Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14,127/17, 98/19. i 151/22), članka 41. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ broj 10/97, 107/07, 94/13 98/19. i 57/22) te članka 41. Statuta Dječjeg vrtića Košutica KLASA: 601-02/22-01/45, URBROJ: 2137/15-68-22-4

od 18. srpnja 2022. godine, Upravno vijeće Dječjeg vrtića Košutica Ferdinandovac na 24. sjednici održanoj

 4. svibnja 2023. godine donijelo je

**P R A V I L N I K**

**o radu Dječjeg vrtića Košutica Ferdinandovac**

**I. OPĆE ODREDBE**

**Članak 1.**

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

**Članak 2.**

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

**Članak 3.**

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

**Članak 4.**

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

**Članak 5.**

(1) Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Vrtićem, sukladno pravilima struke i uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj, usavršavati svoje znanje i vještine, štititi poslove i interese Vrtića i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada u Vrtiću.

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

**II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U DJEČJEM VRTIĆU**

**Natječaj**

**Članak 6.**

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

(2) O potrebi zapošljavanja novih radnika u Vrtiću odluku donosi Upravno vijeće Dječjeg vrtića Košutica Ferdinandovac (u daljnjem tekstu: Upravno vijeće) na prijedlog ravnatelja.

(3) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnoj ploči Vrtića, a rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam dana.

**Članak 7.**

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

* nazivu i sjedištu vrtića,
* nazivu ili vrsti posla za koji će se sklopiti ugovor o radu,
* uvjetima koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati,
* ispravama koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz podstavka 3. ovog stavka,
* roku u kojemu osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj,
* naznaku da li se natječaj raspisuje radi zasnivanja radnog odnosa na neodređeno ili na određeno vrijeme,
* ukoliko se natječaj raspisuje radi zasnivanja radnog odnosa na određeno vrijeme, razlog zbog kojeg se natječaj raspisuje za određeno vrijeme i predviđeno trajanje ugovora.

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

**Članak 8.**

**Iznimno od članka 6., radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:**
**– kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,**
**– kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana.**

**Članak 9.**

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

(2) S osobom iz stavka 1. ovog članka sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet (5) mjeseci.

**Članak 10.**

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

(2) Iznimno, u slučajevima navedenim u članku 8. Pravilnika, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

**Članak 11.**

Sudionike natječaja koji nisu izabrani, ravnatelj o tome izvješćuje objavom na mrežnim stranicama vrtića i vraća im dokumentaciju sukladno dogovoru s neizabranim sudionicima.

**Provjera radnih sposobnosti**

**Članak 12.**

(1) Vrtić ima pravo provjere radnih sposobnosti radnika i odlučuje u kojim će se oblicima provjeravanje provoditi (psihološki testovi, pisani radovi, razgovori i dr.).

(2) Prethodno provjeravanje sposobnosti obavlja ravnatelj, odnosno povjerenstvo ili radnik vrtića kojega ravnatelj za to opunomoći.

(3) Povjerenstvo, odnosno opunomoćeni radnik, dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

(4) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje isključivo ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.

(5) Nitko u vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema posebnom zakonu (Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti).

**Sklapanje ugovora o radu**

**Članak 13.**

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

(2) Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost ugovora.

(3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku ili ako radniku nije izdana pisana potvrda o sklopljenom ugovoru prije početka rada, smatra se da je s radnikom sklopljen ugovor na neodređeno vrijeme.

(4) Ugovor o radu mora sadržavati minimalno podatke propisane Zakonom o radu.

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

**Članak 14.**

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

**Vrste ugovora o radu**

**Članak 15.**

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

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

**Članak 16.**

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

**Članak 17.**

(1) Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli u Vrtiću sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(2) Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike i ukoliko u Vrtiću ne postoji mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

(3) Ravnatelj će radnicima koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

**Probni rad**

**Članak 18.**

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

(2) Probni rad ne smije trajati duže od šest (6) mjeseci.

(3) Ukoliko ugovorom o radu trajanje probnog rada nije drugačije određeno, trajanje probnog rada je 6 mjeseci.

**Članak 19.**

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

(2) Ukoliko rad radnika bude ocijenjen negativnom ocjenom, poslodavac je ovlašten radniku radni odnos otkazati.

**Članak 20.**

(1) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

(2) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam (7) dana.

**III. RADNICI DJEČJEG VRTIĆA**

**Članak 21.**

**(1) U dječjem vrtiću na poslovima njege, odgoja i obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci mogu raditi sljedeći odgojno-obrazovni radnici:**

**- Odgojitelji i stručni suradnici, te medicinski tehničar kao zdravstveni voditelj.**

**(2) Osim odgojno-obrazovnih radnika iz stavka 1. ovoga članka, u dječjem vrtiću mogu raditi i druge osobe koje obavljaju administrativno-tehničke i pomoćne poslove (u daljnjem tekstu: ostali radnici).**

**Članak 22.**

Osobe koje se zapošljavaju u Vrtiću moraju ispunjavati uvjete propisane zakonom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića Košutica Ferdinandovac.

**Članak 23.**

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

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

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

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

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

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

(7) Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni, odnosno prekršajni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen odgovornosti, radniku će se vratiti obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljenja.

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

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

(10) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru za zaštitu dobrobiti djeteta sukladno posebnom propisu.

**IV. PRIPRAVNICI**

**Članak 24.**

(1) Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik, zasniva radni odnos kao pripravnik.

(2) Pripravnički staž traje godinu dana.

(3) Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.

(4) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos u dječjem vrtiću.

(5) Rok iz stavka 4. ovoga članka ne teče za vrijeme porodnog dopusta, privremene nesposobnosti za rad i vojne službe.

**Članak 25.**

 (1) Pripravnik u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva u struci.

 (2) Pripravnik volonter u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj i stručni suradnik koji, na temelju sklopljenog ugovora ili sporazuma s Vrtićem, ostvaruje program pripravničkog staža.

(3) Vrtić može u skladu s godišnjim planom i programom rada radi pripremanja za polaganje stručnog ispita primiti odgojitelja ili stručnog suradnika na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

(4) Stručno osposobljavanje za rad ne može trajati dulje od pripravničkog staža.

(5) S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad ravnatelj je dužan sklopiti ugovor u pisanom obliku.

(6) Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe ovoga pravilnika osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, nadoknadi plaće i prestanku ugovora o radu.

**Stažiranje pripravnika**

**Članak 26.**

(1) Stažiranje pripravnika, stručnog suradnika i pripravnika volontera (u daljem tekstu - pripravnika) ostvaruje se na temelju programa koji predlaže povjerenstvo za stažiranje, a donosi ga ovlašteno stručno tijelo Vrtića (odgojiteljsko vijeće).

(2) Zadaća je povjerenstva izraditi prijedlog programa stažiranja, pružati pripravniku pedagošku, metodičku i svaku drugu pomoć te pratiti njegovo napredovanje.

**Članak 27.**

(1) Povjerenstvo za stažiranje imenuje ravnatelj, a čine ga:

- ravnatelj Vrtića u svojstvu predsjednika,

- mentor pripravnika,

- stručni suradnik Vrtića.

(2) Sadržaj i način rada povjerenstva, propisuje se poslovnikom o radu povjerenstva za stažiranje kojeg donosi ministarstvo nadležno za poslove obrazovanja.

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

**Članak 28.**

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

(2) Ako mentora nije moguće imenovati u Vrtiću u kojem pripravnik stažira, mentor se bira iz drugog vrtića.

**Članak 29.**

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

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

**Članak 30.**

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

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

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

**Članak 31.**

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

**Članak 32.**

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

(2) U opravdanim slučajevima (dulje bolovanje, vojna obveza, rodiljni dopust i sl.) pripravničko se stažiranje prekida, a nastavlja se kad navedeni razlozi prestanu, o čemu Vrtić mora pravodobno izvijestiti ministarstvo nadležno za poslove obrazovanja.

 **V. RADNO VRIJEME**

**Raspored radnog vremena**

**Članak 33.**

(1) Raspored radnog vremena određuje ravnatelj posebnom odlukom.

(2) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno, u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama ravnatelja.

(3) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja.

(4) Radno vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu ravnatelja smatra se radnim vremenom.

**Puno radno vrijeme**

**Članak 34.**

(1) Puno radno vrijeme radnika u vrtiću iznosi 40 sati tjedno.

(2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, u pravilu od ponedjeljka do petka.

**Članak 35.**

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem sukladno Zakonu o radu.

Radnik koji je zaposlen u Vrtiću dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Vrtić o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

**Nepuno radno vrijeme**

**Članak 36.**

(1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom će se sklopiti kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

(3) Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu, ravnatelj može rasporediti u petodnevni radni tjedan ili u određene dane u tjednu.

(4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Vrtić o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

**Članak 37.**

(1) Rad radnika u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u Vrtiću.

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

(3) 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 u nepunom radnom vremenu za sklapanje ugovora o radu u punome radnom vremenu ako u Vrtiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.

(4) Promjeni ugovora o radu iz stavka 3. ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.

**Članak 38.**

(1) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

(2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

(3) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.

(4) Radnik za trajanja radnog vremena smije napustiti radni prostor Vrtića samo uz dopuštenje ravnatelja.

**Članak 39.**

Ravnatelj je dužan izvijestiti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena, najmanje sedam (7) dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

**Preraspodjela radnog vremena**

**Članak 40.**

(1) Ravnatelj je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme.

(2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

**Članak 41.**

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

(2) Iznimno od stavka 1., preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno.

(3) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

**Članak 42.**

(1) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

(2) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

**Prekovremeni rad**

**Članak 43.**

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

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

(3) U slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu štetu, zamjene nenazočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka usmenog zahtjeva.

(4) Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada s djecom, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad ugovorenog tjednog radnog vremena, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

**Članak 44.**

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

(2) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

**Članak 45.**

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te ostali radnici određeni Zakonom o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

**VI. ODMORI I DOPUSTI**

**Pauza ili stanka**

**Članak 46.**

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

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

**Dnevni odmor**

**Članak 47.**

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

**Tjedni odmor**

**Članak 48.**

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

**Godišnji odmor**

**Članak 49.**

(1) U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, s tim da se trajanje godišnjeg odmora dužeg od 4 tjedna za svakog pojedinog radnika utvrđuje prema kriterijima iz članka 51. ovog Pravilnika.

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

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

**Razmjerni dio godišnjeg odmora**

**Članak 50.**

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

* da u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor,
* ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja,
* ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

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

**Izračun trajanja godišnjeg odmora**

**Članak 51.**

(1) Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na vrijeme od četiri (4) tjedna, odnosno 20 radnih dana, iz članka 49., dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

1. složenost poslova:

- za poslove za koje je potrebna visoka ili viša školska sprema 3 radna dana,

- za poslove za koje je potrebna srednja školska sprema 2 radna dana,

- za poslove za koje je potrebna niža školska sprema 1 radni dan,

2. uvjeti rada 1 radni dan,

1. radni staž

- od 5- do 15 godina radnog staža 3 radna dana,

- od 15- 25 godina radnog staža 4 radna dana,

- od 25 –35 godina radnog staža 5 radnih dana,

- od 35 i više godina radnog staža 6 radnih dana,

1. prema posebnim socijalnim uvjetima godišnji odmor uvećava se:
* roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 radna dana,
* roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 radni dan,
* roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta,

bez obzira na ostalu djecu 3 radna dana,

* radniku invalidu 3 radna dana.

(2) Utvrđeno ukupno trajanje godišnjeg odmora po svim osnovama iz stavka 1. ne može iznositi više od 30 radnih dana.

**Članak 52.**

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

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

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

**Članak 53.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

**Članak 54.**

(1) Plan godišnjih odmora donosi ravnatelj najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

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

**Članak 55.**

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

(2) Godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora iz prošle kalendarske godine koji nije iskorišten ili je prekinut zbog bolesti ili korištenja rodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine.

(3) 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

**Plaćeni dopust**

**Članak 56.**

(1) U jednoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na dopust do sedam radnih dana uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u slučaju:

* sklapanje braka 5 radnih dana,
* sklapanja braka djeteta 3 radna dana,
* rođenje djeteta 5 radnih dana,
* porođaja člana uže obitelji 2 radna dana,
* smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojitelja, posvojenika i unuka 5 radnih dana,
* teže nesreće ili bolesti člana uže obitelji 3 radna dana,
* selidbe u istom mjestu stanovanja 1 radni dan,
* selidbe u drugo mjesto stanovanja 3 radna dana,
* dobrovoljnog davanja krvi 1 radni dan,
* elementarne nepogode 3 radna dana,
* stručnog osposobljavanja – stručni ispit 5 radnih dana,
* liječenja o vlastitom trošku 7 radnih dana.

(2) Plaćeni dopust odobrava ravnatelj.

(3) Razdoblje provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenim na radu.

(4) 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.

(5) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dan plaćenog dopusta se koristi na dan davanja krvi.

**Članak 57.**

(1) Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije dva dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta.

(2) O pisanom zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.

**Neplaćeni dopust**

**Članak 58.**

(1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće do 30 dana u tijeku kalendarske godine u slučajevima:

- neodgodivih osobnih obaveza i poslova,

- 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 dužem od 30 dana.

**Članak 59.**

(1) Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj.

(2) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima vrtića.

**Članak 60.**

(1) Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta, ugovor o radu privremeno prestaje proizvoditi učinke, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

(2) Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o gubitku prava rada u Vrtiću.

**V. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE**

**Članak 61.**

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

(2) Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu.

(3) Plaća se ugovora u bruto iznosu.

(4) Za prethodni mjesec plaća i naknada plaće se isplaćuje najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu.

(5) Vrtić će radniku, prigodom isplate plaće, uručiti pisani izračun plaće.

**Članak 62.**

(1) Osnovnu plaću za puno radno vrijeme čini umnožak osnovice i koeficijenta složenosti radnog mjesta.

(2) Osnovicu za obračun plaće utvrđuje Upravno vijeće uz prethodnu suglasnost osnivača Vrtića.

(3) Iznimno od stavka 2., osnivač Vrtića može svojom odlukom promijeniti visinu osnovice za obračun plaće.

(4) Na temelju utvrđenih radnih mjesta Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Vrtića, osnovne plaće radnika određuju se kako slijedi:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **RED.****BROJ** | **NAZIV POSLOVA** | **KOEFICIJENT** |
| 1. | ravnatelj | 2,4 |
| 2. | stručni suradnik -pedagog | 2,2 |
| 3. | odgojitelj | 2,0 |
| 4. | zdravstveni voditelj | 2,0 |
| 5. | kuhar | 1,5 |
| 6. | spremač | 1,3 |

(5) Koeficijent složenosti poslova pripravnika umanjuje se za 20%.

(6) Osnovna plaća uvećava se za 0,5% po svakoj navršenoj godini radnog staža, a najviše do 20% osnovne plaće.

**Članak 63.**

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

- korištenja godišnjeg odmora;

- plaćenog dopusta;

- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;

- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje;

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

- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili ovim pravilnikom.

(2) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, odnosno za invalide rada prvih 7 dana, pripada mu naknada plaće u visini 70% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, s time da kao mjesečni iznos za puno radno vrijeme ne može biti niža od 25% proračunske osnovice.

(3) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja 43 dana i duže, odnosno za invalide rada 8 dana i duže, pripada mu razlika između naknade za bolovanje koju prima od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade iz stavka 1. ovoga članka.

(4) Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

**Članak 64.**

(1) Vrtić će isplatiti radniku dodatke na plaću u slučajevima određenima Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

(2) Osnovna plaća radnika uvećava se za:

 - rad noću 50%,

 - prekovremeni rad 25%,

 - rad subotom 40%,

 - rad nedjeljom ili praznikom 100%.

(3) Za vođenje posebnih programa, koji se provode u Vrtiću temeljem suglasnosti ministarstva nadležnog za poslove predškolskog odgoja i obrazovanja, radnik ostvaruje pravo na dodatak plaći u iznosu od 13,27 eura bruto za svaki održani sat posebnog programa.

(4) Raspored izvođenja posebnog programa iz stavka 3. ovog članka utvrđuje ravnatelj u dogovoru s radnikom zaduženim za vođenje posebnog programa.

(5) Dodaci iz stavka 2., podstavaka 1.-4. ovog članka međusobno se isključuju.

(6) Dodaci iz stavaka 2. i 3. ovog članka međusobno se isključuju.

(7) U slučaju istovremenog nastupanja dvije ili više okolnosti iz stavka 2. ovog članka primjenjuje se dodatak koji je najpovoljniji za radnika.

 (8) Za prekovremeni rad iz članka 43., stavka 4. ovog Pravilnika, umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1 : 1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada), te mu se u tom slučaju izdaje rješenje u kojem se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kada je taj prekovremeni rad ostvaren.

(9) Ravnatelj može radniku, uz mjesečni obračun plaće, odrediti uvećanje osnovne mjesečne plaće (stimulacija) do najviše 20% u sljedećim slučajevima:

 -ostvarenja natprosječnih rezultata rada (procjenu ostvarenja natprosječnih rezultata rada može donijeti ravnatelj ili povjerenstvo koju odredi ravnatelj),

-duže zamjene odsutnog radnika, a da uz to redovito obavlja i poslove svoga radnog mjesta,

-povremenog ili privremenog povećanja obima posla na svom radnom mjestu.

 (10) Ravnatelj može radniku koji ne ostvaruje uobičajene radne učinke na svom radnom mjestu, ili propusti izvršiti zadane opise poslova svoga radnoga mjesta, učestalo napušta radno mjesto, kasni na posao ili iz drugih opravdanih razloga, umanjiti osnovnu mjesečnu plaću (destimulacija) do najviše 20%.

(11) Ravnatelj određuje stimulaciju iz stavka 1. ovog članka sukladno financijskim mogućnostima Vrtića.

(12) Obračun i isplata stimulacije/destimulacije vrši se uz obračun plaće za prethodni mjesec na temelju obrazloženog rješenja koje donosi ravnatelj.

**Ostale naknade**

**1. Regres**

**Članak 65.**

 (1) Radnicima vrtića može se isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora, o čemu sukladno financijskim mogućnostima odlučuje Upravno vijeće.

(2) Regres će se isplatiti jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

(3) Radnici koji su s Vrtićem sklopili ugovor o radu za rad u programu kraćeg trajanja (predškola, učenje stranih jezika, sportski programi i slično) ili su s Vrtićem sklopili ugovor na određeno vrijeme do 60 dana trajanja, nemaju pravo na isplatu naknade iz stavka 1. ovog članka.

**2. Otpremnine za prestanak službe i odlazak u mirovinu**

**Članak 66.**

(1) Kada radniku prestaje radni odnos na zakonom propisan način za koji je obvezna isplata otpremnine, radniku pripada pravo na otpremninu 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 toga poslodavca.

(2) Kada radniku prestaje radni odnos zbog odlaska u mirovinu radniku se može isplatiti otpremnina, sukladno financijskim mogućnostima Vrtića, u iznosu koji odredi Upravno vijeće.

**3. Trošak prijevoza na posao i s posla**

**Članak 67.**

(1) Radnik kojemu je stvarno mjesto stanovanja izvan mjesta rada ima pravo na naknadu stvarnih troškova prijevoza na posao i s posla u visini karte javnog prijevoza.

(2) Radnik koji ima službeni automobil u stalnom korištenju, nema pravo na naknadu iz stavka 1.

(3) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se mjesečno.

**4. Naknada za službeni put**

**Članak 68.**

Kada je upućen na službeno putovanje, radniku pripada naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada iznosa hotelskog računa za noćenje ili noćenje s doručkom, u visini sukladno uvjetima prema Pravilniku o porezu na dohodak koji je na snazi u vrijeme nastanka prava na naknadu.

**5. Jubilarne nagrade**

**Članak 69.**

(1) Radniku se može, sukladno financijskim mogućnostima Vrtića, isplatiti jubilarna nagrada za neprekinuti radni staž u Vrtiću bez obzira na vrstu sklopljenog ugovora o radu s Vrtićem.

(2) Pod neprekinutim radnim stažem smatra se svaki prekid između sklopljenih ugovora o radu koji je manji od dva mjeseca.

(3) Jubilarna nagrade za pojedinog radnika može se isplatiti za ostvarene godine staža kako slijedi:

* 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.

(4) O isplati jubilarne nagrade kao i visini iste odluku donosi Upravno vijeće, sukladno financijskim mogućnostima Vrtića.

**6. Pomoći**

**Članak 70.**

(1) Radniku ili njegovoj obitelji može se isplatiti novčana pomoć u sljedećim slučajevima:

* smrti radnika koji je izgubio život u obavljanju ili povodom obavljanja rada,
* smrti radnika izvan rada,
* smrti supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici, roditelja, očuha i maćehe, posvojitelja, djeteta, pastorka, posvojenika i unuka te roditelja supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici,
* nastanka teške invalidnosti radnika na radu,
* nastanka teške invalidnosti supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici, djeteta, pastorka i posvojenika,
* bolovanja u trajanju dužem od 90 dana,
* radi nabave lijekova ili medicinskih pomagala.

(2) O isplati pomoći po prethodnom pisanom zahtjevu radnika ili njegove obitelji odlučuje Upravno vijeće i odobrava ju ovisno o financijskim mogućnostima Vrtića u trenutku kada radnik ili njegova obitelj ostvaruju pravo na pomoć.

(3) Upravno vijeće može i u drugim opravdanim slučajevima radniku odobriti isplatu odgovarajuće potpore, sukladno financijskim mogućnostima Vrtića.

(4) Radnici koji su s Vrtićem sklopili ugovor o radu za rad u programu kraćeg trajanja (predškola, učenje stranih jezika, sportski programi i slično) ili su s Vrtićem sklopili ugovor na određeno vrijeme do 60 dana trajanja, nemaju pravo na pomoć iz stavka 1.

**7. Nagrade za blagdane**

**Članak 71.**

(1) Prigodom blagdana Svetog Nikole mogu se, sukladno financijskim mogućnostima Vrtića, isplatiti sredstva za poklon djeci radnika Vrtića mlađoj od 12 godina i onoj koja navrše 12 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar.

(2) Visinu neto iznosa sredstava za poklon djeci radnika Vrtića određuje Upravno vijeće sukladno propisima maksimalno do visine iznosa za koji se ne plaća porez na dohodak.

(3) Radnicima Vrtića može se sukladno financijskim mogućnostima Vrtića isplatiti prigodna godišnja nagrada za Božićne i Uskrsne blagdane maksimalno do iznosa na koji se, sukladno propisima, ne plaća porez na dohodak.

(4) O isplati i visini nagrade odlučuje Upravno vijeće sukladno financijskim mogućnostima Vrtića.

**VI. PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

**Članak 72.**

(1) Ugovor o radu prestaje:

* smrću radnika,
* istekom vremena na koji je sklopljen (ako je sklopljen na određeno vrijeme),
* kada radnik stekne uvjete za odlazak u mirovinu, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
* dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog nesposobnosti za rad,
* sporazumom zaposlenika i poslodavca,
* otkazom,
* odlukom nadležnog suda,
* u drugim slučajevima određenim zakonom.

**Članak 73.**

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

**Članak 74.**

(1) Radniku Vrtića kojem se tijekom radnog staža u Vrtiću naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost upućuje se na liječnički pregled.

(2) Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(3) Radniku Vrtića koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka prestaje radni odnos u dječjem vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(4) Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada potvrdi da je radna sposobnost radnika bitno narušena, Upravno vijeće donosi odluku kojom se radnik oslobađa rada na radnom mjestu za koje ima sklopljen ugovor o radu te ga, ako postoji mogućnost, raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima.

(5) Radniku Vrtića koji odbije raspored prestaje radni odnos u Vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

**Članak 75.**

(1) Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos:

- ako upravno vijeće utvrdi da odgojitelj i stručni suradnik ne ostvaruju odgojno-obrazovni program sukladno zakonu i propisu donesenom na temelju zakona,

- ako ne položi stručni ispit u propisanom roku,

- i u drugim slučajevima utvrđenim ovim Pravilnikom i zakonom.

**Otkaz**

**Članak 76.**

(1) Ugovor o radu mogu otkazati obje ugovorne strane.

(2) Otkaz ugovora o radu može biti redoviti i izvanredni.

**Članak 77.**

(1) Radnik može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći razloge za otkaz.

(2) U slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu, radnik je obvezan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

**Redoviti otkaz**

**Članak 78.**

Vrtić može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok u slučaju:

* prestanka potrebe za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
* ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
* ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

**Osobito teške povrede obveza**

**Članak 79.**

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa, zbog kojih Vrtić može otkazati ugovor o radu, smatraju se naročito ove povrede obveza iz radnog odnosa:

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

**Članak 80.**

(1) Ako je Vrtić otkazao ugovor o radu zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ne smije šest (6) mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

(2) Ako u navedenom roku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Vrtić je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

(3) Pri odlučivanju o otkazu, Vrtić je obvezan voditi računa o trajanju radnog odnosa, godinama života zaposlenika i obvezama uzdržavanja koje ga terete.

**Izvanredni otkaz**

**Članak 81.**

(1) Na izvanredni otkaz ugovora o radu imaju pravo i poslodavac i radnik bez obveze poštivanja ugovornog ili propisanog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

(3) U slučaju iz stavka 1. ovog članka, stranka koja želi otkazati ugovor o radu ima pravo zahtijevati od strane koja je kriva za otkaz, naknadu štete koja je nastala neizvršavanjem ugovorom o radu preuzetih obveza.

**Članak 82.**

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

**Otkaz skrivljenim ponašanjem radnika**

**Upozorenje**

**Članak 83.**

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

(2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim u slučajevima u kojima postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

**Članak 84.**

(1) Otkaz mora biti u pisanom obliku i mora biti obrazložen.

(2) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje, a otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza (primjena pravila o dostavi pismena prema Zakonu o upravnom postupku).

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, 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.

(4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(5) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

(6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

**Otkazni rok**

**Članak 85.**

(1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok iznosi najmanje:

* 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od 1 godine,
* mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 1 godinu,
* mjesec dana i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 2 godine,
* 2 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 5 godina,
* 2 mjesec i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 10 godina,
* 3 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 20 godina.

(2) Radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina, otkazni rok iz prethodnog stavka ovoga članka Pravilnika povećava se za 2 tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

**Članak 86.**

Radnik može na zahtjev poslodavca prestati raditi i prije isteka roka ili ugovora o radu, ali mu je obvezan isplatiti naknadu plaće i priznati sva prava kao da je radio za cijelo vrijeme otkaznog roka.

**Članak 87.**

(1) U slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može bit duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

(2) U sporazumu između poslodavca i radnika rokovi iz članka 85. mogu se skratiti.

**Članak 88.**

Za vrijeme trajanja otkaznog roka, zaposlenik ima pravo izostati s posla najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja i pravo na naknadu plaće za vrijeme provedeno izvan radnog mjesta.

**Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

**Članak 89.**

(1) Vrtić može otkazati ugovor i istodobno predložiti radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

(2) Ako u navedenom slučaju radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

(3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

(4) U slučaju otkaza otkazni rok teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog rok.

**VII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA**

**Članak 90.**

(1) Radnici Dječjeg vrtića tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemirivati.

(2) Pod uznemiravanjem radnika Dječjeg vrtića smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

**Članak 91.**

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

**Članak 92.**

(1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba o uznemiravanju odmah obavijestiti ravnatelja.

(2) U skladu s obavijesti radnika, ravnatelj je dužan provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

(3)Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemirivao ili spolno uznemirivao druge radnike, dužan je ravnatelju-ici istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjena djela za koje se tereti.

(4) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovim skrivljenim

ponašanjem.

**Članak 93.**

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Dječjeg vrtića, ravnatelj je ovlašten u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa izdati radniku pismeno upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili izvanredno otkazati ugovor o radu.

**Članak 94.**

(1) Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja može prekinuti rad.

(2) Radnik koji je prekinuo rad prema stavku 1. ovoga članka, a koji nije s tim u svezi pravodobno zatražio sudsku zaštitu, čini tešku povredu obveze iz radnog donosa.

**VIII. ZABRANA DISKRIMINACIJE**

**Članak 95.**

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

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

**Članak 96.**

(1) Pod izravnom diskriminacijom razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.

(2) Pod neizravnom diskriminacijom razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

**Članak 97.**

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

**Članak 98.**

(1) Uz pristanak osobe za koju se sumnja da je žrtva diskriminacije u vrtiću, tijela vrtića dužna su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.

(2) Kada pravobranitelji iz stavka 1. ovoga članka to zahtijevaju, tijela vrtića dužna su im u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva dostaviti sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.

**IX. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA**

**Članak 99.**

(1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta za kojeg drži da mu je istim povrijeđeno neko pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti upravnom vijeću zahtjev za zaštitu prava.

(2) Ako raspolaže relevantnim podatcima u svezi sa zahtjevom radnika, upravno vijeće će o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.

**Članak 100.**

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

**Članak 101.**

Ako ne postupi prema članku 100. 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.

**X. DOSTAVA PISMENA**

**Članak 102.**

(1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnome mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu ili se vodi dostavna knjiga) 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 osam dana od dana isticanja pismena.

**XI. POSLOVNA TAJNA**

**Članak 103.**

(1) Svi zaposleni u vrtiću dužni su čuvati kao poslovnu tajnu sve informacije i podatke koje saznaju u tijeku obavljanja poslova i radnih zadataka, a koja su značajna za poslovanje.

(2) U slučaju nepoštovanja 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.

**XII. NAKNADA ŠTETE**

**Članak 104.**

(1) Ukoliko radnik namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je istu nadoknaditi.

(2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao, uz naznaku da ukoliko se ne može utvrditi dio štete koji je uzrokovao svaki pojedini radnik, svi su radnici jednako odgovorni i štetu naknađuju solidarno u jednakim dijelovima.

**Članak 105.**

(1) Ukoliko radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, vrtić mu je dužan naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

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

**XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

**Članak 106.**

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

**Članak 107.**

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

**Članak 108.**

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu KLASA: 601-02/17-01/37, URBROJ: 2137/15-68-17-1 od 6. prosinca 2017. godine i Izmjene i dopune Pravilnika o radu Dječjeg vrtića Košutica Ferdinandovac KLASA: 601-02/20-01/38, URBROJ: 2137/15-68-20-4 od 23. studenog 2020. godine.

**Članak 109.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 1. lipnja 2023. godine, a objaviti će se na oglasnoj ploči i web stranici Vrtića.

UPRAVNO VIJEĆE DJEČJEG VRTIĆA KOŠUTICA FERDINANDOVAC

KLASA: 601-02/23-01/27

URBROJ: 2137-15-68-23-2

Ferdinandovac, 4. svibnja 2023.

 PREDSJEDNIK :

 **Miroslav Fuček**