

Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu (NN93/14,127/17, 98/19 151/22, 46/23,64/23), članka 41. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97,107/07, 94/13, 98/19, 57/22,101/23), članka 34. Statuta Dječjeg vrtića Zraka sunca, Potočka ulica 55, Križevci, a uz prethodnu suglasnost osnivača Djela Marijina - Pokreta fokolara od 24.02.2026., Upravno vijeće Dječjeg vrtića Zraka sunca, Križevci na sjednici održanoj dana 25.02.2026. donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Dječji vrtić Zraka sunca, kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Poslodavac) uređuje prava i obveze radnika i Poslodavca, uvjete rada, organizaciju rada, naknade plaće i ostala materijalna prava radnika, zasnivanje i prestanak radnog odnosa, mjere zaštite dostojanstva radnika te druga pitanja u vezi s radom.

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.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike zaposlene kod Poslodavca, koji su sklopili ugovor na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom ili su zasnovali radni odnos kao pripravnici.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 3.

Radnik je obvezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, sukladno pravilima struke i uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Poslodavac će radniku isplatiti plaću za obavljeni rad te mu omogućiti ostvarenje drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koje radnik ostvaruje na temelju radnog odnosa utvrđenih ovim Pravilnikom.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U VRTIĆU

Članak 4.

Ocjenu o potrebi sklapanja ugovora o radu s novim radnicima donosi ravnatelj u skladu s potrebama organizacije rada dok Odluku o objavi javnog natječaja donosi Upravno vijeće. Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na temelju provedenog natječaja.

Javni natječaj se objavljuje na mrežnoj stranici Poslodavca, a rok za zaprimanje prijave kandidata ne može biti kraći od osam (8) dana.

Članak 5.

Javni natječaj iz prethodnog članka treba sadržavati:

- Puni naziv i sjedište Poslodavca
- Naziv i vrstu rada na koji se kandidat zapošljava
- Uvjete koje treba ispunjavati kandidat
- Isprave kojima dokazuje ispunjenost uvjeta
- Vrijeme na koje se sklapa ugovor
- Rok u kojem kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj

Članak 6.

Iznimno od članka 4. ovog Pravilnika radni odnos može se zasnovati ugovorom i bez javnog natječaja i to u sljedećim situacijama:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od šezdeset (60) dana
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od šezdeset (60) dana.

Članak 7.

Odluku o izboru odgojitelj, stručnih suradnika te ostalih radnika na temelju javnog natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Sudionike javnog natječaja koji nisu izabrani, ravnatelj o tome izvješćuje pisanim putem u roku 7 dana od izbora kandidata.

Sklapanje ugovora o radu

Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme.

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

Članak 9.

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.

Radnik može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, a osobito kad se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- provođenje predškolskog programa, kraćeg programa predškolskog odgoja,
- zapošljavanju radnika bez natječaja radi obavljanja poslova koji ne trpe odlaganje, ali ne dulje od 60 dana,
- zapošljavanje radnika koji nema tražene uvjete do zapošljavanja radnika koji te uvjete ispunjava, a najduže do 5 mjeseci,
- drugim slučajevima utvrđenim Zakonom

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Propust ugovornih strana da sklope ugovor u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost ugovora. 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.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati sljedeće odredbe:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada radnika
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava, ili kratak popis poslova ili opis radova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
8. plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. trajanju i uvjetima probnog rada,
12. upoznavanju radnika s organizacijom rada i zaštitom na radu te omogućavanju radniku da se upozna s propisima o radnim odnosima.

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakonski propis kojima su ista regulirana, drugi propis, ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 11.

Svaka osoba može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete zasnovati radni odnos kod Poslodavca uz ispunjenje općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa i posebnih uvjeta za rad na određenim poslovima propisanim zakonom, drugim propisom i ovim Pravilnikom.

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

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled, a obavezan je to učiniti ako je prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisano zakonom i drugim propisom, kao uvjet za obavljanje određenih poslova, a radnik nema valjanu ispravu o zdravstvenoj sposobnosti

Članak 12.

Naziv radnih mjesta s popisom i opisom poslova i posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu radi obavljanja određenih poslova radnih mjesta utvrđeni su Statutom i Pravilnikom Poslodavca, a sve u skladu s zakonskim odredbama.

Probni rad

Članak 13

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, na način da isti može trajati najviše 6 mjeseci.

Trajanje probnog rada određuje se za odgojitelje, stručne suradnike i ostale radnike do šest mjeseci, a za ostale radnike dva mjeseca.

Iznimno, probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust. U ovom slučaju, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci. Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i Poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Pripravnici

Članak 14.

Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljavaju u zanimanju za koje su se školovali zasnivaju radni odnos kao pripravnik. Pripravnički staž traje najduže godinu dana. Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.

Ravnatelj donosi odluku o imenovanju odgajatelja mentora za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnika.

Ako Poslodavac nema odgojatelja mentora, ravnatelj može imenovati za mentora odgojitelja istog ili višeg stupnja stručne sprema od pripravnika s položenim stručnim ispitom ili onog koji nema obvezu polagati stručni ispit.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos kod Poslodavca.

Rok iz prethodnog stavka ovoga članka ne teče za vrijeme rodiljnog i roditeljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad te vojne službe.

Pripravnik je dužan sudjelovati u svim dijelovima odgojno-obrazovnog rada:

- planirati, programirati, pripremati i ostvarivati program njege, odgoja i obrazovanja te pratiti, procjenjivati i evaluirati ostvarenje programa,
- voditi pedagošku dokumentaciju.

Pripravnik je obavezan sudjelovati u svim oblicima stručnog usavršavanja, posebice onima koji su namijenjeni pripravnicima.

Pripravnik ima pravo na koeficijent za obračun plaće u visini od 90 % vrijednosti koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta na koje je raspoređen.

III. RADNO VRIJEME

Raspored radnog vremena

Članak 15.

Radno vrijeme Poslodavca utvrđuje se za deset (10) satni program jasličke i vrtičke odgojne skupine, u pravilu od 6.15 do 16.15 sati u okviru petodnevnog radnog tjedna.

Radno vrijeme može se, sukladno potrebama korisnika usluga, urediti i na drugačiji način. Raspored radnog vremena određuje se godišnjim planom i programom rada.

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

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja, ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio ravnatelj.

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

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

Puno radno vrijeme

Članak 16.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno. Ako ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je to puno radno vrijeme

Radnik koji radi puno radno vrijeme može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od osam (8) sat tjedno.

Radnik iz prethodnog stavka ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Nepuno radno vrijeme

Članak 17.

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

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada narav i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

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

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

Preraspodjela radnog vremena

Članak 18.

Ravnatelj je dužan utvrditi plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme. Ravnatelj izdaje rješenje o godišnjem zaduženju i strukturi radnog vremena svakog radnika te prati realizaciju obveza radnika tijekom pedagoške godine.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pravilu u pet radnih dana, a na poslovima koji zbog svoje naravi zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, radni tjedan raspoređen je u šest radnih dana.

Trajanje dnevnog radnog vremena određuje se na način da se racionalno zadovolje potrebe djece za ostvarenjem programa predškolskog odgoja.

Kada narav i proces rada to zahtijevaju, puno ili nepuno ugovorno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi dulje, a tijekom drugog razdoblja kraće od ugovorenog radnog vremena.

Radno vrijeme preraspodijeljeno ne može tijekom godine biti prosječno dulje od ugovorenog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti veće od četrdeset i osam (48) sati tjedno. Radniku koji radi nepuno radno vrijeme kod Poslodavca i kod drugog poslodavca, može se radno vrijeme preraspodijeliti samo uz njegov pristanak.

Radno vrijeme trudnica, majke s djetetom do tri (3) godine starosti, samohranog roditelja s djetetom do šest (6) godina starosti te radniku koji radi nepuno radno vrijeme, može se preraspodijeliti rad samo uz pisani pristanak tih radnika

Prekovremeni rad

Članak 19.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijeke potrebe te je radnik na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno, od stavka 1. ovoga 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.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije biti duže od 180 sati godišnje..

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Prekovremenim radom priznaju se samo određeni sati odgojitelja iznad norme neposrednog rada s djecom odnosno odrađeni sati ostalih zaposlenika iznad 40 sati tjedno ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Dodatan rad radnika

Članak 20.

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od 3 (tri) dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

Evidencija radnoga vremena

Članak 21.

Poslodavac vodi evidenciju o radnom vremenu radnika. Svaki radnik dužan je redovito voditi evidenciju o radnom vremenu i dostaviti je u računovodstvo najkasnije prvi radni dan u mjesecu za prethodni mjesec, a Poslodavac je obavezan kontrolirati istu.

IV. ODMORI I DOPUSTI

Pauza ili stanka

Članak 22

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na pauzu u trajanju od 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

Na poslovima odgojitelja i drugim poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja pauze, radnicima koji rade na tim poslovima može im se pravo na pauzu osiguravati kroz preraspodjelu radnog vremena.

Vrijeme korištenja pauze određuje ravnatelj.

Dnevni odmor

Članak 23.

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

Tjedni odmor

Članak 24.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor. Tjedni odmor radnik koristi subotom i nedjeljom.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Godišnji odmor

Članak 25.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna za svaku kalendarsku godinu.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

Privremena nesposobnost za rad, koju je utvrdio ovlašteni liječnik, zatim vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatraju se prekidom rada u smislu stavka 2. ovog članka.

Članak 26.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora u odnosu na članak 25. ovog Pravilnika radnik ostvaruje po osnovi:

a) dužini radnog staža	
- od 5 do 10 godina radnog staža	1 radni dan
- od 10 do 15 godina radnog staža	2 radna dana
- od 15 do 20 godina radnog staža	3 radna dana
- od 20 do 25 godina radnog staža	4 radna dana
- od 25 do 30 godina radnog staža	5 radnih dana
- od 30 do 35 godina radnog staža	6 radnih dana
- od 35 godina na više	7 radnih dana
b) složenosti poslova	
- poslovi za koje je uvjet OŠ	1 radni dan
- poslovi za koje je uvjet SSS	2 radna dana
- poslovi za koje je uvjet VŠS	3 radna dana
- poslovi za koje je uvjet VSS	4 radna dana
- rukovodeći poslovi	5 radnih dana
c) s obzirom na uvjete rada:	
-poslovi obavljanje kojih je vezano uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, pralja, švelja, kuharice, ekonom, vozač, domar)	2 radna dana
-poslovi obavljanje kojih je vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, voditelj i ravnatelj)	2 radna dana
d) socijalnih i zdravstvenih uvjeta	
- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete još po	1 radni dan
- samohranom roditelju, posvojitelju, udomitelju maloljetnog djeteta	3 radna dana
- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku maloljetnog djeteta s invaliditetom, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalni život i rad, bez obzira na drugu djecu	3 radna dana
- osobi s invaliditetom	3 radna dana
e) s obzirom na ostvarene natprosječne rezultate	3 radna dana

Pod pojmovima radnika s invaliditetom, djeteta s invaliditetom, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalni život u smislu ovoga članka smatraju se radnik, dijete i punoljetno dijete sa statusom osobe s invaliditetom definiranim Zakonom o Registru osoba s invaliditetom.

Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 27.

Prigodom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subota i nedjelja, te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Raspored godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj uz prethodno savjetovanje s radnicima.

Godišnji odmor može se koristiti kolektivno u srpnju i kolovozu. Raspored se objavljuje najkasnije 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje 3 dana prije njegovog korištenja.

Pri izračunavanju trajanja razmjernog dijela godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

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.

Duljina trajanja godišnjeg odmora za sve radnike utvrđena prema kriterijima iz ovog Pravilnika ne može sa svim povećanjima preći maksimum od 30 dana godišnjeg odmora.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 28.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od 2 (dva) tjedna radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dva tjedna, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora od 2 (dva) tjedna ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Plaćeni dopust

Članak 29.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođanje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 radnih dana za važne osobne potrebe i to za:

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenja, udomljenja ili posvojenja djeteta, za svako dijete	5 radnih dana
- sklapanje braka djeteta	3 radna dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, brata, sestre, pastorka, usvojenika, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, osobe koju je prema odredbama zakona dužan uzdržavati	5 radnih dana
- smrt člana obitelji (brata, sestre, baka, djed, unuk, roditelji supružnika)	2 radna dana
- teške bolesti djeteta, supružnika ili roditelja	3 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	2 radna dana
- veća oštećenja materijalnih dobara kao posljedica elementarnih nepogoda	3 radna dana
- dobrovoljno darivanje krvi	1 radni dan
- na poziv sudskih ili drugih ovlaštenih organa u svojstvu svjedoka	1 radni dan
- prvi dan polaska djeteta u prvi razred osnovne škole/prvi dan vrtića	1 radni dan

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Članak 30.

Za vrijeme polaganja stručnog ispita prvi put radnik ima pravo na plaćeni dopust do 5 radnih dana.

Za vrijeme polaganja općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja u zanimanju radnik ima pravo na plaćeni dopust do 5 radnih dana.

U slučaju kad je radnik upućen na školovanje ili osposobljavanje po nalogu i za potrebe Poslodavca, pravo na plaćeni dopust kao i druga prava i obveze tijekom i nakon prestanka školovanja, odnosno osposobljavanja regulirat će se posebnim ugovorom sklopljenim između Poslodavca i radnika.

Odluku o korištenju plaćenog dopusta donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika. Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, ravnatelj može odobriti plaćeni dopust i na temelju usmenog zahtjeva radnika ako priroda prijeke potrebe onemogućava radnika da podnese pisani zahtjev. U tom slučaju, usmeni zahtjev radnik je dužan pisano potvrditi najkasnije prvi dan početka rada nakon isteka plaćenog dopusta.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 31.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana ako to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju u slučajevima:

- neodgodivih osobnih obaveza i poslova
- njega člana obitelji

- gradnje ili popravka kuće
- liječenja na vlastiti trošak
- obrazovanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima

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

U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obavezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža osiguranja i zdravstvenog osiguranja za radnika i članove obitelji osigurane po njemu odnosno druge posljedice u skladu s važećim propisima, osim ako zakonom nije drugačije određeno).

Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad, Poslodavac mu može otkazati ugovor o radu.

Pod pružanjem osobne skrbi, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga. Pod istim kućanstvom, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb. Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi Poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Odsutnost s posla

Članak 32.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na odsutnost iz st. 1. ovog članka, zatražiti od radnika dokaz o postojanju istog.

Dostava dokaza

Članak 33.

U svrhu odobravanja korištenja plaćenog dopusta, neplaćenog dopusta i odsutnosti s posla Poslodavac će od radnika zatražiti dokaz o postojanju okolnosti na temelju kojih radnik ostvaruje to pravo.

V. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 34.

Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.

Tijekom obrazovanja za potrebe Poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Članak 35.

Međusobna prava i obveze radnika i Poslodavca vezana uz školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad uređuju se posebnim ugovorom ili odlukom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelj imaju pravo i obvezu trajnog stručnog usavršavanja u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 36.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu života i zdravlja te sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnost na radu, osposobljavati radnike za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik dužan je brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju te je odgovoran za sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

Radnik ima pravo na sistematski pregled svake dvije godine na trošak Poslodavca ako su za to osigurana sredstva.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 37.

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencije iz oblasti rada.

Prikupljaju se i obrađuju oni podaci o radnicima i članovima njihovih obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisima radi ostvarivanja prava na rad i po osnovi rada odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 38.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

VII. PLAĆA, NAKNADA PLAĆA I DRUGE NOVČANE NAKNADE

Plaća

Članak 39.

Plaću radnika za izvršeni rad čini:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi
- dodatka na plaću utvrđen kao povećanje plaće po osnovi ostvarenih rezultata radnika po osnovi radnog staža
- ostalih primitka utvrđenih ovim Pravilnikom

Dodaci su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).

Poslodavac je dužan dodatke obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje plaće ne smije obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisima.

Ostali primici radnika su primici radnika koje Poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju ovog Pravilnika o radu, akta Poslodavca ili ugovora o radu.

Plaća se isplaćuje u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

Ukupan trošak plaće, je trošak plaće uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Članak 40.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojima radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova.

Članak 41.

Koeficijent složenosti poslova pojedinih radnih mjesta Poslodavca određuju se kako slijedi:

STRUČNO – PEDAGOŠKI POSLOVI

Naziv radnog mjesta	Stručna sprema	Koeficijent
Odgojitelj savjetnik	VSS	2,42
Odgojitelj savjetnik	VŠS	2,38
Odgojitelj mentor	VSS	2,22
Odgojitelj mentor	VŠS	2,17
Odgojitelj	VSS	2,06
Odgojitelj	VŠS	2,01
Odgojitelj bez odgovarajuće vrste obrazovanja	SSS	1,77
Suradnik u odgoju (pomoćnik za djecu s poteškoćama)	SSS	1,77
Pedagog (stručni suradnik - savjetnik)	VSS	2,42
Pedagog (stručni suradnik - mentor)	VSS	2,22
Pedagog (stručni suradnik)	VSS	2,06
Psiholog (stručni suradnik - savjetnik)	VSS	2,42
Psiholog (stručni suradnik - mentor)	VSS	2,22
Psiholog (stručni suradnik)	VSS	2,06
Logoped (stručni suradnik - savjetnik)	VSS	2,42
Logoped (stručni suradnik - mentor)	VSS	2,22
Logoped (stručni suradnik)	VSS	2,06
Zdravstveni voditelj	VSS	2,06
Zdravstveni voditelj	VŠS	2,01
Medicinska sestra	SSS	1,77

Posebna zaduženja i specifičnosti rada stručnih radnika kao što su: voditelji smjena ili objekata, voditelji stručnih aktiva, mentori za uvođenje pripravnika u samostalan rad, rad u dvije ili više predškolskih ustanova, voditelji igraonica vrednuju se sukladno važećim standardima i normativima predškolskog odgoja ako su za to osigurana posebna sredstva.

**RAVNATELJ, PRAVNI, FINANCIJSKO-RAČUNOVODSTVENO I ADMINISTRATIVNI
POSLOVI TE POSLOVI PREHRANE I POMOĆNO-TEHNIČKI POSLOVI**

Naziv radnog mjesta	Stručna sprema	Koeficijent
Ravnatelj	VSS	2,70
	VŠS	2,60
Tajnik	VSS	1,85
	VŠS	1,80
Voditelj Financijsko-računovodstvenih poslova	VSS	1,85
	VŠS	1,80
Administrativno-računovodstveni radnik	SSS	1,77
Domar sa položenim ispitom stručnjaka zaštite na radu	VKV/KV	1,39
Domar	VKV/KV	1,25
Kuharica	SSS	1,25
Pomoćna kuharica	VKV/KV	1,20
Spremačica, pralja	VKV/KV	1,06

Ravnatelju sa stečenim zvanjem mentora, odnosno savjetnika povećava se koeficijent složenosti i za stečeno zvanje:

- za zvanje mentora 10%,
- za zvanje savjetnika 20%.

Članak 42.

Osnovicu za obračun osnovne plaće određuje Upravno vijeće odnosno Osnivač.

Osnovna plaća radnika povećava se za sate rada određene u posebnim situacijama:

- rad noću 50 %
- prekovremenog rada 50%
- rad subotom 40%
- za rad nedjeljom, blagdanom ili praznikom 50%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata 10%

Radniku pripada dodatak za radni staž u visini od 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, a primjenjuje se u mjesecu nastanka promjene. Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta radnika pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 43.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15-tog u mjesecu za protekli mjesec.

Poslodavac će radniku prigodom isplate plaće dostaviti njezin obračun.

Naknada plaće

Članak 44.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje kada ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom,
- državnog blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije, dokvalifikacija i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio Poslodavac
- polaganja stručnog ispita za traženu stručnu spremu,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, ovim Pravilnikom.

Članak 45.

U slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja do 42 dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini najmanje 85% isplaćene u posljednjih šest mjeseci prije korištenja bolovanja.

Materijalna primanja radnika

Članak 46.

Radnik ima pravo na isplatu:

- naknadu prijevoza na posao i s posla,
- otpremninu kod odlaska radnika u mirovinu u iznosu prema Odluci osnivača, sukladno osiguranim sredstvima,
- terenski dodatak,
- dnevnicu za službeni put, naknadu troškova prijevoza i noćenja,
- naknadu za upotrebu privatnog automobila u službene svrhe po nalogu ravnatelja,
- solidarnu pomoć u slučaju dužeg bolovanja, smrti supružnika, djeteta i roditelja u skrbi te pomoć obitelji u slučaju smrti radnika u iznosu prema Odluci osnivača, sukladno osiguranim sredstvima,
- isplatu dara povodom blagdana (Uskrs, Božić) u iznosu prema Odluci ravnatelja uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća te sukladno osiguranim sredstvima,
- isplatu regresa kao naknadu za korištenje godišnjeg odmora u iznosu prema Odluci ravnatelja uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća te sukladno osiguranim sredstvima,
- isplatu dara povodom sv. Nikole za svako dijete mlađe od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar u iznosu prema Odluci ravnatelja uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća te sukladno osiguranim sredstvima, a najkasnije do 31. prosinca tekuće godine,
- jubilarnu nagradu u iznosu prema Odluci osnivača, sukladno osiguranim sredstvima,
- isplatu naknade kao nagrade za ostvareni rezultat rada u iznosu prema Odluci osnivača, sukladno osiguranim sredstvima,
- pokriće troškova za sistematski pregled radnika, u iznosu prema Odluci osnivača, sukladno osiguranim sredstvima.

VIII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 47.

Radnik ne smije bez suglasnosti Upravnog vijeća, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

Suglasnost iz prethodnog članka daje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

IX. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Način prestanka ugovora o radu

Članak 48.

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 najmanje 15 godina mirovinskog staža osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore,
- danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- sporazumom Radnika i Poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda
- ako pripravnik u zakonskom roku ne položi stručni ispit

Odluke koje imaju za posljedicu prestanak ugovora o radu donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Iznimno, odluka Upravnog vijeća o prestanku radnoga odnosa nije potrebna u slučaju prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme zbog isteka vremena i prestanka ugovora o radu po sili Zakona o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 49.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac. Sporazumom o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
- datum prestanka ugovora o radu
- međusobna prava i obveze vezana uz prestanak radnog odnosa.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuje radnik i ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

Otkaz ugovora o radu

Članak 50.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 51.

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, 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), ili
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koja terete radnika. Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije 6 (šest) mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz prethodnog stavka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Radnik kojem se tijekom radnog staža kod Poslodavca naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost upućuje se na liječnički pregled.

Članak 52.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik svojim ponašanjem ili radom povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza
- ugrožavanja sigurnosti, zdravlja, razvoja i zaštite djece
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada Poslodavca
- nedopuštenog korištenja sredstvima Poslodavca
- povrede propisa o sigurnosti, zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta
- nanošenja znatnije štete
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja
- uznemiravanja i spolnog uznemiravanja
- zlouporabe korištenja bolovanja
- dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva ili uzimanje alkohola odnosno drugog omamljujućeg sredstva tijekom radnog vremena
- izazivanje nereda ili tuče u prostorijama Poslodavca
- neopravdano izostajanje s posla
- kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi s radom
- neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obaveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili je nastupila materijalna ili druga šteta za Poslodavca
- neopravdano odbijanje izvršenja naređenog posla
- samovoljno napuštanje mjesta rada- druge povrede kojima se nanosi materijalna ili nematerijalna šteta ili se narušava ugled Poslodavca.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovog članka. Poslodavac može izvanredno otkazati ugovor o radu radniku samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

Redoviti otkaz radnika

Članak 53.

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

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 54.

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

Izvanredni otkaz

Članak 55.

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

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 (petnaest) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Postupak prije otkazivanja

Članak 56

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Otkazni rok

Članak 57.

Otkazni rok počinje od dana pismene dostave otkaza. Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog dopusta, dopustom za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu

roditelja, odnosno posvojitelja, privremene nesposobnosti za rad, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

Radniku kojem se tijekom radnog staža kod Poslodavca naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost upućuje se na liječnički pregled.

Odluku o upućivanju radnika na liječnički pregled donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

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.

Radniku koji odbije raspored prestaje radni odnos kod Poslodavca izvanrednim otkazom ugovora o radu.

X. OSTVARIVANJA PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Članak 58.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od petnaest dana od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

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

Rokovi iz stavka 1. i 2. ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa.

Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 59.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.

O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv odluke ravnatelja odlučuje Upravno vijeće.

Članak 60.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu neposrednim uručivanjem radniku.

XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 61.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od objava na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 62.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu KLASA: 601-02/25-01/28, URBROJ: 2137-61-01-25-01 od 10.04.2025. godine.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči dana 26. veljače 2026. te je stupio na snagu dana 07.03.2026.

Križevci, 25.02.2026.

KLASA: 601-02/26-01/12

URBROJ: 2137-61-01-26-01



V.D. RAVNATELJA

Nikolina Ostroški

Nikolina Ostroški

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

Branka Kopilović



Branka Kopilović