

Na temelju članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“, broj: 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23), članka 34. stavka 1. točke 1. i članka 72. stavka 1. alineje 3. Statuta Dječjeg vrtića „Zlatna ribica“, Upravno vijeće Dječjeg vrtića „Zlatna ribica“, na 31. sjednici održanoj dana 29. svibnja 2024. godine, donijelo je

P R A V I L N I K O R A D U

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) Dječji vrtić „Zlatna ribica“ kao poslodavac (u daljem tekstu: Poslodavac) uređuje izbor radnika i zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, odmore i dopuste, plaće i novčane naknade radnika, ostala materijalna prava radnika, zaštitu života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije, obvezu čuvanja podataka, odlučivanje o statusu radnika i prestanak radnog odnosa, zaštitu prava iz radnog odnosa, odgovornost radnika za povrede obveza iz radnog odnosa te druga pitanja u svezi s radnim odnosima.
- (2) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednaki način muški i ženski rod.

Članak 2.

- (1) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na sve radnike koji su s Poslodavcem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom.
- (2) Niti jedan radnik ne može početi s radom prije sklapanja ugovora iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 3.

Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se u slučajevima kada je zakonom, podzakonskim aktom, sporazumom sklopljenim između sindikata i poslodavca, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom položaj radnika uređen povoljnije od položaja iz ovoga Pravilnika.

Članak 4.

- (1) Prigodom stupanja radnika na rad ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu.
- (2) Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i drugih akata kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika i poslodavca.

Članak 5.

- (1) Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno, stručno i u skladu s važećim propisima te prema uputama ili radnim nalogima ravnatelja.
- (2) Prava i obveze radnika i poslodavca iz ugovora o radu, zakona, Kolektivnog ugovora i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika kod poslodavca.

II. IZBOR RADNIKA I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

O potrebi zapošljavanja novih radnika odlučuje ravnatelj, odnosno upravno vijeće na prijedlog ravnatelja, sukladno zakonu i drugim propisima.

Članak 7.

- (1) O zasnivanju radnog odnosa odlučuje Upravno vijeće Dječjeg vrtića „Zlatna ribica“ (dalje u tekstu: Upravno vijeće) na prijedlog ravnatelja nakon provedenog natječaja.
- (2) Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće. Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Poslodavca, a rok za primanje prijave kandidata ne može biti kraći od osam dana od dana objave natječaja.
- (3) Odluka o rezultatu natječaja dostavlja se svim kandidatima prijavljenim na natječaj zajedno s natječajnom dokumentacijom predanom u izvorniku.
- (4) Iznimno od stavka 1. ovog članka ravnatelj može bez natječaja neposredno s radnikom sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme do 60 dana:
 - kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
 - kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana.
 - do punog radnog vremena, s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
 - u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova
- (5) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.
- (6) S osobom iz stavka 5. ovoga 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) Kada su zakonom ili drugim propisom za obavljanje pojedinih poslova utvrđeni posebni uvjeti, radni odnos može se zasnovati samo s osobom koja ispunjava te uvjete.
- (2) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena na kaznu zatvora (neovisno o tome je li izračena uvjetna ili bezuvjetna kazna) za neko od kaznenih djela počinjenih s namjerom protiv života i tijela, protiv Republike Hrvatske, protiv pravosuđa, protiv javnog reda, protiv imovina, protiv službene dužnosti, protiv čovječnosti i ljudskog dostojanstva, protiv osobne slobode, protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, protiv braka, obitelji i djece, protiv zdravlja ljudi, protiv opće sigurnosti, krivotvorenja te bilo koje drugo kazneno djelo počinjeno na štetu djeteta ili korištenjem djeteta ili maloljetne osobe, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.
- (3) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u stavku 2. ovog članka.
- (4) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od prekršajnih djela za nasilničko ponašanje, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.
- (5) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela u stavku 4. ovog članka.
- (6) Ako osoba u radnom odnosu u dječjem vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 2. ovog članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 4. ovog članka, dječji vrtić kao poslodavac otkazat će ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a nakon isteka tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju poslodavac, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnik zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.
- (7) Ako dječji vrtić kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u dječjem vrtiću pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 2. ovog članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 4. ovog članka, udaljit će osobu od obavljanja poslova do obustave kazneno, odnosno prekršajnog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.
- (8) Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni postupak, odnosno prekršajni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen odgovornosti, radniku će se vratiti obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljenja.

- (9) Osoba koja je pravomoćno osuđena, protiv koje je pokrenut kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 2. ovog članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 4. ovog članka, ne može obavljati poslove u dječjem vrtiću niti kao vanjski suradnik dječjeg vrtića.
- (10) U dječjem vrtiću ne mogu raditi ni osobe kojima je izrečena zabrana rada ili im je prestao radni odnos zbog nezakonitog i/ili neprofesionalnog postupanja na štetu prava i interesa djece.
- (11) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru za zaštitu dobrobiti djeteta sukladno posebnom propisu.

Članak 9.

- (1) Natječaj iz članka 7. stavka 2. sadrži:
 1. puni naziv i sjedište Vrtića,
 2. naziv ili vrstu rada za koji će se sklopiti ugovor o radu ,
 3. uvjete koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati,
 4. isprave koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz točke 3.,
 5. rok u kojemu osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj.
- (2) U natječaju mora biti jasno istaknuto:
 1. na radno mjesto mogu se prijaviti osobe oba spola,
 2. radni odnos u Vrtiću ne može zasnovati osoba koja ima zapreke iz članka 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju,
 3. osoba koja se poziva na pravo prednosti pri zapošljavanju dužna je u prijavi na natječaj pozvati se na to pravo i priložiti dokaz o ostvarivanju prava prednosti.

Članak 10.

- (1) Ugovor o radu u ime poslodavca sklapa ravnatelj.
- (2) Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i osoba s kojom se namjerava sklopiti ugovor suglase o bitnim odredbama ugovora.
- (3) Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj može od osobe s kojom se namjerava sklopiti ugovor tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovornih poslova.

Članak 11.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Ugovor o radu sklopljen između Vrtića i radnika osobito mora sadržavati podatke o:
 1. strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
 2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
 3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak opis ili opis poslova,
 4. datum sklapanja ugovora o radu i datum 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 tog odmora,
 7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
 8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljene rad i razdobljima isplate istih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo, utvrđivanju plaće i drugim isplatama,
 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. Zakona o radu, ako ono postoji,
 12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.
- (3) U slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog akta, kolektivnog ugovora te ovoga pravilnika, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.
 - (4) Iznimno od stavka 2. točke 2. ovog članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.
 - (5) Umjesto podataka iz stavka 2. točka 6. do 9., 11. i 12. ovog članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Članak 12.

- (1) Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, ravnatelj je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- (2) Pisana potvrda iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 11. ovoga Pravilnika.

Članak 13.

Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku od 8 dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 14.

Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti dodatak ugovoru kojim mijenjaju pojedine uglavke ugovora o radu.

Članak 15.

Odgovornici i stručni suradnici koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme, mogu iz opravdanih razloga, koje utvrđuju upravna vijeća dječjih vrtića, u drugom dječjem vrtiću zasnovati radni odnos bez natječaja.

Ugovor na određeno vrijeme

Članak 16.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (3) Ugovor o radu iz stavka 2. ovog članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
- (4) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.
- (5) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.
- (6) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 5. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.
- (7) Iznimno od stavaka 3. i 5. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:
 1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
 2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
 3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (8) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (9) Istekom roka od tri godine iz stavaka 3. i 5. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.
- (10) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovog članka ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se daje sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 17.

- (1) Ravnatelj je dužan radniku koji je zaposlen kod Poslodavca na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je zaposlen na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme kada se radi o obavljanju poslova s istim ili sličnim stručnim zvanjima i vještinama.
- (2) Radnike koji su zaposleni na određeno vrijeme ravnatelj je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 18.

- (1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru.
- (2) O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj izvješćuje radnika usmeno ili pisano.

Provjera radnikovih sposobnosti

Članak 19.

- (1) Prije izbora radnika, odnosno, prije sklapanja ugovora o radu, trebaju se provjeriti radne i druge (stručne, zdravstvene, psihofizičke) sposobnosti.
- (2) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi se testiranjem, određivanjem osobi da obavi neki posao, razgovorom, upućivanjem osobe na liječnički pregled i sl.
- (3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovog članka snosi Poslodavac.

Članak 20.

- (1) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 19. ovoga Pravilnika obavlja ravnatelj, odnosno, povjerenstvo ili radnik kojega ravnatelj za to opunomoći.
- (2) Povjerenstvo, odnosno, radnik iz stavka 1. ovoga članka dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.
- (3) Potrebnu zdravstvenu i psihofizičku sposobnost za rad kod Poslodavca, osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.
- (4) Nitko ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.

Probni rad

Članak 21.

- (1) Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Trajanje probnog rada određeno je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada

Dječjeg vrtića „Zlatna ribica“, a ne može se ugovoriti u vremenu dužem od šest mjeseci.

- (3) Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba, odnosno, povjerenstvo, koje za to opunomoći ravnatelj.

Članak 22.

- (1) Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.
- (2) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, redovito mu se otkazuje ugovor o radu uz otkazni rok od sedam dana.

Pripravnici i volonteri

Članak 23.

- (1) Pripravnici su osobe koje se prvi put zapošljavaju na poslovima odgojitelja ili stručnog suradnika uz uvjet stažiranja, odnosno polaganja stručnog ispita.
- (2) Prava i obveze poslodavca i pripravnika se uređuju ugovorom o radu.
- (3) Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno ili određeno vrijeme.
- (4) S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

Članak 24.

- (1) Pripravnički staž traje godinu dana.
- (2) Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.
- (3) Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme do isteka pripravničkog staža, dužan je položiti stručni ispit u roku godine dana.
- (4) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku iz stavka 3. ovoga članka prestaje radni odnos.

Članak 25.

- (1) Poslodavac može u skladu s godišnjim planom i programom rada radi pripremanja za polaganje stručnog ispita primiti pripravnika na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Ugovor o stručnom osposobljavanju iz stavka 1. ovog članka se mora sklopiti u pisanom obliku.

- (3) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 24. stavka 1. ovoga pravilnika.

Članak 26.

Odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva može obaviti pripravnički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

III. RADNO VRIJEME

Članak 27.

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka. U slučaju utvrđene potrebe zaposlenih roditelja i djece rane i predškolske dobi za korištenjem programa subotom i u drugačijem radnom vremenu, može se odrediti drugačiji tjedni i dnevni raspored radnog vremena.
- (3) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

Članak 28.

- (1) Raspored radnog vremena, odnosno raspored radnih obveza radnika, utvrđuje se godišnjim planom i programom rada poslodavca, uz obvezu savjetovanja sa radničkim vijećem ili sindikatom.
- (2) Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.
- (3) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- (4) Radnik može napustiti radno mjesto prije kraja radno vremena samo uz dopuštenje ravnatelja.
- (5) Radnik je obavezan evidentirati početak i kraj radnog vremena. Način evidentiranja radnog vremena određuje ravnatelj.

Članak 29.

- (1) Ravnatelj može sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punome radnom vremenu.
- (2) Ako radnik s kojim je sklopljen ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj treba s drugim poslodavcima dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.

- (3) Ravnatelj može radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, rasporediti radne obveze u sve dane u tjednu ili samo u neke dane u tjednu.

Članak 30.

- (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, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (2) Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Članak 31.

Ravnatelj je dužan razmotriti zahtjev radnika koji radi puno radno vrijeme za promjenu i sklapanje ugovora o radu u nepunom radnom vremenu, kao i radnika koji radi nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora o radu u punome radnom vremenu, ako postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.

Članak 32.

- (1) Ravnatelj može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijeka potrebe.
- (2) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne može trajati duže od zakonom propisane granice.
- (3) Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovog članka, ako priroda prijeka potrebe onemogućava ravnatelja da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev ravnatelj je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (5) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (6) Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovanog 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.
- (7) Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrotvornom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

IV. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 33.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju 30 minuta neprekidno.
- (2) Kada radni proces ne dopušta prekid radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.
- (3) Vrijeme korištenja stanke utvrđuje ravnatelj godišnjim planom i programom.

Dnevni i tjedni odmor

Članak 34.

Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno tijekom svakoga vremenskog razdoblja od 24 sata.

Članak 35.

- (1) Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.
- (2) Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom i nedjeljom, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna korištenje neiskorištenog tjednog odmora.
- (3) Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovoga članka određuje ravnatelj posebnom odlukom.

Godišnji odmor, plaćeni i neplaćeni dopust

Članak 36.

- (1) U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje 5 tjedana.
- (2) Trajanje godišnjeg odmora dužeg od 4 tjedna za svakog pojedinog radnika utvrđuje se prema kriterijima iz članka 37. ovoga Pravilnika.
- (3) Blagdani i neradni dani, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju utvrđuje nadležni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u vrijeme trajanja godišnjeg odmora.

Članak 37.

- (1) Pri utvrđivanju dužine trajanja godišnjeg odmora, na zakonsku osnovu od 4 tjedna dodaju se dani godišnjeg odmora prema pojedinačno određenim mjerilima:
 - a.) prema duljini radnog staža:

- od 6 -10 godina radnog staža 2 radna dana
- od 11 - 15 godina radnog staža 4 radna dana
- od 16 - 20 godina radnog staža..... 6 radnih dana
- preko 21 godinu radnog staža..... 8 radnih dana

b.) prema složenosti poslova:

- poslovi VSS i VŠS 3 radna dana
- poslovi SSS, VKV i KV..... 2 radna dana

c.) prema uvjetima rada:

- zaposlenici u neposrednom radu s djecom..... 3 radna dana
- zaposlenici koji rade u kuhinji..... 2 radna dana
- ostali zaposlenici..... 1 radni dan

d.) prema posebnim socijalnim uvjetima (temeljem posebnog rješenja ili potvrde):

- roditelj djeteta s teškoćama u razvoju na temelju rješenja 2 radna dana
- radnik koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji..... 2 radna dana
- branitelj..... 2 radna dana

- (2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 4 tjedna (20 radnih dana) uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u skladu s točkama a) do d) stavka 1. ovog članka s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 38.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj najkasnije do 30. lipnja tekuće godine uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikata.
- (2) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.
- (3) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.
- (4) Ravnatelj mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.
- (5) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti ravnatelja najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Članak 39.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može koristiti najkasnije do 30.06. iduće godine osim ako Zakonom o radu nije drugačije određeno.
- (2) Radnik ne može u iduću kalendarsku godinu prenijeti dio neiskorištenog godišnjeg odmora kada mu je u tekućoj kalendarskoj godini omogućeno korištenje toga dijela

godišnjeg odmora.

- (3) O korištenju dijela godišnjeg odmora ili ne korištenju dijela godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

Članak 40.

- (1) Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto.
- (2) Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, obavijest iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

Članak 41.

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

Članak 42.

- (1) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan člankom 37. ovog Pravilnika, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:
- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja roka od šest mjeseci nije stekao pravo na puni godišnji odmor,
 - ako mu u kalendarskoj godini prestane radni odnos.
- (2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica jednog dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Članak 43.

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

Članak 44.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće.

Članak 45.

- (1) Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na dopust uz nadoknadu plaće u slučaju:
- sklapanja braka..... 7 dana
 - sklapanja braka djeteta..... 3 dana
 - rođenja djeteta (otac)..... 7 dana
 - porođaja člana uže obitelji (djeteta)..... 2 dana
 - smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja ili unuka..... 7 dana
 - smrt roditelja supružnika..... 4 dana
 - selidbe u istom mjestu stanovanja..... 2 dana
 - selidbe u drugo mjesto stanovanja..... 3 dana
 - teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja..... 3 dana
 - većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara

- kao posljedica elementarnih nepogoda..... 1 dan
 - stručnog školovanja ili stručnog osposobljavanja (polaganja stručnog ispita i sl.)..... 7 dana
 - nastupanja na kulturnim ili športskim priredbama..... 1 dan
 - obavljanja neodgovodivih poslova ili smrti člana šire obitelji..... 1 dan
 - odaziva na poziv sudskih i upravnih tijela 1 dan
 - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti..... 1 dan
- (2) Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije tri dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta.
- (3) O pisanom zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka odlučuje ravnatelj.
- (4) Izuzetno od odredbi ovog članka dobrovoljni davatelji krvi imaju pravo na dva uzastopna radna dana za svako darivanje krvi u godini koju ostvaruju na temelju članstva u organizaciji dobrovoljnih darivatelja krvi.
- (5) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.
- (6) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
- (7) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 6. ovog članka smatra se vremenom provedenim u radu.

Članak 46.

- (1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 radnih dana u tijeku kalendarske godine u sljedećim slučajevima:
- neodgovodivih osobnih poslova,
 - privatnih putovanja,
 - njege člana uže obitelji,
 - gradnje ili popravka kuće ili stana,
 - liječenja o vlastitom trošku,
 - obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima.
- (2) Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju, neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju i dužem od 30 dana.
- (3) Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.
- (4) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Vrtića.

- (5) Za trajanja neplaćenog dopusta ugovor o radu privremeno prestaje, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.
- (6) S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, ravnatelj ga pisano izvješćuje o prestanku radnog odnosa.

Članak 47.

Na zaštitu majčinstva, porodni dopust i ostala prava roditelja, odnosno posvojitelja, primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 48.

Na zaštitu radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad te njihova prava, primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

V. PLAĆE, DODACI NA PLAĆU I NAKNADE PLAĆA

Plaća i dodaci na plaću

Članak 49.

Poslodavac će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću koja se sastoji od osnovne plaće i dodataka na plaću.

Članak 50.

- (1) Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak je umnožak osnovice za izračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi, uvećan za iznos dodatka na radni staž.
- (2) Osnovicu za obračun plaće utvrđuje osnivač kod donošenja financijskog plana.
- (3) Koeficijente složenosti radnog mjesta utvrđuje Upravno vijeće posebnom odlukom.

Članak 51.

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu.

Članak 52.

- (1) Radniku pripada dodatak za radni staž u visini od 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, ali najviše do 20 posto osnovne plaće.
- (2) Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i bodova složenosti poslova radnog mjesta radnika pomnože sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 53.

Vrtić je dužan radniku najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili druge

novčane naknade dostaviti obračun iz kojega je razvidno kako su utvrđeni iznosi plaće, naknade plaće ili druge novčane naknade.

Članak 54.

- (1) Radnicima pripravnicima koeficijenti složenosti radnog mjesta umanjuju se za 20%.
- (2) Bodovi predviđeni za stručnog radnika s položenim stručnim ispitom ne umanjuju se zaposlenicima s određenom vrstom i stupnjem stručne spreme koji su zakonom oslobođeni obveze polaganja stručnog ispita.
- (3) Posebna zaduženja i specifičnosti rada stručnih radnika kao što su voditelji stručnih aktivata i mentori za uvođenje pripravnika u samostalan rad, vrednuju se na način da im se ta zaduženja uključuju u normu neposrednoga odgojno-obrazovnog rada s djecom, sukladno važećim standardima i normativima predškolskog odgoja.

Članak 55.

- (1) Ako Vrtić na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, drugu novčanu naknadu ili ih ne isplati u cijelosti, Vrtić je dužan do kraja mjeseca u kojem su dospjele rečene novčane isplate, uručiti radniku obračun iznosa koji mu je Vrtić bio dužan isplatiti.
- (2) Vrtić će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati ju na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.
- (3) Na zahtjev radnika poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati i podmiriti povremene obveze radnika prema trećim osobama ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Članak 56.

- (1) Radnicima sa stečenim zvanjem mentora ili savjetnika, u skladu s Pravilnikom o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjim vrtićima, može se uvećati koeficijent složenosti radnog mjesta.
- (2) Odluku o povećanju koeficijenta složenosti radnog mjesta donosi Upravno vijeće Vrtića.

Članak 57.

- (1) Radnik ima pravo na sljedeće dodatke na osnovnu plaću:

- za prekovremeni rad	50%
- za rad u dane blagdana i u neradne dane utvrđene zakonom	50%
- za rad nedjeljom	50%
- za rad noću	50%
- (2) Pod noćnim radom smatra se rad između 22 sata navečer i 6 sati ujutro narednog dana.
- (3) Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane u skladu s odlukom ravnatelja.

Članak 58.

- (1) Radnik ima pravo na jednokratan dodatak na plaću (regres) u mjesecu koji prethodi korištenju godišnjeg odmora u iznosu koji osigura ili s kojim je suglasan osnivač Vrtića.
- (2) Iznos naknade iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se financijskim planom za tekuću godinu.
- (3) Naknada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se zajedno s plaćom.

Naknada plaće

Članak 59.

Vrtić će isplatiti radniku naknadu plaće:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini iznosa plaće kao da je na radu,
- u slučaju odsutnosti s rada zbog bolovanja do 42 dana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 90 % od njegove osnovne plaće ostvarene u prethodnom mjesecu, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju,
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti u iznosu 100 posto plaće,
- za dane blagdana i neradne dane određene zakonom u iznosu plaće,
- za trajanja plaćenog dopusta u iznosu plaće,
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika u iznosu plaće,
- ako je radnik na bolovanju radi njege djeteta pripada mu naknada plaće u visini od 100% neto iznosa njegove osnovne plaće pri čemu se dio naknade isplaćuje sukladno odredbama važećeg Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju, dok preostali dio do 100% neto iznosa plaće radnika, snosi Poslodavac, a najduže za period od 3 (tri) mjeseca od početka bolovanja po istoj osnovi.

Članak 60.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.
- (2) Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.
- (3) Ako ovim ili drugim pravilnikom, zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Članak 61.

Nadoknada plaće iz članka 59. ovoga Pravilnika isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaće prema članku 51. ovoga Pravilnika.

VI. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 62.

- (1) Radnik koji je upućen na službeno putovanje ima pravo na dnevnicu i naknadu putnih troškova.
- (2) Radniku upućenom na službeno putovanje pripada naknada za dnevnicu, troškove prijevoza i noćenja u iznosu kojeg poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

Članak 63.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknaditi će mu se troškovi u iznosu kojeg poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

Članak 64.

Radniku prigodom odlaska u mirovinu po bilo kojoj osnovi pripada pravo na otpremninu u iznosu kojeg poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

Članak 65.

- (1) Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na potporu u visini iznosa koji osigura ili s kojim je suglasan osnivač Vrčića u slučaju:
 - rođenja djeteta,
 - smrti radnika,
 - smrti supružnika, djeteta i roditelja,
 - neprekidno bolovanje zaposlenika duže od 90 dana u tijeku kalendarske godine,
 - dar djetetu radnika do 15 godina starosti za Sv. Nikolu,
 - dar u naravi.
- (2) Iznos potpore iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se financijskim planom za tekuću godinu.

Članak 66.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne radničke karte za zonu od mjesta stanovanja do mjesta rada.
- (2) Za radne dane koje radnik nije radio radniku ne pripada pravo na naknadu troškova prijevoza, te mu se u tim slučajevima umanjuje naknada troškova prijevoza razmjerno broju radnih dana koje nije radio u odnosu na ukupan broj radnih dana u tom mjesecu i u odnosu na cijenu mjesečne karte za zonu u kojoj stanuje.

Članak 67.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekinuti rad u Vrčiću i to za navršениh 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 godina i svakih narednih 5 godina ukupnog radnog staža i to u iznosu

utvrđenom propisom o porezima na dohodak kojeg poslodavac može u visini neoporezivog iznosa isplatiti radniku.

Članak 68.

- (1) Radnik ima pravo na isplatu nagrade povodom božićnih praznika (božićnica) u iznosu koji osigura ili s kojim je suglasan osnivač Vrtića.
- (2) Iznos naknade iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se financijskim planom za tekuću godinu.

Članak 69.

Druga materijalna prava koja nisu definirana ovim Pravilnikom utvrđuju se prema kriterijima i visini utvrđenoj posebnom odlukom Upravnog vijeća do iznosa koji osigura ili s kojim je suglasan osnivač Vrtića.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 70.

- (1) Upravno vijeće i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štiti zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i djece Vrtića.
- (2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka u Vrtiću će se održavati prostorije, uređaji, oprema, sredstva i pomagala i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.
- (3) Ravnatelj je dužan radnike redovno izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Članak 71.

- (1) Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.
- (2) Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada te djece i drugih osoba koje borave u Vrtiću.

Članak 72.

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

Zaštita privatnosti radnika

Članak 73.

- (1) Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.
- (2) Osobni podaci radnika se mogu dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.
- (3) Pod osobnim podacima iz stavka 1. ovog članka smatraju se samo oni podatci koji su izravno ili neizravno vezani uz ostvarivanje određenih prava ili obveza koja proizlaze iz radnog odnosa.

Članak 74.

- (1) Radnik treba pravodobno dostaviti Poslodavcu odgovarajuće osobne podatke utvrđene propisima o evidenciji u oblasti rada, a radi ostvarenja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i obrada osobnih odbitaka, 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 Poslodavca.
- (3) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. i 2. ovoga članka snosi radnik.
- (4) Poslodavac ne smije bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 75.

- (1) Ravnatelj je dužan imenovati radnika koji će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.
- (2) Pod uznemiravanjem i spolnim uznemiravanjem se smatraju radnje utvrđene posebnim zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (3) Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (u daljem tekstu: imenovana osoba) neposredno uoči da radnik uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povrede obveza iz radnog odnosa.
- (4) Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora vrtića.

- (5) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 3. ovoga članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 76.

- (1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan treba podnijeti pritužbu ravnatelju.
- (2) U skladu s pritužbom radnika ravnatelj ili imenovana osoba su dužni u roku do osam dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- (3) Ravnatelj ili imenovana osoba su obvezni pažljivo ispitati svaki navod radnika, paziti da postupak provjere i ispitivanja ne povredi dostojanstvo tog i drugih radnika.
- (4) Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je ravnatelju istinito u potpunosti iznijeti obranu za navode za koje se tereti.
- (5) Radnik može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik, predstavnik radničkog vijeća ili odvjetnik.
- (6) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 4. ovoga članka smatra se povredom obveza iz radnog odnosa.

Članak 77.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika, ravnatelj treba, ovisno od težine povrede obveza iz radnog odnosa, izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili predložiti upravnom vijeću da se radniku otkaže ugovor o radu.

Članak 78.

- (1) U odnosu na prikupljene podatke i činjenice te u odnosu na poduzete i predložene mjere zaštite dostojanstva radnika, ravnatelj ili imenovana osoba su obvezni štiti privatnost i dostojanstvo svih sudionika i doprinositi atmosferi međusobnog uvažavanja i poštovanja zaposlenih radnika, nezavisno od njihovog hijerarhijskog položaja u radnoj sredini.
- (2) Osobni podaci radnika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju poslovnu tajnu i ne smiju se priopćavati trećima.
- (3) Povreda odredbi o tajnosti podataka predstavljaju tešku povredu ugovora o radu.

Članak 79.

- (1) Ako ravnatelj ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- (2) Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u

iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

VIII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 80.

- (1) U Vrčiću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.
- (2) Pod pojavnim oblicima iz stavka 1. ovoga članka razumijeva se izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, zapošljavanja, napredovanja, profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.
- (3) Pod izravnom diskriminacijom iz stavka 2. ovoga članka se podrazumijeva stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase, etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.
- (4) Pod neizravnom diskriminacijom iz stavka 2. ovoga članka se podrazumijeva naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 3. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

Članak 81.

Dužnost je svih tijela poslodavca i radnika pratiti i upozoravati na bilo koji oblik nastanka izravne ili neizravne diskriminacije.

Članak 82.

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

IX. OBVEZA ČUVANJA PODATAKA

Članak 83.

- (1) Svi radnici u Vrčiću dužni su čuvati kao poslovnu tajnu sve informacije i podatke koje saznaju u tijeku obavljanja poslova i radnih zadataka, a koji su značajna za poslovanje.
- (2) U slučaju nepridržavanja odredbi iz stavka 1. ovog članka zaposleniku može prestati radni

odnos, a ujedno će biti obvezan na naknadu nastale štete prema općim propisima obveznog prava.

- (3) Dužnost čuvanja profesionalne i poslovne tajne obvezuje radnika i nakon prestanka radnog odnosa kod poslodavca, osim u situacijama kada je to odredbama posebnih zakona propisano, odnosno u postupcima pred nadležnim tijelima.

X. ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 84.

- (1) O statusu radnika odlučuju ravnatelj i Upravno vijeće.
- (2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:
1. izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme,
 2. izvješćuje radnika s navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu ili s radnikom dogovara nastavak rada,
 3. upućuje radnike na prethodni i redoviti liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova,
 4. imenuje osobu koja će osim njega biti ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podaci radnika, obrađuju, koriste i dostavljaju trećima zakonito,
 5. sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu,
 6. izdaje radniku usmeno i pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa,
 7. privremeno udaljuje s posla radnika protiv kojega je pokrenut i vodi se kazneni ili prekršajni postupak za neko od kaznenih ili prekršajnih djela propisanih člankom 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju,
 8. izvješćuje pripravnika o prestanku ugovora o radu ako ne položi stručni ispit u zakonskom roku,
 9. kod otkaza ugovora o radu provodi postupak savjetovanja sa radničkim vijećem ili sindikatom i osigurava dokaze o razlozima za otkaz ugovora o radu,
 10. prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova,
 11. radniku u roku do osam dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa kod poslodavca,
 12. izvješćuje radnike koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad, o gubitku daljeg prava rada u Vrtiću,
 13. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima poslodavca,
 14. predlaže Upravnom vijeću donošenje odluke o zasnivanju i prestanku radnog odnosa za pojedinog radnika.
- (3) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Upravno vijeće:
1. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o izboru i zasnivanju radnog odnosa te donošenju odluka o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu,
 2. odlučuje na prijedlog ravnatelja o upućivanju na liječnički pregled radnika kojem je

- narušeno zdravstveno i psihofizičko stanje u mjeri koja bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost (izvanredni pregled),
3. daje prethodnu suglasnost na sklapanje sporazuma sa radničkim vijećem ili sindikatom,
 4. odlučuje o zahtjevima radnika za zaštitu prava iz radnog odnosa,
 5. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima poslodavca.

Prestanak radnog odnosa

Članak 85.

- (1) Radni odnos može prestati samo u slučajevima propisanim zakonom i ovim Pravilnikom.
- (2) Ugovor o radu može otkazati poslodavac i radnik.
- (3) Postupak otkazivanja ugovora o radu se provodi sukladno Zakonu o radu.

Otkazni rokovi

Članak 86.

- (1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je:
 - dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
 - mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
 - mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
 - dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina,
 - dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u kod poslodavca proveo neprekidno deset godina,
 - tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset i više godina.
- (2) Radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 i više godina, otkazni rok iz prethodnog stavka povećava se za dva tjedna ako je radnik u trenutku otkazivanja ugovora o radu navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.
- (3) Radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.
- (4) Radniku koji je tijekom trajanja otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

- (5) Za vrijeme otkaznog roka, radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (6) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako ima za to osobito važan razlog.

Članak 87.

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

Otpremnina za otkaz ugovora o radu

Članak 88.

- (1) Radnik kojemu se otkazuje ugovor o radu, uz uvjet od najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.
- (2) Otpremnina se određuje u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, ali najviše u iznosu šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (3) Pod ostvarenom plaćom iz prethodnog stavka podrazumijeva se bruto plaća radnika.

Članak 89.

Ako se u roku do šest mjeseci od dana redovitog otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga promijene okolnosti i ponovo nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, ravnatelj je dužan radniku kojemu je otkazan ugovor o radu, ponuditi sklapanje novoga ugovora o radu.

XI. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 90.

- (1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta kojim je možebitno povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti Upravnom vijeću zahtjev za zaštitu prava.
- (2) Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju

zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

- (4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.
- (5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 91.

Kada Upravno vijeće utvrdi da je radnikov zahtjev za ostvarivanje prava nerazumljiv ili nepravodoban, zahtjev će odbaciti.

Članak 92.

Ako ne postupi prema članku 90. ovoga Pravilnika, odlučujući o zahtjevu, Upravno vijeće može:

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

XII. ODGOVORNOST RADNIKA ZA POVREDE OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 93.

- (1) Obveze svih radnika u radnom odnosu kod poslodavca jesu da prema uputama danim u skladu s naravi i vrstom rada osobno obavlja preuzeti posao.
- (2) Radnik je dužan pridržavati se odredbi zakona i drugih propisa te općih akata Poslodavca.
- (3) Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

Članak 94.

Neizvršavanje obveza iz radnog odnosa, kršenje pravila ponašanja utvrđenih ovim Pravilnikom i drugim općim aktima te narušavanje ugleda poslodavca i njegovih radnika povlači stegovnu odgovornost.

Članak 95.

Lakše povrede radne obveze su:

- kašnjenje na posao ili samovoljno napuštanje posla,
- neopravdani izostanak s posla jedan dan,
- neuredno čuvanje sredstava za rad, materijala ili druge povjerene dokumentacije,
- neuredno vođenje evidencija ili druge povjerene dokumentacije,
- nepažljivo ili nemarno rukovanje opremom, uređajima, alatom, uslijed čega je mogla nastupiti šteta,
- nepravovremeno izvršavanje radnih obveza,

- svaka druga radnja kojom je povrijeđena radna obveza, a nema obilježje teške povrede radne obveze.

Članak 96.

Teže povrede radne obveze jesu:

- ponavljanje lakših povreda radnih obveza,
- neizvršavanje, neopravdano odbijanje izvršenja ili nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
- neopravdani izostanak s posla duže od jednog dana,
- nedozvoljeno korištenje sredstvima poslodavca,
- učestalo kršenje propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara,
- odavanje poslovne i profesionalne tajne određene zakonom, drugim propisom, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima poslodavca,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti,
- namjerno ili zbog krajnje nepažnje nanošenje znatnije materijalne štete,
- izazivanje ili poticanje nereda, tučnjave te grub i neprimjeren odnos prema drugim radnicima, djeci, roditeljima i drugim osobama,
- otuđenje ili uništavanje imovine poslodavca,
- zlouporabe korištenja bolovanja,
- uporaba nevjerodostojne isprave u cilju ostvarivanja prava iz radnog odnosa,
- izravna ili neizravna diskriminacija drugog radnika, uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- neosnovano odbijanje radnika da se angažira u izvanrednim okolnostima (u slučaju više sile i izvanrednog povećanja obujma rada te drugim slučajevima prijeko potrebe),
- sklapanje poslova iz djelatnosti poslodavca, za svoj ili tuđi račun, a bez odobrenja ravnatelja odnosno Upravnog vijeća,
- sudjelovanje u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilima sindikata,
- neobavješćavanje nadležne osobe o bolesti ili drugoj okolnosti koja radnika onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu, ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik prilikom izvršenja obaveza iz ugovora u radu dolazi u kontakt,
- neobavješćavanje nadležne osobe u roku od najduže 3 dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u istom roku nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju
- konzumacija duhanskih proizvoda u unutarnjem i vanjskom prostoru poslodavca, odnosno za vrijeme radnog vremena,
- 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,
- ponašanje koje nanosi štetu ugledu Poslodavca,
- skrivljeno ponašanje koja povlači za sobom kaznene posljedice,
- odbijanje pristupanja liječničkom pregledu radi utvrđivanja zdravstvene i psihofizičke sposobnosti za obavljanje određenih poslova,
- ostala skrivljena ponašanja predviđena zakonima i drugim propisima, Statutom, Etičkim kodeksom i drugim općim aktima Poslodavca koja predstavljaju tešku povredu obveza iz rada i u svezi s radom.

Članak 97.

- (1) Za povrede obveza iz članka 95. i 96. ovog Pravilnika radniku se može izreći mjera:
 1. usmena opomena,
 2. pisano upozorenje,
 3. redoviti otkaz,
 4. izvanredni otkaz.
- (2) Usmenu opomenu i pisano upozorenje izriče ravnatelj, a odluku o redovitom i izvanrednom otkazu donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

XIII. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 98.

- (1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnome mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju dostavljač i radnik. Radnik treba na dostavnici sam označiti nadnevak primitka pismena. Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena.
- (2) Kada radniku pismeno nije dostavljeno na radno mjesto, treba mu pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu. U slučaju odbijanja prijama pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese radnika dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Vrtića.
- (3) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Vrtića, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od dva dana od dana isticanja pismena.

XIV. NADOKNADA ŠTETE

Članak 99.

- (1) Bez dopuštenja ravnatelja radnik Vrtića ne smije za sebe ili drugu osobu obavljati poslove sredstvima ili opremom Vrtića.
- (2) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Vrtiću, dužan je nastalu štetu nadoknaditi.

Članak 100.

- (1) Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovoran je za dio štete koji je prouzročio.
- (2) Ako štetu prouzroči više radnika, a ne može se za svakog radnika utvrditi dio štete koji je prouzročio, svi radnici odgovaraju za štetu i dužni su je nadoknaditi u jednakim iznosima.

Članak 101.

- (1) Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta.
- (2) Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovoga članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

Članak 102.

Vrtić će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja nadoknade štete ako šteta nije učinjena namjerno, ako radnik do tada nije uzrokovao štetu, ako je poduzeo sve da se šteta otkloni ili bi se radnik zbog isplate nadoknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.

Članak 103.

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

Članak 104.

- (1) Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.
- (2) Ako radnik ne nadoknadi nastalu štetu dragovoljno, ravnatelj treba protiv radnika pokrenuti postupak za prisilnu nadoknadu štete.

Članak 105.

- (1) Radnik ima pravo na nadoknadu štete od Vrtića ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Vrtić prouzroči štetu povredom njegovih prava iz radnog odnosa.
- (2) Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati.
- (3) Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Vrtić će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima, prema pravomoćnoj sudskoj odluci, odnosno prema ovršnoj ispravi.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 106.

Ovaj pravilnik može se mijenjati i dopunjavati samo na način i u postupku po kojem je donesen.

Članak 107.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 06. kolovoza 2018. g, (KLASA: 000-01/18-01/1, URBROJ: 2170-07-54-18-3), Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 23. studenog 2022. g (KLASA: 000-01/22-01/2, URBROJ:2170-22-1-22-3), Izmjene i dopune Pravilonika o radu od 02. svibnja 2023. g (KLASA:000-

01/23/01/1, URBROJ:2170-22-1-23-2) i Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 27. listopada 2023. g (KLASA: 000-01/14-01/1, URBROJ: 2170-07-54-14-3).

Članak 108.

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

Predsjednik Upravnog vijeća
Dječjeg vrtića „Zlatna ribica“:


Soldan
Dražen Soldan

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića „Zlatna ribica“
dana 29. svibnja 2024. i stupio je na snagu dana 6. lipnja 2024.


Katarina Bevanđić
Ravnateljica:
Katarina Bevanđić, mag.paed.

DJEČJI VRTIĆ
"ZLATNA RIBICA"
KOSTRENA

Primljeno:	<u>6.06.2024.</u>		
Klasifikacijska oznaka	Organ. jed.		
<u>000-01/24-01/1</u>			
Uredžbeni broj	Prij.	Vrij.	
<u>2170-22-1-24-5</u>			