

Na temelju članka 26. Zakona o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19) i i članka 41. i 69. Statuta Dječjeg Vrtića HLOJKICA (KLASA: 011-04/22-01/01, URBROJ: 2112-60-1-22-01, 8. studeni 2022. godine) Upravno vijeće Dječjeg vrtića HLOJKICA, na sjednici održanoj 30. kolovoza 2023. godine donosi

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

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa u Dječjem vrtiću HLOJKICA, Delnice, Šetalište Ivana Gorana Kovačića 1, OIB: 27292864929 (u daljnjem tekstu: Vrtić, Poslodavac), radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmori i dopusti, zabrana natjecanja, zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, te mjere zaštite od diskriminacije, lake i osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa, naknada štete, prestanak radnog odnosa, pravni položaj ravnatelja Vrtića i drugih radnika, te ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa radnika u Vrtiću, u skladu sa Zakonom o radu, važećim kolektivnim ugovorom i drugim važećim aktima društva i pozitivnim zakonskim propisima.
- (2) Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike s kojima je Vrtić sklopio ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, punim ili nepunim radnim vremenom.
- (3) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 2.

- (1) Ako se kolektivnim ugovorom, koji obvezuje poslodavca i radnika, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.
- (2) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.
- (3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 3.

- (1) Poslodavac je u obvezi u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima, voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni, u skladu sa zakonom i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom i zakonom.
- (2) Radnik je u obvezi savjesno, stručno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, prema uputama poslodavca datim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao, usavršavati svoje znanje i vještine, štiti poslovne interese poslodavca, po nalogu nadređenog, sukladno svojim sposobnostima, zamijeniti privremeno odsutnog radnika, pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada kod poslodavca.
- (3) Poslodavac je prilikom određivanja mjesta i načina obavljanja rada, dužan poštivati prava i

dostojanstvo radnika, te osigurati mu uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Članak 4.

- (1) Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u svezi s ugovorom o radu ili drugim odgovarajućim aktom, a koje nije uređeno ovim Pravilnikom ili Zakonom o radu, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora opći propisi obveznog prava.

II. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 5.

- (1) Upravno vijeće i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi 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 te pristup radnom mjestu, primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.
- (3) Ravnatelj je dužan radnike redovno izvještavati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Članak 6.

- (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 koja borave u Vrtiću.

Članak 7.

- (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.

Članak 8.

- (1) Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Vrtića odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.
- (2) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.
- (3) Izmjenjene osobne podatke radnik je dužan pravodobno dostaviti Vrtiću.

Članak 9.

- (1) Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Vrtića kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.
- (2) Ravnatelj odlukom imenuje osobu zaduženu za zaštitu osobnih podataka, sukladno Zakonu o zaštiti osobnih podataka.
- (3) Radnikovi osobni podaci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.
- (4) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz

radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Članak 10.

- (1) Osobni podaci koji se prikupljaju, obrađuju, koriste ili dostavljaju trećim osobama radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi radnim odnosom, ili ostvarivanja zakonskih obaveza, su sljedeći:
- prezime, ime, djevojačko prezime, ime roditelja
 - datum rođenja, mjesto rođenja, država rođenja
 - državljanstvo
 - spol
 - JMBG
 - OIB
 - vrsta radnog odnosa (neodređeno/određeno) naznaka je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme te očekivano trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme
 - prebivalište ili uobičajeno boravište
 - dan sklapanja ugovora o rad
 - dan početka rada
 - probni rad
 - naziv radnog mjesta
 - trajanje pripravničkog staža, ako je ugovoreno
 - mjesto rada
 - radno vrijeme (puno ili nepuno), odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima
 - ukupni mirovinski staž do početka rada kod poslodavca
 - radni staž
 - staž kod poslodavca
 - ukupni staž u odgojno-obrazovnim ustanovama
 - vrijeme mirovanja radnog odnosa
 - podaci o bankovnom računu radnika
 - podaci o naknadi za prijevoz
 - naziv škole/fakulteta, stečena stručna sprema, zvanje, datum stjecanja stručne spreme
 - e-mail adresa (službena)
 - broj službenog telefona/mobitela
 - podaci sa osobne iskaznice
 - podaci o mirovinskom osiguranju
 - podaci o zdravstvenom osiguranju
 - podaci o dodatnom osiguranju
 - osobni podaci o članovima uže obitelji (ime, prezime, spol, JMBG, OIB, datum rođenja, državljanstvo, mjesto i zemlja rođenja, srodstvo)
 - osobni podaci za zdravstveno i/ili porezno osigurane članove uže obitelji, oznaka zdravstvenog osiguranja i datum primjene zdravstvenog osiguranja članova obitelji osiguranih po radniku, tip poreznog uzdržavanja, postotak olakšice, datum primjene za članove obitelji osiguranih po radniku
 - porezni faktor i općina plaćanja prireza za radnika
 - podaci o prethodnim poslodavcima
 - podaci o mirovinskom, radnom i beneficiranom stažu
 - podaci o smanjenoj radnoj sposobnosti (invalidnosti, tjelesno oštećenje)
 - status branitelja
 - vrsta usavršavanja/osposobljavanja

- obračunate bruto plaće
- doprinosi iz i na plaću
- porez i prirez iz dohotka od nesamostalnog rada
- obračunata neto plaća
- popis obustava od plaće
- popis neto doznaka na tekuće račune radnika kod poslovnih banaka evidencija polica osiguranja za radnike koji premije koriste kao porezno priznate izdatke
- evidencija primanja radnika u tijeku porezne godine
- primanja radnika za kalendarsku godinu, koja ulaze u mirovinski staž osiguranja
- mjesečno prijavljivanje podataka sukladno Pravilniku o porezu na dohodak
- uplata doprinosa za prvi i drugi stup MIO doprinosa
- pregled obračunatih i isplaćenih bolovanja na teret poslodavca i HZZO
- broj dana godišnjeg odmora za tekuću godinu
- dan prestanka radnog odnosa
- razlog prestanka radnog odnosa.

Članak 11.

- (1) Poslodavac je dužan štititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim propisima.
- (2) Radnici Vrtića tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.
- (3) Pod uznemiravanjem radnika 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.
- (4) Pod spolnim uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 12.

- (1) Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 13.

- (1) Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u daljnjem tekstu: pritužba).
- (2) Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik.
- (3) Ravnatelj je dužan imenovati osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: Povjerenik).
- (4) Ime i prezime, adresa mjesta rada, broj telefona, adresa e-pošte Povjerenika biti će objavljeni na oglasnoj ploči Vrtića te će na taj način biti dostupni svim radnicima.
- (5) Kada ravnatelj ili Povjerenik neposredno uoči da neki od radnika Vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povrede obveza iz radnog odnosa.
- (6) Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 5. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, a prema potrebi i iz prostora Vrtića.
- (7) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 6. ovoga članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 14.

- (1) Kada Povjerenik primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužan je u roku od 8 dana ispitati pritužbu i poduzeti potrebne mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.
- (2) U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će se način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i drugi dokazi u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te za svaki relevantan dokaz sastaviti zapisnik.
- (3) Radnik koji je podnio pritužbu kao i radnik od kojeg se uzima izjava povodom pritužbe, može zahtijevati da pri davanju izjave bude nazočan sindikalni povjerenik ili odvjetnik.
- (4) Svi radnici dužni su u cijelosti i potpuno surađivati s Povjerenikom, odazvati se njegovom pozivu te mu priopćiti sve podatke važne za dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.
- (5) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 4. ovoga članka smatra se radnikovom povredom obveza iz radnog odnosa.

Članak 15.

- (1) Poslodavac se obvezuje u svim slučajevima podnijeti pritužbe za uznemiravanje osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.
- (2) Poslodavac će, ovisno o okolnostima slučaja, poduzeti određene radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.
- (3) U tu svrhu, osobi koja uznemirava ili spolno uznemirava radnika treba predložiti sklapanje aneksa ugovora o radu za druge poslove ako je uznemiravanje moguće samo na dotičnim poslovima, odnosno dati joj otkaz sa ponudom izmijenjenog ugovora o rad.
- (4) Ako radnik koji uznemirava odbije potpisati predloženu izmjenu ugovora o radu, isto predstavlja razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 16.

- (1) Osobni podaci radnika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se priopćavati trećima.

Članak 17.

- (1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad ako smatra da su poduzete mjere neprimjerene, dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred Upravnim vijećem ili nadležnim sudom.

III. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 18.

- (1) U Vrtiću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.
- (2) Diskriminacijom u smislu Zakona o suzbijanju diskriminacije (NN br. 85/08, 112/12) smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi rase, etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja, spolne diskriminacije, kao i osobe povezane s njom rodbinskom ili drugim vezama.
- (3) Pod pojavnim oblicima iz stavka 1. ovoga članka razumijeva se izravna ili neizravna

diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim propisima.

Članak 19.

- (1) Pod izravnom diskriminacijom iz članka 18. stavka 3. ovoga Pravilnika 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 iz članka 18. stavka 3. ovoga Pravilnika 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 20.

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

Članak 21.

- (1) Uz pristanak osobe koja je možebitna 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 imu roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva dostaviti sve podatke i tražene isprave usvezi s diskriminacijom.

IV. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 22.

- (1) Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom, ovim Pravilnikom i kolektivnim ugovorom zasnovati radni odnos u Vrtiću ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa i posebne uvjete za rad na određenim poslovima prema aktima poslodavca, posebnim zakonima, kolektivnim ugovorom ili drugim propisima.
- (2) Prilikom sklapanja ugovora o radu ili postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) zabranjeno je od radnika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

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 će otkazati 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 slučajuposlodavac, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.
- (6) Ako Vrtić sazna da je protiv osobe koja je 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 Vrtiću ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru za zaštitu dobrobiti djeteta sukladno posebnom propisu.

Članak 24.

- (1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi ravnatelj Vrtića u skladu sa godišnjim planom i programom rada Vrtića.
- (2) Radni odnos u Vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja za sve radnike.
- (3) Sklapanju ugovora o radu za radnike Vrtića, prethodi postupak izbora u skladu s posebnim zakonom, Statutom i ovim Pravilnikom.

Članak 25.

- (1) Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.
- (2) Izbor se provodi na temelju natječaja, koji se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnoj ploči Vrtića.
- (3) Rok za primanje prijava kandidata na natječaj ne može biti kraći od osam dana.
- (4) U javnom natječaju navodi se naziv radnog mjesta, vrsta radnog odnosa i trajanje radnog vremena, posebne uvjete koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojeg se primaju prijave i rok u kojem će prijavljeni kandidat biti obaviješten o izboru.
- (5) U natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe

oba spola.

(6) Obavijest o rezultatima natječaja objavljuje se na mrežnim stranicama Vrtića.

Članak 26.

- (1) Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.
- (3) Na temelju odluke o izboru, ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj Vrtića.
- (4) Odgojno – obrazovni radnici u Vrtiću (odgojitelj i stručni suradnik: pedagog, psiholog, logoped, edukacijski rehabilitator i socijalni pedagog te medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica) moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja te utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova njege, odgoja i obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci.
- (5) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću iz stavka 4. ovog članka osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.
- (6) Iznimno, ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete propisane čl. 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i ovim Pravilnikom, 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.
- (7) S osobom iz stavka 6. 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.
- (8) Kandidate koji nisu izabrani poslodavac o tome pismeno ili putem e-maila izvješćuje u roku od 45 dana od isteka roka za podnošenje prijave.

Članak 27.

- (1) Ravnatelj Vrtića može bez natječaja s radnikom sklopiti ugovor o radu:
 - na određeno vrijeme kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 kalendarskih dana
 - kada potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 kalendarskih dana
 - do punog radnog vremena, s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
 - u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova.
- (2) Odgojno – obrazovni radnici i ostali radnici koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme mogu, iz opravdanih razloga, koje utvrđuje Upravna vijeće, u drugom dječjem vrtiću zasnovati radni odnos bez natječaja.
- (3) Vrtić ima pravo provjere radnih sposobnosti radnika i odlučuje u kojim će se oblicima provjeravanje provoditi (psihološki testovi, pisani radovi, razgovori i dr.).
- (4) Prethodno provjeravanje sposobnosti obavlja ravnatelj, odnosno povjerenstvo ili radnik Vrtića kojega ravnatelj za to opunomoći.
- (5) Povjerenstvo, odnosno radnik dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.
- (6) Nitko u Vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti (NN br. 79/07, 113/08, 43/09, 130/17, 114/18, 47/20, 134/20, 143/21).

Probni rad

Članak 28.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- (3) Ukoliko ugovorom o radu trajanje probnog rada nije drugačije određeno, trajanje probnog rada je šest mjeseci.

Članak 29.

- (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, Vrtić je ovlašten radniku radni odnos otkazati i to bez ikakvih dodatnih obavještenja ili obrazloženja.

Članak 30.

- (1) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, a otkaz u tom slučaju mora biti u pisanom obliku i obrazložen.
- (2) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.
- (3) Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 2. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog roka, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 31.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drugačije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen zakonom, Kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 32.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (2) Radnik može izuzetno sklopiti Ugovor o radu na određeno vrijeme, a naročito kad se radi o:
 - zamjeni privremeno odsutnog radnika,
 - obavljanju sezonskih poslova (odgojno-zdravstveno-rekreativni program) i drugih kraćih programa odgojno - obrazovnog rada,
 - obavljanju izvanrednih i privremenih poslova ili poslova čiji se opseg privremeno i nepredviđeno povećavao,
 - zapošljavanju radnika koji ne ispunjava propisane uvjete, do izbora radnika koji te uvjete ispunjava, a najduže do kraja pedagoške godine.
- (3) Ako je ugovor o radu iz st. 1. ovoga članka sklopljen u trajanju dužem od tri godine, poslodavac s istim radnikom ne može sklopiti slijedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme.
- (4) Ako je ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka sklopljen u trajanju kraćem od 3 godine,

ukupno trajanje sklopljenih ugovora o radu ne može biti neprekinuto duže od 3 godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.

- (5) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti svaki slijedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji u tom ugovoru mora biti naveden.
- (6) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu iz st. 1. ovoga članka koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (7) Prekid kraći od 2 mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.
- (8) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno gornjim odredbama ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 33.

- (1) U slučajevima privremenog smanjenja posla na poslovima radnog mjesta za koje je radnik sklopio ugovor o radu kao i privremene potrebe za radom radnika na drugim poslovima u okviru organizacije i sistematizacije radnih mjesta, poslodavac može radnika rasporediti na te druge poslove koji odgovaraju njegovom stupnju stručne spreme, određene vrste znanja i sposobnosti i to bez ponude izmjene ugovora o radu.
- (2) Vrijeme trajanja rasporeda radnika prema članku 1. ovog članka ne može biti duže od dva mjeseca u tijeku godine.
- (3) Za vrijeme rasporeda na druge poslove predviđene odredbama stavka 1. ovog članka radnik ostvaruje prava i plaću koja su za njega povoljnija.

Oblik ugovora o radu

Članak 34.

- (1) Radni odnos u Vrtiću zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (3) Ugovor o radu obvezno sadrži uglavke propisane Zakonom o radu.
- (4) Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru.
- (5) Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, smatra se da je odustao od zasnivanja radnog odnosa.
- (6) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.
- (7) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.
- (8) Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi sa radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (9) Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početku rada.

Članak 35.

- (1) Prije stupanja na rad poslodavac mora omogućiti radniku uvid u Pravilnik o radu Vrtića i ostale akte Vrtića, te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom na radu.

Članak 36.

- (1) Radnika u rad uvodi ravnatelj Vrtića ili osoba koju on na to ovlasti.

V. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 37.

- (1) Odgojitelji, stručni suradnici i Ravnatelj obvezni su stručno se usavršavati sukladno propisima koje donosi ministar nadležan za obrazovanje, a zdravstveni voditelj u skladu s propisima koje donosi ministar nadležan za zdravstvo.
- (2) Odgojitelji, stručni suradnici i Ravnatelj mogu, dok su u radnom odnosu, napredovati u struci i stjecati položajna zvanja mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika.
- (3) Odgojiteljima, stručnim suradnicima i Ravnatelj se u slučaju privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljnog ili roditeljskog dopusta ili posvojiteljskog dopusta ili mirovanja radnog odnosa produljuje rok na koji su izabrani u odgovarajuće zvanje za onoliko vremena koliko je trajala privremena odsutnost s rada

Pripravnici

Članak 38.

- (1) Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik u Vrtiću, zasniva radni odnos kao pripravnik.
- (2) Ugovor o radu zaključuje se s radnikom pripravnikom za radno mjesto na koje je raspoređen i za koje se stručno osposobljava za samostalni rad.
- (3) Pripravnički staž traje godinu dana.
- (4) Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.
- (5) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos u Vrtiću.

Članak 39.

- (1) Ako pripravnik za kojeg je propisana obveza polaganja stručnog ispita nije mogao pristupiti polaganju ispita u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta rok iz članka 38. stavak 5. ovog Pravilnika produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta.
- (2) Ako pripravnik za kojeg je propisana obveza polaganja stručnog ispita nije mogao pristupiti polaganju ispita zbog izvanrednih okolnosti koje su uzrokovale odgodu propisanog roka polaganja ispita, rok iz članka 38. stavak 5. ovog Pravilnika produžuje se do prvog roka određenog za polaganje stručnog ispita.

Članak 40.

- (1) Stažirati i polagati stručni ispit imaju pravo i obvezu odgojitelji i stručni suradnici i to:
 - pripravnici, zaposleni na neodređeno ili određeno vrijeme s punim radnim vremenom
 - pripravnici, zaposleni na neodređeno ili određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom

- pripravnici s radnim iskustvom
- pripravnici volonteri
- radnici u drugim ustanovama, trgovačkim društvima koji na temelju ugovornog odnosa s Vrtićem ostvaruju odgojno – obrazovnu djelatnost u svojoj struci (vanjski suradnici).

Članak 41.

- (1) Pripravnički staž se ostvaruje na osnovi Plana i programa pripravničkog stažiranja kojim se utvrđuju sadržaji obučavanja, trajanje obučavanja na pojedinim poslovima, način praćenja rada i napredovanja, te uređuju druga pitanja od interesa za uspješno osposobljavanje pripravnika, u skladu s internim aktom Vrtića.

Članak 42.

- (1) Povjerenstvo za stažiranje čine:
 - ravnatelj Vrtića u svojstvu predsjednika
 - mentor pripravnika
 - stručni suradnik Vrtića.
- (2) Povjerenstvo imenuje ravnatelj vrtića.
- (3) Sadržaj i način rada povjerenstva, propisuje se poslovnikom o radu povjerenstva za stažiranje.
- (4) Poslovnik donosi Ministarstvo znanosti i obrazovanja.
- (5) Evidenciju o ostvarivanju programa pripravničkog staža, u pravilu, vodi mentor.
- (6) Zadaća je Povjerenstva izraditi prijedlog programa stažiranja u skladu sa Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju i Pravilniku o načinu i uvjetima polaganja stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću, pružati pripravniku pedagošku, metodičku i svaku drugu pomoć te pratiti njegovo napredovanje.

Članak 43.

- (1) Ako vrtić nema odgajatelja u zvanju mentora, ravnatelj može imenovati za mentora odgajatelja istog ili višeg stupnja stručne spreme od pripravnika, s položenim stručnim ispitom ili onog koji nema obvezu polagati stručni ispit, a uživa ugled vrsnog odgajatelja.
- (2) Ako mentora nije moguće imenovati u Vrtiću u kojem pripravnik stažira, mentor se bira iz drugog vrtića.

Članak 44.

- (1) Program pripravničkog staža počinje se ostvarivati danom početka radnog odnosa, ostvarivanjem ugovornog odnosa, odnosno danom početka volontiranja.
- (2) Cjeloviti program stažiranja Vrtić je obavezan donijeti najkasnije 15 dana od zasnivanja radnog odnosa pripravnika.

Članak 45.

- (1) Nakon početka rada pripravnika Vrtić je obavezan:
 - imenovati Povjerenstvo za stažiranje
 - prijaviti stažiranje Ministarstvu znanosti i obrazovanja (na tiskanici PO-1) najkasnije 15 dana od početka rada (volontiranja) pripravnika
 - izraditi Plan i program pripravničkog staža i uručiti ga pripravniku na početku stažiranja.

Članak 46.

- (1) Pripravnik je dužan sudjelovati u svim dijelovima odgojno – obrazovnog rada:
 - planiranje, programiranje, pripremanje i ostvarivanje programa njege, odgoja i obrazovanja te praćenje, procjenjivanje i evaluiranje ostvarenja programa

- vođenje pedagoške dokumentacije.
- (2) Pripravnik je obvezan djelatno sudjelovati u svim oblicima stručnog usavršavanja, posebice onima koji su namijenjeni pripravnici.

Članak 47.

- (1) Povjerenstvo za stažiranje biti će nazočno aktivnostima pripravnika odgajatelja najmanje dva puta.
- (2) Stručni će suradnik biti nazočan radu pripravnika najmanje dva puta.
- (3) Povjerenstvo najkasnije do isteka roka pripravničkog staža, pismeno utvrđuje ocjenu rada i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad.
- (4) Ocjena osposobljenosti pripravnika mora biti obrazložena i uručuje se pripravniku.
- (5) Ako Povjerenstvo za praćenje rada i napredovanja pripravnika ocijeni da se pripravnik nije osposobio za samostalan rad, pripravniku će prestati radni odnos s danom kad mu je o tome uručena pismena ocjena.

Članak 48.

- (1) Ako pripravnik tijekom pripravničkog staža prijeđe u drugi vrtić, stažiranje se nastavlja u vrtiću u koji je prešao.
- (2) Vrtić u kojem je ostvaren dio pripravničkog staža obvezan je o promjeni odmah izvijestiti Ministarstvo znanosti i obrazovanja i sastaviti izvješće o ostvarenom dosadašnjem stažu (tiskanica – PO-2).
- (3) Jedan primjerak izvješća šalje se, zajedno s drugom dokumentacijom, u vrtić gdje se pripravnik zaposlio ili mu se predaje osobno zbog dalje uporabe.
- (4) Jedan se primjerak izvješća, zajedno s drugim dokumentima, dostavlja Ministarstvu znanosti i obrazovanja u vrijeme prijavljivanja pripravnika za polaganje stručnog ispita.

Članak 49.

- (1) 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.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 50.

- (1) Odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva može obaviti pripravnički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa slapanjem ugovora o stručnom osposobljavanju (u daljnjem tekstu: stručno osposobljavanje).
- (2) Stručno osposobljavanje za rad ne može trajati dulje od pripravničkog staža.
- (3) Upravno vijeće daje suglasnost o prijemu izabranih polaznika na stručno osposobljavanje.
- (4) Polaznik stručnog osposobljavanja mora imati mentora i program stručnog osposobljavanja.
- (5) Na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

VI. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Puno radno vrijeme i raspored radnog vremena

Članak 51.

- (1) Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati na tjedan, uključujući i stanku za odmor u trajanju od 30 minuta dnevno.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana od ponedjeljka do petka.
- (3) Radno vrijeme odgojno – obrazovnih radnika utvrđuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.
- (4) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.
- (5) Trajanje dnevnog radnog vremena određuje se na način da se zadovolje potrebe djece za ostvarivanjem programa predškolskog odgoja.
- (6) O rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena ravnatelj Vrtića ili osoba koju on ovlasti mora obavijestiti radnike najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.
- (7) Raspored radnog vremena, početak i završetak dnevnog radnog vremena, utvrđuje se u skladu sa Godišnjim planom i programom rada.
- (8) Radnik je obavezan započeti s radom na vrijeme i ne smije ga prije vremena završiti, osim uz dozvolu ravnatelja radnik može rad kasnije započeti, prekinuti ili ranije završiti.
- (9) Postupanje radnika protivno odredbama prethodnih stavaka ovoga članka predstavlja povredu radne obveze radnika.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 52.

- (1) Ako narav posla to zahtjeva (ovisno o nazočnosti djece u programima predškolskog odgoja tijekom pedagoške godine, a u skladu sa propisanim standardima i normativima predškolskog odgoja te godišnjim zaduženjima i strukturom radnog vremena radnika), ravnatelj Vrtića može donijeti odluku o preraspodjeli radnog vremena.
- (2) Puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 50 sati tjedno.
- (4) Iznimno od odredbe iz prethodnog stavka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (5) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najdulje 4 mjeseca.
- (6) Razdoblja za plaćeni godišnji odmor te razdoblja bolovanja ne uključuju se prilikom izračuna prosjeka.

Nepuno radno vrijeme

Članak 53.

- (1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada narav i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.
- (3) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.
- (4) Ako ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnicima s nepunim radnim vremenom plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) određuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu na koje su zasnovali radni odnos, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Prekovremeni rad

Članak 54.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijeke potrebe, radnik na zahtjev ravnatelja Vrtića ili druge za to ovlaštene osobe mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) najviše do 8 sati tjedno.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovog članka 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) Ukupno trajanje prekovremenog rada pojedinog radnika utvrđuje se Zakonom o radu.
- (4) Trudnica, majka s djetetom do tri godine i samohrani roditelj s djetetom do šest godina može raditi prekovremeno samo ako napiše izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Evidencija o radnicima zaposlenim kod poslodavca

Članak 55.

- (1) U Vrtiću se vodi evidencija o zaposlenim radnicima, o radnom vremenu radnika, stvarnom broju sati rada radnika, broju prekovremenih sati radnika, broju dana plaćenog i neplaćenog dopusta, dana godišnjeg odmora, dana blagdana i neradnih dana, razdobljima privremene spriječenosti za rad, sukladno posebnom propisu.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka, dnevni i tjedni odmor

Članak 56.

- (1) Radnik ima pravo na odmor (stanku), dnevni odmor, tjedni odmor i godišnji odmor u slučajevima i pod uvjetima propisanim zakonom, ovim Pravilnikom i odlukom ravnatelja Vrtića.
- (2) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor u trajanju od 30 minuta.
- (3) Vrijeme korištenja dnevnog odmora ubraja se u radno vrijeme.

- (4) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.
- (5) Radnik ima pravo na tjedni odmor subotom i nedjeljom u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.
- (6) Kada radnik ne može koristiti dnevni i tjedni odmor u trajanju kako je određeno ovim Pravilnikom i Zakonom o radu, poslodavac mora omogućiti radniku korištenje zamjenskog odmora odmah nakon razdoblja rada zbog kojeg je radnik koristio odmor u kraćem trajanju od predviđenog trajanja ovim utvrđenim Pravilnikom i Zakonom o radu.
- (7) U slučaju prijeke potrebe ravnatelj Vrtića može zatražiti da radnik odgodi ili prekine korištenje odmora.

Godišnji odmor

Članak 57.

- (1) Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Članak 58.

- (1) Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se za svakog radnika tako da se najkraćem trajanju najmanje od 4 tjedna, odnosno 20 radnih dana, pribrajaju dani godišnjeg odmora utvrđeni prema osnovama propisanim ovim Pravilnikom.
- (2) Godišnji odmor radnika iz prethodnog stavka ovog članka uvećava se prema slijedećim kriterijima:
 - (1) prema dužini radnog staža:

- do 10 godina	1 dan
- od 10 do 20 godina	2 dana
- od 20 godina	3 dana
 - (2) prema složenosti poslova:

- poslovi VSS	4 radnih dana
- poslovi VŠS	3 radna dana
- poslovi SSS, VKV, KV	2 radna dana
- poslovi PKV, NKV	1 radni dan
 - c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom do 7 godina	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako malodobno dijete još po	1 radni dan
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina	3 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s posebnim potrebama bez obzira na ostalu djecu	3 radna dana
- invalidu	3 radna dana.
 - d) roditelji, posvojitelji ili staratelji djeteta s teškoćama u razvoju
 2 radna dana |
- (3) Broj dana utvrđen prema kriterijima iz prethodnog stavka zajedno sa zakonskim minimumom ne smije biti dulji od 30 dana.
- (4) Blagdani i neradni dani određeni zakonom i ovim Pravilnikom (subote i nedjelje),

privremena nesposobnost za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik (bolovanje), kao i dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

- (5) Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 59.

- (1) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora određenog u čl. 58. ovoga Pravilnika za svaki mjesec dana rada u slučaju:
- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja roka iz članka 60. ovoga Pravilnika nije stekao pravo na godišnji odmor
 - ako radni odnos prestane prije završetka roka iz članka 57. ovoga Pravilnika
 - ako radni odnos prestane prije 1. srpnja tekuće godine
- (2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz prethodnog stavka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- (3) Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 60.

- (1) Radniku se može odgoditi ili prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja iznenadnih, važnih ili neodgodivih poslova.
- (2) Odluku o odgodi ili prekidu korištenja godišnje odmora iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj Vrtića.
- (3) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuta korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenju godišnjeg odmora.
- (4) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova koje ima zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora.
- (5) Pod troškovima iz prethodnog stavka ovoga članka smatraju se stvarni troškovi prijevoza u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida.

Članak 61.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj Vrtića odlukom ili Planom godišnjih odmora i to najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (2) Ravnatelj mora najmanje 15 dana prije korištenja obavijestiti radnike o trajanju i rasporedu korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Dva dana godišnjeg odmora radnik ima pravo iskoristiti kada on to želi, uz obvezu da poslodavca najmanje tri dana prije o tome obavijesti.
- (4) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koju bi ostvario kao da je radio.
- (5) Naknada plaće iz prethodnog stavka isplaćuje se radniku u roku i na način koji vrijede za isplatu plaće.
- (6) Po sporazumu sa poslodavcem radnik može koristiti godišnji odmor i u više dijelova, time da mora iskoristiti najmanje 2 tjedna u neprekidnom trajanju.
- (7) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dijelovima, na način da prvi dio u trajanju od najmanje dva tjedna koristi neprekidno u tijeku kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor
- (8) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

- (9) Iznimno od stavka 8. ovog članka, godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetanjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u koji se vratio na rad..
- (10) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, koja se određuje u visini razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 62.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine do ukupno najviše sedam radnih dana za sljedeće slučajeve:
- | | |
|---|---------------|
| - sklapanje braka | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| - smrt supružnika, djeteta, roditelja, brata, sestre, pastorka, usvojenika ili unuka | 5 radnih dana |
| - smrt djeda ili bake te roditelja supružnika | 2 radna dana |
| - selidba u istom mjestu stanovanja | 1 radni dan |
| - selidba u drugo mjesto stanovanja | 2 radna dana |
| - kao dobrovoljni davatelj krvi, za svako davanje | 2 radna dana |
| - teška bolest užeg člana obitelji | 3 radna dana |
| - nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama | 1 radni dan |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | 2 radna dana |
| - elementarna nepogoda koja je neposredno zadesila radnika | 5 radnih dana |
- (2) Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi slučaj iz stavka 1. ovog članka odobrava mu se dopust u utvrđenom trajanju.
- (3) Pri računanju trajanja plaćenog dopusta ne računavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni Zakonom.
- (4) Plaćeni dopust koristi se u vrijeme nastupa utvrđenih slučajeva i ne može se koristiti u drugo vrijeme.
- (5) Razdoblja plaćenog dopust smatraju se vremenom provedenim na radu.
- (6) Na zahtjev poslodavca radnik je dužan dostaviti dokumente kao dokaz opravdanosti korištenja plaćenog dopusta.

Članak 63.

- (1) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, radniku se za pripremanje i polaganje ispita može odobriti godišnje do 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Članak 64.

- (1) Ako okolnosti iz članka 62. ovog Pravilnika nastupe u vrijeme odsutnosti radnika s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.
- (2) Ako okolnosti iz članka 62. ovog Pravilnika za smrtni slučaj nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće s time da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

Neplaćeni dopust

Članak 65.

- (1) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova vrtića, a osobito radi:
 - gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
 - njege člana uže obitelji,
 - liječenja na vlastiti trošak,
 - sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama
 - osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije
- (2) Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka može iznimno odobriti u trajanju duljem od 30 dana.
- (3) Neplaćeni dopust radniku odobrava ravnatelj Vrtića, po pisanom zahtjevu radnika.
- (4) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

VIII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA SA POSLODAVCEM

Članak 66.

- (1) Radnik ne smije bez suglasnosti poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana utakmice).
- (2) Suglasnost iz stavka 1. ovog članka daje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.
- (3) Zabrana iz stavka 1. ovoga članka odnosi se na obavljanje rada u svim oblicima pravnih odnosa (ugovor o radu, ugovor o trgovačkom zastupanju, ugovor o djelu, ugovor o autorskom djelu i sl.).

Članak 67.

- (1) Na način i uz uvjete propisane Zakonom o radu, poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana utakmice).

IX. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 68.

- (1) Povrede iz radnog odnosa mogu biti lake i teške.
- (2) Lake povrede obveze iz radnog odnosa su:
 - učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla,
 - učestalo prekoračenje vremena propisanog za odmor (stanku) ili korištenje prava na odmor (stanku) izvan propisanog vremena bez opravdanog razloga,
 - neobavješćivanje ravnatelja/osobe koju je ovlastio ravnatelj o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata bez opravdanih razloga,
 - kao i svako ponašanje, odnosno postupanje radnika koje je i drugim aktima poslodavca kvalificirano kao laka povreda radne obveze.
- (3) Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa, zbog kojih poslodavac može otkazati radni odnos smatraju se naročito ove povrede obveza iz radnog odnosa:
 - neopravdani izostanak s posla
 - neopravdano napuštanje radnog mjesta prije isteka radnog vremena
 - odbijanje izvršenja radnih zadataka bez opravdanog razloga
 - neizvršavanje ili nesavjesno, nepravodobno i nemarno izvršavanje radnih obveza
 - nezakonit rad ili propuštanje poduzimanja mjera ili radnji na koje je radnik ovlašten radi sprječavanja nezakonitosti
 - povreda poslovne tajne
 - nanošenje imovinske štete Vrtiću namjerno ili krajnjom nepažnjom
 - nedopušteno korištenje sredstvima Vrtića
 - zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti
 - zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti
 - nedostavljanje opravdanja - liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njenom očekivanom trajanju u roku od 3 dana od nastupanja privremene nesposobnosti za rad
 - nepropisan i nekorektan odnos prema radnicima ili njihovo šikaniranje
 - uznemiravanje i spolno uznemiravanje drugog radnika
 - zlouporaba obveze na prijavljivanje opravdane sumnje na korupciju
 - tri puta izrečena kazna za lake povrede obveza iz radnog odnosa počinjene u razdoblju od dvije godine,
 - 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,
 - zlostavljanje (psihičko i fizičko) i zanemarivanje djece
 - ostavljanje djece bez nadzora
 - kao i svako ponašanje, odnosno postupanje radnika koje je i drugim aktima poslodavca kvalificirano kao teška povreda radne obveze.

Članak 69.

- (1) Za lake povrede obveza iz radnog odnosa mogu se izreći sljedeće kazne:
 - usmena opomena
 - pisana opomena.
- (2) O lakim povredama obveza iz radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

Članak 70.

- (1) O teškim povredama obveza iz radnog odnosa odlučuje Povjerenstvo za utvrđivanje teških povreda obveza iz radnog odnosa.

- (2) Povjerenstvo iz prethodnog stavka ovog članka imenuje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Članak 71.

- (1) Pri određivanju vrste kazne uzimaju se u obzir težina počinjene povrede i nastale posljedice, stupanj odgovornosti radnika, okolnosti u kojima je povreda počinjena, te olakotne i otegotne okolnosti na strani radnika.
- (2) Ako Povjerenstvo utvrdi počinjene osobito teške povrede iz radnog odnosa, radni odnos nprestaje sukladno zakonu.

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 72.

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Vrtiću, dužan je štetu naknaditi u visini utvrđene štete.
- (2) Postojanje štete utvrđuje se inventurom ili drugim radnjama zavisno od prirode štetne radnje ili štete.
- (3) Visina štete utvrđuje se na temelju cjenika, knjigovodstvene ili tržišne vrijednosti ili po računu izvršenih usluga, a ako to nije moguće vještačenjem.
- (4) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (5) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (6) Ako radnik pretpri štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Članak 73.

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

XI. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 74.

- (1) Ugovor o radu prestaje:
 - smrću radnika
 - istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
 - kada radnik navrši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
 - dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad
 - sporazumom radnika i poslodavca
 - otkazom
 - odlukom nadležnog suda.
- (2) Odgojitelju i stručnom suradniku, osim razloga iz stavka 1. ovog članka, prestaje radni odnos:
 - ako nastupe okolnosti iz članka 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i članka 81. stavak 3. ovog Pravilnika,
 - 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 Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju i Zakonom o radu.

Sporazum radnika i poslodavca

Članak 75.

- (1) Sporazumni prestanak ugovora o radu mogu predložiti i radnik i poslodavac.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti sačinjen u pisanom obliku i sadržavati podatke o strankama i datum prestanka ugovora o radu.
- (3) O zahtjevu iz stavka 1. ovog članka odlučuje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.
- (4) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju, za poslodavca - ravnatelj Vrtića i radnik.

Otkaz ugovora i otkazni rok

Članak 76.

- (1) Ugovor o radu mogu otkazati i poslodavac i radnik.
- (2) Otkaz ugovora mora biti sačinjen u pisanom obliku.
- (3) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz, a radnik samo u slučaju kada je to uvjetovano zakonom i ovim Pravilnikom.

Članak 77.

- (1) Nije li ugovorom o radu drukčije ugovoreno, radnik i Vrzić mogu otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove u najmanjem trajanju određenom Zakonom o radu.
- (2) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, 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 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) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:
 - dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
 - mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
 - mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
 - dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 5 godina
 - dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 10 godina
 - tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 20 godina
 - otkazni rok iz prethodne alineje ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.
- (5) Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio te biti odsutan s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

- (6) Poslodavac je dužan u roku od osam dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Članak 78.

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
 - ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obaveze iz radnog odnosa zbog
 - o određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
 - ako radnik krši obaveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
 - ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
- (2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- (3) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, poslodavac je dužan radnika pismeno 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.
- (4) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.
- (5) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Članak 79.

- (1) Poslodavac i radnik mogu izvanredno otkazati ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme bez poštivanja ugovorenog ili propisanog otkaznog roka iz opravdanih razloga zbog osobito teške povrede radnog odnosa ili zbog neke druge važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obje ugovornih strana, ako nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Postojanje opravdanog razloga za otkaz moraju dokazati i poslodavac i radnik.
- (3) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za razlog na kojem se izvanredni otkaz temelji.

Članak 80.

- (1) U slučaju da tijekom rada nastupi potreba rasporeda radnika na druge poslove koji nisu predviđeni ugovorom o radu ili se ukaže potreba promjene pojedinog uglavka ugovora o radu, poslodavac može radniku otkazati postojeći ugovor o radu uz istovremenu ponudu za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
- (2) U slučajevima privremenog smanjenja posla na poslovima radnog mjesta za koje je radnik sklopio ugovor o radu kao i privremene potrebe za radom radnika na drugim poslovima u okviru organizacije i sistematizacije radnih mjesta, poslodavac može rasporediti radnika na te druge poslove u skladu sa stručnom spremom, znanjem i sposobnostima i bez ponude izmjene ugovora o radu ne dulje od 2 (dva) mjeseca u tijeku godine.

- (3) Za vrijeme rasporeda iz prethodnog stavka ovoga članka radnik ostvaruje prava i plaću koja su za njega povoljnija.
- (4) Radnik ima pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takve izmjene ugovora iako je prihvatio ponudu poslodavca pod uvjetima i na način predviđenim ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.

Članak 81.

- (1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijela državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (3) Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 82.

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

Članak 83.

- (1) Odgojno – obrazovni radnici te ostali radnici kojima se tijekom radnog staža u Vrtiću naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost upućuju se na liječnički pregled.
- (2) Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi Upravno vijeće, na prijedlog ravnatelja.
- (3) Odgojno – obrazovnom radniku te ostalim radnicima koji odbiju izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka prestaje radni odnos u Vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.
- (4) Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada potvrdi da je radna sposobnost odgojno-obrazovnog radnika ili ostalih radnika bitno narušena, otkazat će mu se ugovor o radu i istodobno, ako postoji mogućnost, predložiti sklapanje ugovora pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora), i to za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, a koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 84.

- (1) Odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa u pisanom obliku dostavljaju se radniku.
- (2) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.
- (3) Radnik zahtjev za zaštitu prava iz radnog odnosa podnosi Upravnom vijeću u pisanom obliku, koje o zahtjevu odlučuje u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.
- (4) U slučaju da Upravno vijeće u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika zahtjevu ne udovolji ili na zahtjev ne odgovori, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu prava pred nadležnim sudom.

Članak 85.

- (1) Sve odluke o pravu i obvezi radnika i sva druga pismena neposredno se uručuju radniku na njegovu mjestu rada, uz naznak datuma uručjenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio napisanu odluku.
- (2) Ako radnik odbije primiti odluku iz stavka 1. ovog članka, osoba koja je dostavlja o tome će sačiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a spomenutu će odluku istoga dana staviti na oglasnu ploču Vrtića.
- (3) Protekom roka od osam dana od dana isticanja odluke iz stavka 2. ovog članka na oglasnoj ploči Vrtića, smatra se da je dostava radniku uredna.
- (4) Ako radnik ne dolazi na rad, napisana odluka iz stavka 1. ovog članka dostavit će mu se putem pošte preporučenim pismom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu.
- (5) Dostava se smatra urednom ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili punoljetni član njegova kućanstva.
- (6) Ako radnik ili punoljetni član njegova obiteljskog domaćinstva odbije primiti neposrednu dostavu ili preporučeno pismo, odnosno u slučaju povrata pošiljke s adrese koju je radnik prijavio poslodavcu s naznakom „nepoznati primatelj“, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči Vrtića, a dostava će se smatrati urednom nakon preteka roka od osam dana od dana objave na oglasnoj ploči.

XIII. PLAĆE I NAKNADE

Članak 86.

- (1) Za obavljeni rad radniku pripada plaća utvrđena Kolektivnim ugovorom, a za vrijeme opravdane odsutnosti s rada pripada mu naknada plaće.
- (2) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.
- (3) Plaća se isplaćuje u novcu, najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec.
- (4) Plaća u smislu Zakona o radu je plaća u bruto iznosu.
- (5) Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Vrtić kao poslodavac.
- (6) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, sindikalne članarine, osiguranje, uzdržavanja i slično).

Članak 87.

- (1) Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine poslodavac je dužan radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.
- (2) Ukoliko poslodavac na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknade plaće ili otpremnine radniku uručiti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.
- (3) Obračun iz prethodnog stavka jeste ovršna isprava.

Utvrđivanje plaće

Članak 88.

- (1) Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, dodataka na plaću i povećanja plaće po osnovi ostvarenih rezultata i drugih kriterija utvrđenim odredbama ovoga Pravilnika, odredbama važećeg kolektivnog ugovora te drugim aktima u Vrtiću.
- (2) Osnovna plaća radnika za normalne uvjete rada na poslovima za puno radno vrijeme i puni radni učinak predstavlja umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta na koje je

radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće.

- (3) Osnovica za obračun plaća radnika ne može biti niža od osnovice za izračun plaće za službenike i namještenike u javnim službama, a koja se primjenjuje na obračun plaća zaposlenika u osnovnim školama.
- (4) Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta dodatak su Pravilniku.
- (5) Dodaci na osnovnu plaću su dodatak za napredovanje u zvanju, dodatak za rad u skupinama po posebnom programu, dodaci za rad u posebnim uvjetima te ostali dodaci na plaću predviđeni Kolektivnim ugovorom.
- (6) Radniku pripada dodatak na plaću u iznosu od 0,5 % koeficijenta radnog mjesta za svaku godinu radnog staža.

Članak 89.

- (1) U slučajevima kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe poslova ili drugog opravdanog razloga radi u dane blagdana ili neradne dane propisane zakonom, u noćnom radu, nedjeljom ili prekovremeno, ima pravo na uvećanje osnovne plaće i to:
 - za rad u dane blagdana i neradne dane propisane zakonom... 50%
 - za rad subotom..... 25%
 - za rad nedjeljom..... 35%
 - za prekovremeni rad50%
 - za rad noću..... 40%
 - za rad s djecom s razvojnim i zdravstvenim teškoćama... 10%
 - za rad odgojitelja koji rade u posebnim programima (strani jezik ili jezik na pismu nacionalne manjine, sportski program, glazbeni, likovni).....5%
- (2) Pod noćnim radom u smislu prethodnog stavka ovoga članka smatra se rad između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.
- (3) Ukoliko se rad radnika obavlja uz istodobno ostvarivanje više posebnih uvjeta iz stavka 1. ovog članka, dodaci se isplaćuju kumulativno.

Članak 90.

- (1) Za sate prekovremenog rada koje preraspodjelom nije moguće uklopiti u godišnje zaduženje radnika, radnik u dogovoru s ravnateljem, umjesto uvećanja osnovne plaće, može koristiti slobodne radne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1.

Članak 91.

- (1) Radnik ima pravo na dodatak ukoliko je temeljem drugih propisa napredovao u zvanje:
 - Mentora u iznosu od 10% osnovice
 - Savjetnika u iznosu od 20% osnovice
 - Izvrnog savjetnika u iznosu od 30% osnovice
- (2) S danom prestanka važenja zvanja, radnik od sljedećeg mjeseca gubi pravo na taj dodatak.

Članak 92.

- (1) Poslodavac je dužan isplatiti jednake plaće ženama i muškarcima za jednaki rad i rad jednake vrijednosti, u smislu odredbi Zakona o radu.

Naknade plaće

Članak 93.

- (1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisom, radnik ima pravo na naknadu plaće, pod uvjetima i na način utvrđenim ugovorom o radu, Zakonom o radu i drugim važećim pozitivnim propisima.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu plaće kad ne radi u visini koju bi ostvario da je radio, zbog: godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, državnog blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, obrazovanja, prekvalifikacije, dokvalifikacije, stručnog osposobljavanja, ako je upućen od poslodavca, te radi službenog puta, korištenja stanke za dojenje djeteta, obavljanja seminara i sličnih obveza od interesa za poslodavca, ostalih opravdanih izostanaka po odobrenju ravnatelja.
- (3) Radnik koji je uslijed bolesti ili oporavka privremeno nesposoban za rad do 42 dana, ima pravo na naknadu plaće najmanje od 85% od njegove plaće koju je ostvario u mjesecu prije otvaranja bolovanja.
- (4) U slučaju da je privremena nesposobnost za rad radnika uzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, radniku pripada naknada u iznosu 100% plaće koju bi ostvario da je radio.
- (5) Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Članak 94.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za radno vrijeme uz normalan učinak, za vrijeme kada ne radi zbog zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika, kao na primjer u slučaju nedostatka pogonske energije, nedolaska djece u vrtić i sl.

Članak 95.

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na jednokratni dodatak na plaću (regres) za korištenje godišnjeg odmora u skladu s mogućnostima i po odluci Osnivača.
- (2) Naknada iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Otpremnina

Članak 96.

- (1) Radniku kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod poslodavca.
- (2) U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za ukupan radni staž u Vrtiću.
- (3) Otpremnina dospijeva danom odjave radnika s obveznih osiguranja i po odluci Osnivača.
- (4) Poslodavac koji na dan dospjlosti iz stavka 3. ovog članka ne isplati otpremninu ili je ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata otpremnine, radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.
- (5) Obračun iz prethodnog stavka je ovršna isprava.

Jubilarne nagrade

Članak 97.

- (1) Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni rad u Vrtiću u skladu s mogućnostima i po odluci Osnivača.
- (2) Osnovica za isplatu jubilarne nagrade je osnovica plaće utvrđena posebnom odlukom Osnivača.
- (3) Iznos jubilarne nagrade čini umnožak pripadajuće osnovice plaće i koeficijenta koji ovisi o dužini neprekidnog rada radnika, a utvrđuje se prema sljedećem:
 - 10 godina staža ..1,25
 - 15 godina staža ..1,50
 - 20 godina staža ..1,75
 - 25 godina staža ..2,00
 - 30 godina staža ..2,25
 - 35 godina staža ..2,50
 - 40 godina staža ..2,75
 - 45 godina staža... 3,00
- (4) Jubilarna nagrada se isplaćuje prvi idući mjesec nakon mjeseca u kojem je radnik Vrtića ostvario pravo na isplatu jubilarne nagrade, a najkasnije do isteka kalendarske godine u kojoj je to pravo ostvareno, u skladu s mogućnostima i po odluci Osnivača.

Potpore

Članak 98.

- (1) Radnik ima pravo na potporu jedan puta godišnje, u skladu s mogućnostima i po odluci Osnivač, po svakoj osnovi u slučaju:
 - za novorođeno dijete
 - smrti supružnika, djeteta i roditelja,
 - nastanka teške invalidnosti,
 - bolovanja dužeg od 90 dana,
 - nastanka teške invalidnosti djece i supružnika,
 - radi nabave medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu,do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (2) Pod teškom invalidnošću iz prethodnog stavka ovog članka, podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne ustrojstvene jedinice Zavoda za mirovinsko osiguranje, utvrđena u minimalno iznosu od 70%.
- (3) Uža obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (4) Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa dvije prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodna tri mjeseca.
- (5) Pod prosječnom mjesečnom plaćom podrazumijeva se prosječna bruto plaća isplaćena po radniku u RH u prethodna tri mjeseca.

Članak 99.

- (1) Radnik zaposlen u Vrtiću ima pravo na nagradu koja može biti dar u naravi (bon) ili novčani iznos, do iznosa koji prema propisima ne podliježe oporezivanju, utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, u skladu s mogućnostima i po odluci Osnivača.
- (2) Odluku o isplati nagrade iz stavka 1. ovog članka donosi Osnivač najkasnije do 15. prosinca tekuće godine, ovisno o raspoloživim proračunskim sredstvima u tekućoj godini.
- (3) Nagrada iz stavka 1. ovog članka isplatit će se radnicima najkasnije do 23. prosinca

tekuće godine, u skladu s mogućnostima i po odluci Osnivača.

Dar djetetu

Članak 100.

- (1) U povodu božićnih blagdana radnicima će se isplatiti novčani iznos ili dati poklon za svako dijete do 15 godina starosti u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, u skladu s mogućnostima i po odluci Osnivača.

Dnevnice

Članak 101.

- (1) Kada ravnatelj upućuje radnika na službeni put, prije odlaska na službeni put, uručuje mu putni nalog.
- (2) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica i ostali troškovi putovanja, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.
- (3) Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način kako je to regulirano za tijela državne uprave ili sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.
- (4) Ukoliko je radniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje.
- (5) Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na putu i za ostatak vremena duži od 12 sati.
- (6) Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice.
- (7) Ako radnik po nalogu ravnatelja svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Vrtića, Vrtić će mu isplatiti naknadu za korištenje privatnog automobila prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Ostale naknade

Članak 102.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla za udaljenosti od mjesta stanovanja do mjesta rada preko jednog (1) kilometra u jednom pravcu, prema cjeniku javnih prijevoznika.
- (2) Naknada troškova prijevoza neće se isplatiti za dane godišnjeg odmora, rodiljnog dopusta, privremene spriječenosti za rad i druge dane kada radnik nije u obvezi doći na posao.
- (3) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se radniku jednom mjesečno, prilikom isplate plaće, prema evidenciji o prisutnosti na radu.

Članak 103.

- (1) Radnik je kolektivno osiguran od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja posla, posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti, kao i od posljedica nesretnog slučaja u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

Članak 104.

- (1) Radnik ima pravo na preventivni sistematski pregled u pravilu jednom godišnje, koji se osigurava za sve radnike.

XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU, SINDIKATI

Članak 105.

- (1) Radnici zaposleni kod poslodavca, koji zapošljava najmanje 20 radnika, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Članak 106.

- (1) Radnici imaju pravo, bez bilo kakve razlike, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima sindikata.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 107.

- (1) Suprotnosti koje odredbe ovog Pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa koji obvezuje Vrtić, ne utječu na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu, drugom propisu ili kolektivnom ugovoru neposredno primijeniti odgovarajuća odredba zakona ili drugog propisa.

Članak 108.

- (1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Vrtića.

KLASA: 011-03/23-01/07

URBROJ: 2112-60-1-25-1

Delnice, 31. kolovoza 2023. godine

Predsjednica Upravnog vijeća
Adrijana Kruljić



Ovaj Pravilnik o radu donesen je dana 30. kolovoza 2023. godine, objavljen na oglasnoj ploči dana 31. kolovoza 2023. godine te stupio na snagu dana 8. rujna 2023. godine.

Ravnateljica Vrtića:

Karmela Rački



Popis koeficijenata složenosti radnih mjesta sastavni su dio Pravilnika o radu i glase:

NAZIV RADNOG MJESTA KOEFICIJENTI	KOEFICIJENTI
1. RAVNATELJ	
Za ravnatelja može biti izabrana osoba koja ispunjava uvjete iz čl. 37. (VŠS ILI VSS) Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19 i 57/22)	
1.1. Ravnatelj predškolske ustanove preko 400 djece (VSS)	2,505
1.2. Ravnatelj predškolske ustanove do 400 djece (VSS)	2,317
1.3. Ravnatelj predškolske ustanove preko 400 djece (VŠS)	2,130
1.4. Ravnatelj predškolske ustanove do 400 djece (VŠS)	2,037
2. STRUČNO – PEDAGOŠKI POSLOVI	
Za navedena radna mjesta mogu biti izabrane osobe koje zadovoljavaju čl. 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19 i 57/22)	
2.1. PEDAGOG, PSIHOLOG, EDUKACIJSKI REHABILITATOR, DEFEKTOLOG, LOGOPED, ODGOJITELJ - DEFEKTOLOG, MAG. RANOG I PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA (VSS)	
- SAVJETNIK	1,948
- MENTOR	1,788
- SA POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	1,599
- BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,357
2.2. DEFEKTOLOG – REHABILITATOR	
Stručni djelatnici u dječjem vrtiću s posebnim skupinama za djecu s teškoćama u razvoju trebaju imati sljedeću vrstu stručne spreme	
- DEFEKTOLOG – REHABILITATOR SAVJETNIK	2,022
- DEFEKTOLOG – REHABILITATOR MENTOR	1,849
- DEFEKTOLOG – REHABILITATOR SA POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	1,672
- DEFEKTOLOG – REHABILITATOR BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,405
2.3. MEDICINSKA SESTRA – ZDRAVSTVENI VODITELJ Za radno mjesto medicinska sestra može biti izabrana osoba koja zadovoljava uvjete iz čl. 24. st. 10. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19 i 57/22)	
- MEDICINSKA SESTRA (glavna sestra) (VŠS)	1,490
- VIŠA MEDICINSKA SESTRA- POČETNIK	1,187
2.4. ODGOJITELJ (VŠS) Za odgojitelja može biti izabrana osoba koja zadovoljava uvjete iz čl. 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19 i 57/22)	
- ODGOJITELJ SAVJETNIK	1,706
- ODGOJITELJ MENTOR	1,614
- ODGOJITELJ SA POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	1,490
- ODGOJITELJ BEZ POLOŽENOM STRUČNOG ISPITA	1,187
2.5. ODGOJITELJ (SSS) iz čl. 55. (Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19 i 57/22)	1,404
2.6. MEDICINSKA SESTRA (SSS) SA DODATNIM PEDAGOŠKIM	1,404

OBRAZOVANJEM iz čl. 55. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19 i 57/22)	
2.7. MEDICINSKA SESTRA (SSS) iz čl. 55. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19 i 57/22)	1,264
2.8. SURADNIK U PREDŠKOLSKOM ODGOJU (SSS) iz čl. 55. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19 i 57/22)	1.210
2.9. OSOBE NA RADNOM MJESTU ODGOJNO OBRAZOVNIH DJELATNIKA BEZ ZAKONOM ODREĐENE STRUČNE SPREME	1,186
3. PRAVNI, ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVENO – FINANCIJSKI POSLOVI	
3.1. VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VSS)	1,507
3.2. TAJNIK (VSS)	1,507
3.3. TAJNIK, VODITELJ RAČUNOVOSTVA (VŠS)	1,349
3.4. TAJNIK I VODITELJ RAČUNOVODSTVA (SSS)	1.205
3.5. TAJNIK, VODITELJ RAČUNOVODSTVA (SSS)	1,171
3.6. ADMINISTRATIVNI REFERENT, ADMINISTRATIVNI TAJNIK, RAČUNOVODSTVENI REFERENT, EKONOM (SSS)	1,044
4. POMOĆNO – TEHNIČKI POSLOVI	
4.1. GLAVNI KUHAR-ICA, DOMAR RUKOVODITELJ POSTROJENJA ZA LOŽENJE (SSS)	1,044
4.2. DOMAR-VOZAČ, DOMAR, KUHAR (KV)	0,984
4.3. ŠVELJA, PRALJA, POMOĆNI POSLOVI U KUHINJI, POMOĆNI RADNIK ZA NJEGU, SKRB I PRATNJU, SPREMAČICA (PKV, NSS)	0,800