3) Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijetće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog postupka u odnosu na druge i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Članak 54.

(1) Vrtić je dužan su osigurati uvjete zdravlja i sigurnosti radnika na radu.

(2) Vrtić će poduzet mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

(3) Vrtić je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti na radu osoba s invaliditetom, a u skladu s posebnim propisima.

Članak 55.

(1) U svrhu zaštite zdravlja, najmanje svake treće godine Vrtić može sukladno osiguranim financijskim sredstvima organizirati sistematski pregled svih radnika.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 56.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan ravnatelju ili osobi koju on ovlasti dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, podatke za obračun poreza i određivanje osobnih odbitaka iz plaće, podatke o

školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i dr.

(2) Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

(3) Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 57.

(1) Podatke o radnicima smiju prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama ravnatelj, tajnik, voditelj računovodstva i radnik na obradi plaća i to samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosima.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 58.

(1) Ravnatelj je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da osigura uvjete rada u kojim neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

(3) U cilju zaštite dostojanstva radnika, ravnatelj će naročito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine, te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Članak 59.

(1) Ravnatelj će primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

(2) Ravnatelj je obavezan što je moguće prije, a najkasnije u roku 8 dana od dostave pritužbe, ispitati navode radnika koji je podnio pritužbu.

(3) U postupku rješavanja pritužbi radnika, ravnatelj može, ako ocijeni potrebnim, zatražiti izjašnjavanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba.

(4) Ravnatelj je obavezan pažljivo ispitati svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika.

(5) Radnik može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik ili predstavnik radničkog vijeća.

(6) Ravnatelj je obavezan odmah poduzeti potrebne radnje radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika. Sadržaj poduzetih radnji i mjera ovisi o okolnostima slučaja (prijedlog drugačijeg rasporeda rada određenih radnika ako to priroda posla omogućava, razmještaj radnika u poslovnim prostorijama, usmeno upozorenje, pisano upozorenje uz najavu prestanka ugovora o radu, otkaz ugovora o radu i dr.).

(7) Spolno uznemiravanje radnika od strane osoba koje su hijerarhijski nadređene, predstavlja tešku povredu obveza iz ugovora o radu.

(8) U odnosu na prikupljene podatke i činjenice, te u odnosu na poduzete i predložene mjere zaštite dostojanstva radnika, ravnatelj je obavezan štiti privatnost i dostojanstvo svih sudionika i doprinositi atmosferi međusobnog uvažavanja i poštovanja radnika, nezavisno od njihovog hijerarhijskog položaja u radnoj sredini. Svi prikupljeni podaci i činjenice predstavljaju poslovnu tajnu. Povreda odredbi o tajnosti podataka od strane ravnatelja, predstavlja tešku povredu ugovora o radu.

VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

Plaća za izvršeni rad zaposlenika

Članak 60.

(1) Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću.

(2) U smislu ovog Pravilnika, plaćom se smatra plaća koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez i prirez na porez na dohodak i dio plaće koji se isplaćuje radniku.

Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 61.

(1) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

(2) Osnovna bruto plaća je 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.

(3) Osnovica za obračun plaće radnika utvrđuje se u istom iznosu kao i osnovica za obračun plaće u javnim službama i utvrđuje se posebnom Odlukom.

Članak 62.

- (1) Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec, najkasnije do 15. u mjesecu.
- (2) Od jedne do druge isplate plaće ne smije proći više od 30 dana.
- (3) Kada se isplata vrši u iznimnim okolnostima, tada od jedne do druge isplate plaće može proći i više od 30 dana, a maksimalno do 35 dana.

Dodatak na osnovnu plaću

Članak 63.

- (1) Osnovna plaća radnika uvećat će se:
 - za rad noću 40%
 - za prekovremeni rad 50%
 - za rad subotom 25%
 - za rad blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi 30%
 - za rad nedjeljom 50%
 - za smjenski rad (kad radnik radi u dvije smjene) 10%
- (2) Umjesto povećanja plaće, radnik može koristiti slobodne dane.
- (3) Kad radnik radi poslove odgovornijeg radnog mjesta najmanje 15 dana, pripada mu plaća tog radnog mjesta.

Članak 64.

- (1) Za ostvarene natprosječne rezultate rada radniku će se isplatiti nagrada jedanput godišnje, a ista može iznositi najviše dvije neto plaće dotičnog radnika.
- (2) Mjerila za vrednovanje rezultata rada, te mjerila o visini nagrade utvrdit će ravnatelj ustanove.
- (3) Za natprosječne rezultate rada može biti nagrađeno najviše 10% radnika.
- (4) Iznos iz stavka 1. i 2. mogu se isplatiti ukoliko za to postoje osigurana financijska sredstva.
- (5) Ravnatelj Vrtića može radniku koji obavlja poslove u težim uvjetima rada isplatiti neoporezivi primitak u iznosu do 10 % bruto plaće, a najviše do propisanog godišnjeg neoporezivog primitka.

Koeficijenti složenosti poslova

Članak 65.

- (1) Za radnike Dječjeg vrtića Točkica koeficijenti su utvrđeni posebnom Odlukom.

Naknada plaće

Članak 66.

- (1) Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisima koji obvezuju Vrtić, ne radi, ima pravo na naknadu plaće.
- (2) Naknada plaće isplaćuje se u visini prosjeka plaće koju je radnik ostvario u prethodnom mjesecu.

Članak 67.

- (1) Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 68.

- (1) Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Naknada plaće za vrijeme bolovanja

Članak 69.

(1) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana zaposleniku pripada naknada plaće najmanje u visini 85% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

(2) Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

(3) Za vrijeme bolovanja dužeg od 42 dana, tj. nastavno od 43-eg dana bolovanja, naknada plaće isplaćuje se na teret Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.

Članak 70.

(1) Vrtić je obavezan na svoj teret osigurati radnike od ozljede na radu i profesionalnog oboljenja.

Naknada troškova prijevoza

Članak 71.

(1) Radniku se nadoknađuju troškovi javnog prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla u visini za poslodavca najpovoljnijeg troška javnog prijevoza koji mu omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla.

(2) Radnik koji stanuje izvan područja Općine Trnovec Bartolovečki ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u skladu sa posebnom Odlukom.

(3) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se radniku u iznosu koji se utvrđuje razmjeno broju dana koji su radili tijekom prethodnog mjeseca.

(5) Radnik svoje pravo na naknadu troškova prijevoza dokazuje ispravom o prebivalištu/uobičajenom boravištu te izjavom o stvarnom mjestu stanovanja radnika.

(6) Naknada troškova prijevoza na posao i s posla isplaćuje se unatrag, zajedno s plaćom i iskazuje se kao posebna stavka na obračunskoj listi.

(7) Za svaku promjenu cijena prijevoza iz prethodnog stavka, radnik mora poslodavcu predložiti potvrdu. Poslodavac ne odgovara za posljedice nedostavljanja promjena cijena mjesečnih i dnevnih karata na vrijeme.

Dnevnica za službeni put

Članak 72.

(1) Radnik koji je po nalogu ravnatelja upućen na službeni put u mjesto koje je udaljeno najmanje 30 km od mjesta rada, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

(2) Radnik je dužan u roku od tri dana od povratka sa službenog puta ispostaviti ravnatelju obračun troškova službenog putovanja.

Članak 73.

(1) Dnevnica za službeni put utvrđuje se u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.

Članak 74.

(1) Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

(2) Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice.

(3) Ako je radnik upućen na službeno putovanje s djecom iz vrtića koje traje najmanje 8 sati, bez obzira na osiguranu prehranu, isplaćuje mu se iznos pune dnevnice.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 75.

(1) Ako radnik po nalogu ravnatelja svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Vrtića, isplatit će mu se naknada troškova za korištenje privatnog automobila po prijednom kilometru u visini neoporezivog iznosa po Pravilniku o porezu na dohodak.

Regres

Članak 76.

- (1) Radnicima se može isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora, sukladno financijskim mogućnostima, a u skladu sa posebnom Odlukom.
- (2) Regres će se isplatiti jednokratno, u pravilu, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Nagrade za blagdane

Članak 77.

- (1) Prigodom Dana Sv. Nikole mogu se, sukladno financijskim mogućnostima, isplatiti sredstva za poklon djeci zaposlenika, mlađoj od 15 godina i koja navrš 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar.
- (2) Visina neto iznosa sredstava za poklon djeci radnika može se odrediti najviše do iznosa za koji se, sukladno propisima, ne plaća porez na dohodak.

Članak 78.

- (1) Radnicima se može, sukladno financijskim mogućnostima, isplatiti prigodna godišnja nagrada za božićne i uskrsne blagdane, a u skladu sa posebnom Odlukom.
- (2) U skladu sa posebnom Odlukom mogu se isplatiti i troškovi prehrane radnika.

Pravo na potpore

Članak 79.

- (1) Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika.
- (2) Članovima obitelji radnika, u slučaju iz prethodnog stavka, smatraju se zakonski nasljednici pojedinog reda nasljeđivanja u skladu sa Zakonom o nasljeđivanju.
- (3) Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti člana uže obitelji (supružnika, izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, posvojitelja, posvojenika i roditelja supružnika).
- (4) Radnik ima pravo na pomoć, jedanput godišnje, i u slijedećim slučajevima:
 - nastanka teške invalidnosti radnika, maloljetne djece, supružnika ili izvanbračnog druga radnika,
 - bolovanja dužeg od 90 dana.
- (4) Djeci, odnosno zakonskim starateljima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada može se jednokratno isplatiti pomoć.
- (5) Pomoći iz ovog članka isplaćuju se u skladu sa posebnom Odlukom.

Jubilarna nagrada

Članak 80.

- (1) Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni staž u Dječjem vrtiću Točkica i njegovim pravnim prednicima (vjernost službi), ako su osigurana sredstva, kad navrš:
 - 5 godina radnog staža,
 - 10 godina radnog staža,
 - 15 godina radnog staža,
 - 20 godina radnog staža,
 - 25 godina radnog staža,
 - 30 godina radnog staža,
 - 35 godina radnog staža,
 - 40 godina radnog staža.
- (2) Visina jubilarnih nagrada određuje se do visine neoporezivog dijela za tu namjenu prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak, a u skladu sa posebnom Odlukom.

Otpremnina za mirovinu

Članak 81.

- (1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u skladu sa posebnom Odlukom.
- (2) Pravo iz prethodnog stavka ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu starosnu ili invalidsku mirovinu.

Višak radnika

Članak 82.

- (1) Ako Vrtić namjerava u razdoblju od 6 mjeseci otkazati službu odnosno rad za najmanje 5 radnika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška radnika. Na program se primjenjuju odredbe Zakona o radu.
- (2) Prilikom izrade programa zbrinjavanja radnika ravnatelj ili osoba koju on ovlasti dužan je savjetovati se sa osnivačem
- (3) Radnicima se može otkazati rad ako im mjerama iz programa zbrinjavanja viška radnika nije moguće osigurati zaposlenje u roku dva mjeseca od dana donošenja programa.

Članak 84.

- (1) Radniku starijem od 60 godina ne može prestati služba, odnosno rad bez prethodne suglasnosti Sindikata.
- (2) Radnik, iz prethodnog stavka za kojeg ne postoji mogućnost rasporeda, stavlja se na raspolaganje do ispunjenja uvjeta za starosnu mirovinu, s time da do umirovljenja ima pravo na naknadu plaće u visini koju je ostvario u mjesecu koji je prethodio mjesecu u kojem je stavljen na raspolaganje.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 85.

- (1) Ugovor o radu prestaje :
 1. smrću radnika,
 2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
 3. kada radnik navrš 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se Vrtić i radnik drukčije ne dogovore,
 4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
 5. sporazumom radnika i Vrtića,
 6. otkazom,
 7. odlukom nadležnog suda.

Članak 86.

- (1) Neovisno o razlogu prestanka ugovora o radu, Vrtić je obavezan u roku osam dana od dana prestanka radnog odnosa, radniku vratiti sve njegove osobne isprave i uručiti mu primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.
- (2) U slučaju smrti radnika, Vrtić je obavezan isprave iz prethodnog stavka uručiti članovima obitelji radnika.
- (3) Smatra se da je Vrtić ispunio obvezu uručivanja primjeraka odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja ako radniku uruči presliku propisanog obrasca odjave ovjerenu od strane nadležnih tijela mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.
- (4) Na zahtjev radnika, Vrtić je obavezan radniku izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 87.

- (1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i Vrtić.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:
 - podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
 - datum prestanka ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu

Članak 88.

- (1) Ugovor o radu mogu otkazati Vrtić i radnik.

(2) Kad otkazuje radnik, otkazni rok ne može biti duži od 30 dana, ako se radnik i Vrtić drugačije ne dogovore.

Redovni otkaz

Članak 89.

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

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

Članak 90.

(1) Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Vrtić ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Vrtić ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 91.

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

Članak 92.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, Vrtić je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Vrtića da to učini.

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

Članak 93.

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

Izvanredni otkaz

Članak 94.

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

Članak 95.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se :

1. namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu uslijed kojih su za Vrtić mogle nastati ili su nastale teže posljedice, znatnija materijalna šteta, narušen ugled ustanove,
2. zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
3. konzumiranje alkohola za vrijeme rada, ili dolazak na rad u pijanom stanju,
4. neopravdani izostanci s posla dva ili više dana u toku jednog mjeseca,
5. otuđenje ili uništavanje imovine Vrtića,
6. izazivanje nereda, grub i neciviliziran odnos prema drugim zaposlenicima ili strankama,
7. nemaran i nepravilan odnos prema djeci koja su na ostvarivanju programa i dr.

Članak 96.

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

Članak 97.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Vrtić je dužan omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Vrtića da to učini.

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 tijek otkaznog roka

Članak 99.

- (1) Otkaz mora biti u pismenom obliku.
- (2) Vrtić mora u pismenom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
- (3) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (4) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok

Članak 100.

- (1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:
 - dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno manje od godinu dana,
 - mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno godinu dana,
 - mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno dvije godine,
 - dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno pet godina,
 - dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno deset godina,
 - tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno dvadeset i više godina.
- (2) Radniku koji je u Vrtiću proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina, otkazni rok iz prethodnog stavka povećava se za dva tjedna ako je zaposlenik u trenutku otkazivanja ugovora o radu navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.
- (3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.

Članak 101.

Za vrijeme otkaznog roka, radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 102.

Ako radnik na zahtjev Vrtića prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Vrtić mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 103.

(1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od ravnatelja ostvarenje toga prava.

(2) Ako ravnatelj u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati zaposlenik koji prethodno ravnatelju nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka.

Članak 104.

Ako je zakonom ili drugim propisom koji obvezuje Vrtić predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Članak 105.

Rokovi iz članka 103. i 104. ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 106.

(1) Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj ili Upravno vijeće, prema ovlastima koje su definirane u Statutu Vrtića.

(2) Razmjena pismena između Vrtića i radnika vrši se u pravilu elektroničkom dostavom, putem elektroničke pošte ili internog sustava za razmjenu pismena, ako isti postoji.

(3) Dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Vrtić upućuje radniku vrši se elektroničkim putem, sa službene e-mail adrese Vrtića na e-mail adresu radnika koju je radnik naveo u obrascu izjave o elektroničkoj dostavi pismena. U slučaju promjene e-mail adrese za elektroničku dostavu pismena, radnik je o tome bez odgode dužan obavijestiti Vrtić.

(4) Pri računanju rokova, elektronička dostava se smatra obavljenom u trenutku kada je primitak pismena zabilježen na poslužitelju za primanje elektroničke pošte.

(5) U slučaju osobito bitnih odluka poput otkaza ugovora o radu ili u slučajevima ako Vrtić utvrdi da dostava elektroničkim putem nije moguća, Vrtić može koristiti i drugi način dostave, i to osobnim uručjenjem pismena radniku ili preporučenom poštanskom pošiljkom na kućnu adresu radnika. U tom slučaju dostava se smatra izvršenom u skladu s odredbama propisa kojima je uređen parnični postupak.

(6) Kako bi rokovi bili pravilno određeni, potrebno je izbjegavati višestruku dostavu istog pismena.

(7) Ako dostavu pismena nije moguće provesti na načine iz st. 2. i 5. ovog članka, pismo će se istaknuti na oglasnoj ploči Vrtića. U tom slučaju dostava se smatra izvršenom istekom roka od osam dana od dana isticanja pismena na oglasnoj ploči.

X. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 107.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Vrtiću, dužan je štetu nadoknadi.

Članak 108.

(1) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

(2) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

(3) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim dijelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 109.

(1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

(2) Procjena vrijednosti oštećenih stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 110.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Vrtić, dužan je Vrtiću nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Odgovornost Vrtića

Članak 111.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Vrtić je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Vrtić uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

(3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

XI. ODNOS SA SINDIKATOM, DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 112.

Poslodavac odnosno ustanova se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja i zaštite prava radnika.

Članak 113.

(1) Poslodavac se obvezuje da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane članom sindikata.

(2) Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će svaki pritisak od strane poslodavca na članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 114.

Sindikata je dužan obavijestiti poslodavca o izboru, odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 115.

(1) Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti od strane sindikata.

(2) Pod brojem članova sindikata smatra se broj radnika u Vrtiću kojima se vrši ustega članarine.

(3) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, pored prava iz stavka 1. ovog članka, omogućiti i izostanak iz službe, odnosno s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencije, kako u zemlji, tako i u inozemstvu.

Članak 116.

Kada sindikalni povjerenik dio svoga radnog vremena posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz službe odnosno radnog odnosa uređuju pisanim sporazumom zaključenim između sindikata i ustanove.

Članak 117.

Sindikata povjerenik ne može zbog obavljanja sindikalne aktivnosti biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljni položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 118.

Za vrijeme obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika i šest mjeseci po isteku te dužnosti, sindikalnom povjereniku a bez suglasnosti Sindikata, nije moguće:

1. otkazati ugovor o radu

2. na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Članak 119.

(1) Prije donošenja odluka važnih za položaj radnika, Poslodavac mora o tome obavijestiti sindikalnog povjerenika ili drugog ovlaštenog predstavnika Sindikata i mora mu priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

(2) Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke o:

- donošenju, izmjeni i dopuni akata kojima se reguliraju prava iz rada i po osnovi rada radnika
- planu zapošljavanja, premještanju i otkazu službe, odnosno rada,
- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- promjene u organizaciji i načinu rada,
- planu godišnjih odmora,
- rasporedu radnog vremena,
- noćnom radu,
- donošenju programa zbrinjavanja viška radnika.

(3) Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može se o dostavljenom prijedlogu odluka iz stavka 1. ovog članka očitovati u roku osam dana.

Članak 120.

(1) Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarenjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada, i o zauzetim stajalištima dužan je u roku od osam dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

(2) Poslodavac je dužan, na zahtjev sindikalnog povjerenika, primiti ga na razgovor i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku radnika, najkasnije 8 dana od primitka pisanog zahtjeva za prijem.

Članak 121.

(1) Poslodavac je dužan, bez naknade, osigurati za rad Sindikata najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za rad u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska i dr.

Članak 122.

U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obvezu osobito:

- sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje uvjeta rada,
- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- školovati se za obavljanje poslova zaštite na radu, stalno proširivati i unapređivati svoje znanje, pratiti i prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike za rad na siguran način.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 123.

Ovaj Pravilnik je usvojen kada ga prihvati Upravno vijeće Vrtića većinom glasova svih članova.

Članak 124.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana njegove objave na oglasnoj ploči Vrtića.



PREDsjednica UPRAVNOG VIJEĆA
Nina Matulić Benc, mag.oec.

Nina MB

Pravilnik o radu Dječjeg vrtića Točkica je objavljen na oglasnoj ploči Vrtića dana 9. srpnja 2026 te stupa na snagu dana 16. srpnja 2026.



RAVNATELJICA

Martina Kosec, bacc.univ.praesc.eudc

Martina Kosec

