



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

DJEČJI VRTIĆ LATICA

KLENOVNIK

UPRAVNO VIJEĆE

KLASA: 011-03/26-02/2

URBROJ: 2186-15-1-03-26-8

Klenovnik, 11. svibanj 2026. godine

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) te članka 41. stavak 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ broj 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23) i članka 50. Statuta Dječjeg vrtića Latica Klenovnik, Upravno vijeće, uz prethodnu suglasnost Općinskog vijeća Općine Klenovnik („Službeni vjesnik Varaždinske županije“ broj 37/2026), na svojoj 9. sjednici održanoj dana 11. svibnja 2026. godine donijelo je

PRAVILNIK O RADU

DJEČJEG VRTIĆA LATICA KLENOVNIK

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu Dječjeg vrtića Latica Klenovnik (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere zaštite dostojanstva, te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod poslodavca (u daljnjem tekstu: Poslodavac – Vrtić).

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene u Vrtiću.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju i na fizičke osobe koje su kao članovi Upravnog vijeća ili u drugom svojstvu sukladno odredbama posebnog zakona pojedinačno i samostalno, ili zajedno i skupno, ovlaštene voditi poslove u Vrtiću, a koje su sa vrtićem sklopile ugovor o radu za obavljanje određenih poslova, osim onih odredbi kojima se uređuju pitanja radnog vremena, stanke, dnevnog i tjednog odmora te prestanka ugovora o radu, u slučaju da su ova pitanja na drukčiji način uređena ugovorom o radu sklopljenim između tih osoba i vrtića.



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

Članak 3.

U slučaju da su prava i obveze koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drugačije uređena ugovorom o radu, Zakonom o radu ili drugim zakonom ili propisom na radnike se primjenjuje najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije određeno drugačije.

Članak 4.

Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Vrtićem, sukladno pravilnima struke i uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj, usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese vrtića i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada u Vrtiću, a Vrtić će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 5.

O potrebi zapošljavanja novih radnika u Vrtiću odluku donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu na temelju natječaja.

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 ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ako je ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka sklopljen u trajanju dužem od tri godine, poslodavac s istim radnikom ne može sklopiti sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme.

Ako je ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka sklopljen u trajanju kraćem od tri godine, ukupno trajanje sklopljenih ugovora o radu iz stavka 1. i 4. ovog članka ne može biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji stoji u tom ugovor ili u pisanoj potvrdi.



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

Objektivan razlog sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme u vrtiću je:

1. Zamjena nenaznačnog radnika
2. Privremeno povećanje opsega posla u iznimnim situacijama

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona 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 6.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje valjanosti 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.

Svaki ugovor o radu, da bi bio valjan i imao pravne učinke mora sadržavati slijedeće odredbe kao obvezni sadržaj:

- ugovorne strane te njihovo prebivalište, odnosno sjedište,
- mjesto rada
- naziv, narav ili vrstu radnog mjesta na koje se radnik zapošljava
- dan otpočinjanja rada
- očekivano vrijeme trajanja ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
- otkazni rok
- trajanje redovitog radnog dana ili tjedna
- dužinu i način korištenja stanke od najmanje 30 minuta tijekom radnog dana

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

Članak 7.

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



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

Provjera radnih sposobnosti

Članak 8.

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

Prethodno provjeravanje sposobnosti obavlja ravnatelj odnosno povjerenstvo ili radnik Vrtića kojega ravnatelj za to opunomoći.

Povjerenstvo odnosno radnik dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima koja traži zaposlenje.

Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.

Nitko u Vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.

Članak 9.

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

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

III. PROBNI RAD

Članak 10.

Prilikom sklapanje ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

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

Članak 11.

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

Ukoliko rad radnika bude ocijenjen negativnom ocjenom, poslodavac je ovlašten radniku radni odnos otkazati i to bez ikakvih dodatnih obavijesti ili obrazloženja.

Članak 12.



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

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

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

IV. RADNICI DJEČJEG VRTIĆA

Članak 13.

1. Odgojno – obrazovni radnici i ostali radnici

U dječjem vrtiću na poslovima njege, odgoja i obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci rade sljedeći odgojno – obrazovni radnici: ODGOJITELJI.

Osim odgojno – obrazovnih radnika iz stavka 1. ovog članka, u dječjem vrtiću rade i druge osobe koje obavljaju tehničke i pomoćne poslove (u daljnjem tekstu: radnici).

Odgojno – obrazovni radnici u dječjem vrtiću moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja, položen stručni ispit te utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova iz stavka 1. ovog članka.

Poslove odgojitelja djece od navršenih dvanaest mjeseci života do polaska u osnovnu školu može obavljati osoba koja je završila preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij odgovarajuće vrste, odnosno studij odgovarajuće vrste kojim je stečena viša stručna sprema u skladu s ranijim propisima, kao i osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij ili specijalistički studij odgovarajuće vrste.

Odgovarajuću vrstu obrazovanja odgojno – obrazovnih radnika te razinu i vrstu obrazovanja ostalih radnika u dječjem vrtiću pravilnikom propisuje nadležni ministar za obrazovanje.

Članak 14.

Radni odnos u dječjem 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 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.

Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od prekršajnih djela navedenih u stavku 1. ovog članka.



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

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

Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela navedenih u stavku 3. ovog članka.

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

Ako dječji vrtić kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u dječjem vrtiću pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovog članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovog članka, udaljiti 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 prija udaljenja od obavljanja poslova.

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

Osoba koja je pravomoćno osuđena, odnosno protiv koje je pokrenuti kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovog članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovog članka, ne može obavljati poslove u dječjem vrtiću niti kao vanjski suradnik dječjeg vrtića.

U dječjem vrtiću ne mogu raditi ni osobe kojima je izrečena zabrana rada ili im je prestao radni odnos zbog nezakonito i/ili neprofesionalnog postupanja na štetu prava i interesa djece.

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

V. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U DJEČJEM VRTIĆU

Natječaj

Članak 15.

Radni odnos u dječjem vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.

Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnim pločama dječjeg vrtića, a rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Članak 16.

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

Članak 17.

Iznimno od članka 15. radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu bez natječaja:

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

Članak 18.

Ako se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz Zakona, može se izabrati osoba koja ne ispunjava te uvjete.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete, 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.

Sa navedenom osobom 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.

Odluku o izboru odgojitelja na temelju natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Iznimno u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

Članak 19.

Sudionike natječaja koji nisu izabrani, ravnatelj vrtića o tome izvješćuje na svojim stranicama i vraća im dokumentaciju.

VI. PRIPRAVNICI

Članak 20.

Odgojitelj koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj u dječjem vrtiću zasniva radni odnos kao pripravnik.



2186-15-1 011-03/26-02/18

Pripravnički staž traje godinu dana. Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit. Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos u dječjem vrtiću.

Rok iz stavka 4. ovog članka ne teče za vrijeme porodiljnog dopusta, privremene nesposobnosti za rad i vojne službe.

Članak 21.

Stažirati i polagati stručni ispit imaju pravo i obvezu odgojitelja i to:

1. pripravnici, zaposleni na neodređeno ili određeno radno vrijeme s punim radnim vremenom
2. pripravnici, zaposleni na neodređeno ili određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom
3. pripravnici s radnim iskustvom
4. pripravnici volonteri

Članak 22.

Pripravnik u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj bez radnog iskustva u struci.

Pripravnikom iz stavka 1. ovog članka smatra se i odgojitelj koji je prije nego što se zaposlio u vrtiću, na poslovima i zadaćama odgojitelja, stekao najmanje 12 mjeseci radnog iskustva u svojoj struci izvan vrtića.

Pripravnik volonter u predškolskom odgoju i naobrazbi je odgojitelj koji na temelju sklopljenog ugovora ili sporazuma s vrtićem, ostvaruje program pripravničkog staža.

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

Stručno osposobljavanje za rad ne može trajati dulje od pripravničkog staža. S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad ravnatelj je dužan sklopiti ugovor u pisanom obliku. Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe ovoga pravilnika osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, nadoknadi plaće i prestanku ugovora o radu.

VII. STAŽIRANJE PRIPRAVNIKA

Članak 23.

Stažiranje pripravnika, pripravnika volontera (u daljnjem tekstu: pripravnika) ostvaruje se na temelju programa koji predlaže povjerenstvo za stažiranje, a donosi ga ovlašteno stručno tijelo vrtića (Odgojiteljsko vijeće).



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

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

Članak 24.

Povjerenstvo za stažiranje čine:

- ravnatelj vrtića u svojstvu predsjednika
- mentor pripravnika
- stručni suradnik vrtića

Povjerenstvo imenuje ravnatelj vrtića.

Sadržaj i način rada povjerenstva, propisuje se poslovníkom o radu povjerenstva za stažiranje. Poslovnik donosi nadležno ministarstvo.

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

Članak 25.

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

Članak 26.

Program pripravničkog staža počinje se ostvarivati danom početka radnog odnosa, ostvarivanjem ugovornog odnosa, odnosno danom početka volontiranja. Cjeloviti program stažiranja vrtić je obvezan donijeti najkasnije 15 dana od zasnivanja radnog odnosa pripravnika.

Članak 27.

Nakon početka rada pripravnika, uključujući volontiranje, vrtić je obvezan:

- imenovati povjerenstvo za stažiranje
- prijaviti stažiranje nadležnom ministarstvu (TISKANICA PO - 1) najkasnije 15 dana od dana početka (volontiranja) pripravnika
- izraditi program pripravničkog staža i predložiti ga odgojiteljskom vijeću na usvajanje.

Članak 28.

Pripravnik je dužan sudjelovati u svim dijelovima odgojno obrazovnog rada:



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

- planiranje, programiranje, pripremanje i ostvarivanje programa njege, odgoja i naobrazbe te praćenje, procjenjivanje i evaluiranje ostvarivanja programa
- vođenje pedagoške dokumentacije

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

Članak 29.

Pripravnici (osim pripravnika volontera) obvezni su biti nazočnim radu mentora najmanje 30 sati tijekom stažiranja, a mentor je obavezan biti nazočan na radu pripravnika najmanje 10 sati.

Pripravnici volonteri obvezni su biti nazočni radu mentora najmanje 60 sati tijekom stažiranja.

Članak 30.

Povjerenstvo za stažiranje biti će nazočno aktivnostima pripravnika odgojitelja najmanje dva puta. Stručni suradnik biti će nazočan radu pripravnika najmanje dva puta. Povjerenstvo, u pravilu, radi u punom sastavu.

Članak 31.

Ako pripravnik tijekom pripravničkog staža prijeđe u drugi vrtić, stažiranje se nastavlja u vrtiću u koji je prešao. Vrtić u kojem je ostvareni dio pripravničkog staža obavezan je o promjeni odmah izvijestiti nadležno ministarstvo i sastaviti izvješća o ostvarenom dosadašnjem stažu (TISKANICA PO – 2).

Jedan primjerak izvješća šalje se, zajedno s drugom dokumentacijom, u vrtić gdje se pripravnik zaposlio ili mu se predaje osobno zbog dalje uporabe. Jedan se primjerak izvješća, zajedno s drugim dokumentima, dostavlja nadležnom ministarstvu u vrijeme prijavljivanja pripravnika za polaganje stručnog ispita.

Članak 32.

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

Članak 33.

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

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



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

VIII. RADNO VRIJEME

Raspored radnog vremena

Članak 34.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način i stavka 3. ovog članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati uključujući i prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom tog radnika.

Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrati će se prekovremenim radom.

Razdoblja korištenja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblju od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavka 7., 8. i 9. ovog članka.



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

Članak 35.

Raspored radnog vremena određuje se Godišnjim planom i programom.

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.

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

Puno radno vrijeme

Članak 36.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Ako ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme smatra se da je puno radno vrijeme.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljeni ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Nepuno radno vrijeme

Članak 37.

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

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

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



2186-15-1 011-03/26-02/18

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

Članak 38.

Radnik čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već ima prethodno sklopljeni ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

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

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

Plaća i druga materijalnih prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

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

Članak 39.

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana.

Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka radnog vremena.

Radnik za trajanja radnog vremena može napustiti radni prostor vrtića samo uz dopuštenje ravnatelja.

Članak 40.

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

Preraspodjela radnog vremena



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

Članak 41.

Ravnatelj je dužan utvrditi plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 42.

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

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

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

Članak 43.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.

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

Prekovremeni rad

Članak 44.

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

Iznimno, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac dužan je pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Zabranjeni je prekovremeni rad maloljetnika.



2186-15-1 011-03/26-02/18

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

Članak 45.

Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika.

Izuzetno u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu štetu, zamjene odsutnog radnika i u drugim slučajevima hitnog i prekovremeno rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

IX. ODMORI I DOPUSTI

Dnevni odmor

Članak 46.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na dnevni odmor od najmanje 30 minuta.

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

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

Tjedni odmor

Članak 47.

Radnik ima pravo na tjedni odmor subotom i nedjeljom.

Godišnji odmor

Članak 48.

U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, a maloljetni radnik 5 tjedana, s tim da trajanje godišnjeg odmora dužeg od 4 tjedna za svakog pojedinog radnika utvrđuje se prema kriterijima iz ovog Pravilnika.

Blagdani i neradni dani ne uračunavaju se u vrijeme trajanja godišnjeg odmora, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju utvrđuje nadležni liječnik.

Izračun godišnjeg odmora

Članak 49.



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora uzima se u obzir 4 tjedna, a što iznosi 20 radnih dana te se na te dane dodaju dani prema kriteriju.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na godišnji odmor.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na četiri tjedna odnosno 20 radnih dana, koliko iznosi Zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

- a) prema dužini radnog staža:
 - od 1 do 5 godina 1 radni dan
 - više od 5 do 10 godina 2 radna dana
 - više od 10 do 15 godina 3 radna dana
 - više od 15 do 20 godina 4 radna dana
 - više od 20 do 25 godina 5 radnih dana
 - više od 25 do 30 godina 6 radnih dana
 - više od 30 do 35 godina 7 radnih dana
 - više od 35 godina 8 radnih dana
- b) prema složenosti poslova:
 - poslovi VSS 4 radna dana
 - poslovi VŠS 3 radna dana
 - poslovi SSS, VKV i KV 2 radna dana
 - poslovi PK, NK 1 radni dan
- c) prema posebnim socijalnim uvjetima:
 - roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom 1 radni dan
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 radni dan
 - samohranom roditelju djeteta od 15. godina starosti 2 radna dana
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu 2 radna dana
 - invalid rada ili s tjelesnim oštećenjem s više od 70% 3 radna dana
- d) prema uvjetima rada:
 - rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada 3 radna dana

Najduže trajanje godišnjeg odmora po svim osnovama je 30 radnih dana.

Stjecanje prava na godišnji odmor



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

Članak 50.

Radnik koji se prvi put zapošljava ili ima prekid rada između dva radna odnosa veći od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada. Radnik može jedan dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje tri dana ranije.

Članak 51.

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

- da u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja,
- ako radni odnos prestane prije 01. srpnja

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

Naknada za godišnji odmor

Članak 52.

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

Radnik koji je svoje pravo korištenja godišnjeg odmora iskoristio za tekuću godinu kod prethodnog poslodavca, nema pravo zahtijevati korištenje godišnjeg odmora kod novog poslodavca.

Članak 53.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 54.

Raspored korištenja godišnjih odmora ravnatelj mora donijeti najkasnije do 30. svibnja tekuće godine.

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



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

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

Radnik ne može u iduću kalendarsku godinu prenijeti dio neiskorištenog godišnjeg odmora kada mu je u tekućoj kalendarskoj godini omogućeno korištenje tog dijela godišnjeg odmora.

O korištenju dijela godišnjeg odmora ili ne korištenju dijela godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

Članak 55.

Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto.

Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, obavijest iz stavka 1. ovog članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

Neplaćeni dopust

Članak 56.

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

Radnik može izostati s posla bez naknade plaće do 30 dana (neplaćeni dopust) u tijeku kalendarske godine u slijedećim slučajevima:

- neodgodivih osobnih poslova
- privatnih putovanja
- njege člana uže obitelji
- gradnje ili popravka kuće ili stana
- liječenja o vlastitom trošku
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima,

Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

Članak 57.

Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj.

Za vrijeme korištenja neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju.



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

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

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

S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o gubitku prava rada u vrtiću.

Plaćeni dopust

Članak 58.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust do ukupno najviše 10 radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u svezi:

- sklapanje braka – 5
radnih dana
- rođenje djeteta – 5
radnih dana
- smrt supružnika, djeteta, te roditelja, očuha, maćehe, posvojenika,
posvojitelja, unuka – 5
radnih dana
- smrt brata, sestre, djeda, bake – 3
radna dana
- smrt ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem
srodstva- pradjed i prabaka, praunuk- praunuka, nećak-nećakinja,
stric, ujak, teta i njihova djeca – 2
radna dana
- smrt roditelja ili braće bračnog druga – 2
radna dana
- selidba u istom mjestu stanovanja – 2
radna dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja – 4
radna dana
- teška bolest roditelja, djeteta ili supružnika – 3
radna dana
- većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica
elementarnih nepogoda – 5
radnih dana



2186-15-1 011-03/26-02/18

- polaganje stručnog ispita prvi put radnih dana – 5
- dobrovoljno darivanje krvi radni dan – 1
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, stručnim aktivima i sl. radna dana – 2

Članak 59.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u članku 58. ovog Pravilnika, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

U navedenim slučajevima pravo na dane plaćenog dopusta radnik mora koristiti u radnim danima koji neposredno slijede nakon što se pojedini slučaj dogodi. Iznimno, zbog značajnih potreba rada ravnatelj može odrediti drugačiji raspored korištenja dana plaćenog dopusta uz suglasnost radnika.

Članak 60.

Odluku o broju plaćenih radnih dana iz prethodnog članka donosi ravnatelj.

Razdoblje provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenim na radu.

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

O pisanom zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta odlučuje ravnatelj.

Zaštita majčinstva, porodiljni dopust, bolovanje

Članak 61.

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

Članak 62.

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

X. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 63.

Plaća obuhvaća osnovnu plaću i sva dodatna davanja bilo koje vrste koje Vrtić izravno ili neizravno u novcu ili naravi isplaćuje radniku za obavljeni rad.



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

Plaća se sastoji od:

- Osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
- Stalnog mjesečnog dodatka na plaću za sve radnike razmjerno trajanju radnog staža

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 64.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

Plaća se ugovara u bruto iznosu sukladno osnovici za državne i javne službe.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta radnog mjesta na kojem radnik radi, uvećan za dodatak na radni staž od 0,5% po godini radnog staža, do maksimalno 20%.

Za prethodni mjesec plaća i naknada plaće se isplaćuje najkasnije do 15 u mjesecu za protekli mjesec.

Članak 65.

Na temelju utvrđenih radnih mjesta Pravilnikom o unutarnjem ustroju i načinu rada Dječjeg vrtića Latica -Klenovnik, osnovne plaće radnika određuje se kako slijedi:

Osnovicu plaće čini umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta sukladno Odluci o osnovici koju donosi osnivač i koeficijentima složenosti radnih mjesta u Vrtiću donesenih od strane osnivača.

1. RAVNATELJ	KOEFICIJENT 2,60
1.1. ODGOJITELJ VŠS	
1.2. ODGOJITELJ VSS	

2. POSLOVI PREDŠKOLSKOG ODGOJA	KOEFICIJENT 2,01
2.1. ODGOJITELJ VŠS	
2.2. ODGOJITELJ VSS	

3. POSLOVI PREHRANE	KOEFICIJENT 1,30
3.1. KUCHARICA – SSS	

4. POSLOVI ČIŠĆENJA	KOEFICIJENT 1,06
4.1. SPREMAČICA NKV	

5. POSLOVI ODRŽAVANJA OBJEKTA, OKOLIŠA I GRIJANJA	KOEFICIJENT 1,39
--	-------------------------



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

5.1. DOMAR-LOŽAČSSS

6. POMOĆNIK ZA NJEGU, SKRB I PRATNJU DJECE
SSS

KOEFICIJENT **1,30**

7. POMOĆNI RADNIK U KUHINJI
NKV

KOEFICIJENT **1,06**

Stručnom radniku koji nema polozeni stručni ispit koeficijent složenosti radnog mjesta određen u prethodnom stavku umanjuje se za 15%.

Pod pojmom visoka stručna sprema (VSS) podrazumijeva se završeni diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, kao i visoka stručna sprema koju je radnik

stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju („Narodne novine“ 123/03, 105/04, 174/04, 2/07 – odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13 i 101/14 – odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske).

Pod pojmom viša stručna sprema (VŠS) podrazumijeva se završeni preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij u trajanju od najmanje tri godine, odnosno viša stručna sprema koju je radnik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.

Članak 66.

Za prekovremeni rad umjesto povećanja osnovne plaće radnik koristi slobodne dane.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja iznad norme neposrednog odgojno – obrazovnog rada s djecom, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

O preraspodjeli odlučuje ravnatelj dječjeg vrtića ovisno o nazočnosti djece u programima predškolskog odgoja tijekom pedagoške godine, a u skladu s propisanim standardima i normativima predškolskog odgoja te godišnjim zaduženjem i strukturom radnog vremena radnika.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u određenom razdoblju (najduže šest mjeseci) može iznositi 48 sati tjedno, s time da se u preostalom razdoblju korištenjem slobodnih dana odnosno tjednim radnim vremenom kraćim od 40 sati osigura da radnik prosječno ne radi duže od 40 sati tjedno tijekom pedagoške godine.

Članak 67.



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15 – og u mjesecu za protekli mjesec.

Prigodom isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine poslodavac će radniku uručiti pisani obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni, ako na dan dospelosti ne isplati radniku plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, poslodavac će do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata uručiti radniku obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Pod plaćom i naknadom plaće se podrazumijeva plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Na zahtjev radnika poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Radnik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.

Članak 68.

Radnik ima pravo na plaću u visini kao da je na radu za razdoblje u kojem ne radi, zbog:

- korištenje godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac,
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti,
- drugih slučajeva utvrđenim zakonom i ovim Pravilnikom

Članak 69.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana pripada mu naknada plaće u visini od 85% od prosjeka isplaćene plaće zadnjih šest mjeseci.

Ako je radnik odsutan s rada duže od 42 dana pripada mu naknada plaće sukladno Zakonu o zdravstvenom osiguranju.

Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini od 100% od osnovice sukladno zakonskim propisima.

Članak 70.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom.



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

XI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 71.

Radnik ostvaruje pravo i na druga materijalna prava po osnovi naknada, potpora, nagrada, dnevnica i otpremnina i to :

- naknada za godišnji odmor (regres)
- otpremninu prilikom odlaska u mirovinu
- naknadu prijevoznih troškova i troškova noćenja za službena putovanja
- naknadu troškova prijevoza za dolazak i odlazak na radno mjesto
- korištenje osobnih automobila u službene svrhe
- jubilarne nagrade
- dar djetetu do 15 godina starosti
- prigodne nagrade (božićnica i dr.)
- dar u naravi (Uskrs)
- potpore zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana
- potpore za slučaj smrti radnika kao i smrti člana uže obitelji
- potpora radniku za rođenje djeteta
- pravo na godišnji novčani primitak po osnovi nagrade za radne rezultate i druge oblike dodatnog nagrađivanja radnika (dodatak uz mjesečnu plaću i sl.)

Članak 72.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini koja se odredi Financijskim planom Dječjeg vrtića za određenu godinu.

Regres iz stavka 1. ovog članka isplatiti će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju se ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 73.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

Članak 74.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Članak 75.

Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini mjesečne karte javnog prijevoza na relaciji na kojoj putuje ako javni prijevoz postoji.

Radnici koji putuju unutar mjesta stanovanja i rada imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u visini jedne polovine od mjesečne karte javnog prijevoza na najkraćoj mogućoj relaciji.

Članak 76.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Članak 77.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za ukupni rad u dječjem vrtiću i to za navršenih:

10 godina radnog staža

15 godina radnog staža

20 godina radnog staža

25 godina radnog staža

30 godina radnog staža

35 godina radnog staža

40 godina radnog staža

45 godina radnog staža

u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Članak 78.

U prigodi Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, najviše u iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez, pri čemu se pojedinačni iznos sredstava može utvrditi i u manjem iznosu od maksimalno dopuštenog, ovisno o dogovoru poslodavca i osnivača, a sukladno financijskom planu.



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

Članak 79.

Radniku pripada pravo na božićnicu u neto iznosu koji je određen financijskim planom za tekuću godinu.

Božićnica iz stavka 1. ovog članka isplatiti će se do 20. prosinca tekuće godine.

Članak 80.

Radnici povodom Uskrsa imaju pravo na dar u naravi, najviše u iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez, pri čemu se pojedinačni iznos sredstva može utvrditi i u manjem iznosu od maksimalno dopuštenog, a sve sukladno financijskom planu.

Članak 81.

Radnik koji je na bolovanju dulje od 90 dana ima pravo na potporu, najviše u iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez, pri čemu se pojedinačni iznos potpore može utvrditi i u manjem iznosu od maksimalno dopuštenog a sve sukladno Odluci Upravnog vijeća dječjeg vrtića.

Članak 82.

U slučaju smrti radnika , djeteta, bračni drug ili roditelji umrlog imaju pravo na pomoć u visini do najvišeg neoporezivog iznosa, prema čemu se pojedinačni iznos sredstva može utvrditi i u manjem iznosu od maksimalno dopuštenog, a sve sukladno Odluci Upravnog vijeća vrtića.

Radnik također ima pravo na potporu:

- u slučaju smrti člana uže obitelji (bračnog druga, roditelja, djeteta) u visini do najvišeg neoporezivog iznosa prema čemu se pojedinačni iznos sredstva može utvrditi i u manjem iznosu od maksimalno dopuštenog, a sve sukladno Odluci Upravnog vijeća vrtića.
- u slučaju invalidnosti radnika (godišnje) u visini neoporezivog iznosa

Članak 83.

Radnik ima pravo na naknadu za svako rođenje djeteta u visini do najvišeg neoporezivog iznosa prema čemu se pojedinačni iznos sredstva može utvrditi i u manjem iznosu od maksimalno dopuštenog, a sve sukladno Odluci Upravnog vijeća vrtića.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

Članak 84.

Ugovor o radu prestaje;

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života,
4. sporazumom radnika i poslodavca,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda

Članak 85.

Poslodavac je dužan u roku od 8 dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac je dužan u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac u potvrdi iz stavka 1. i 2. ovog članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 86.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
- datumu prestanka ugovora o radu.

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

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 87.

Ugovor o radu mogu otkazati i poslodavac i radnik.



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 88.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog poslova zbog gospodarskih, tehnoloških 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)

Članak 89.

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

Članak 90.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca,
- nedopuštenog korištenja sredstva poslodavca
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugi propisom ili pravilnikom o radu,
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja,
- uznemiravanja i spolnog uznemiravanja,
- zlouporabe korištenja bolovanja .

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovog članka poslodavac može izvanredno otkazati ugovor o radu samo pod uvjetima utvrđenim člankom 116. Zakona o radu.



2186-15-1 011-03/26-02/18

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

Prije redovitog 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.

3.2. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 91.

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

Kad otkazuje radnik, otkazni rok iznosi dva tjedna, ako se radnik i poslodavac ne dogovore drukčije.

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 92.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovorenih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguće.

Članak 93.

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

Članak 94.

Prije izvanrednog otkazivanja ugovora o radu 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.

3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 95.

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

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijek otkaznog roka



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

Članak 96.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljnog , roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom od punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

3.6. Otkazni rok

Članak 97.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok se određuje ovisno o vremenu provedenom u radnom odnosu kod poslodavca i traje:

- 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 poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- mjesec dana i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna, ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.



2186-15-1 011-03/26-02/18

Za radnika s invaliditetom u smislu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, otkazni rok se dodatno uvećava za mjesec dana, osim ako je taj radnik skrivio otkaz.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. ovog članka.

Članak 98.

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

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

3.7. Otpremnina

Članak 99.

Radnik kojemu poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini jedne njegove prosječne neto mjesečne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod istog poslodavca.

Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Općina Klenovnik.

Otpremnina iz stavka 2. ovog članka isplaćuje se najkasnije 15 dana nakon prestanka radnog odnosa.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 100.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može, u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka osim u slučaju



2186-15-1 011-03/26-02/18

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

Članak 101.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koje prema Statutu i ovom Pravilniku nisu u nadležnosti Upravnog vijeća, donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv odluke ravnatelja ili osobe koju on ovlasti odlučuje Upravno vijeće poslodavca.

Članak 102.

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

Radnik će svojim potpisom na primjerku odluke ili dostavnici s naznakom dana primitka potvrditi obavljenу dostavu akata.

Radniku se odluka može dostaviti preporučeno putem pošte na adresu koju je prijavio poslodavcu.

U slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese radnika, dostava se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od osam dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostava obavljena.

Ako radnik ima opunomoćenika, dostava se obavlja osobi koja je određena za opunomoćenika.

Članak 103.

Odluke poslodavca koje se dostavljaju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili naznaku da je odluka konačna.

XIV. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 104.

Poslodavac će, ako radnici odluče, utemeljiti radničko vijeće, osigurati potrebne uvjete za rad radničkog vijeća.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca.

Ravnatelj je odgovoran za pravodobno dostavljanje podataka radničkom vijeću u slučajevima kad je zakonom propisana obveza obavješćivanja, prethodnog



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

savjetovanja ili pribavljanja suglasnosti radničkog vijeća na određene odluke poslodavca.

Članak 105.

Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, njegova prava, sukladno Zakonu o radu, ima sindikalni povjerenik.

Članak 106.

Radničko vijeće dužno je, uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, najmanje dva puta godišnje sazvati skup svih radnika radi sveobuhvatnog obavještanja i rasprave o stanju i razvoju predškolske ustanove, te o radu radničkog vijeća.

Ako nije utemeljeno radničko vijeće, skup radnika iz stavka 1. ovog članka dužan je sazivati ravnatelj, uz prethodno savjetovanje s sindikalnim povjerenikom.

Ne dirajući u pravo radničkog vijeća da saziva skup radnika, ravnatelj može, ako ocijeni da je to potrebno, sazvati skup radnika vodeći računa da se s time ne ograniče zakonske ovlasti radničkog vijeća. Ravnatelj se o sazivanju tog skupa radnika mora savjetovati sa radničkim vijećem.

Skupovi radnika mogu se održati po lokacijama ili smjenama, ako je to povoljnije glede nesmetanog odvijanja programa rada predškolske ustanove.

XV. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 107.

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

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je radnik odgovoran je za dio štete koju je uzrokovao.

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

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim dijelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 108.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari putem vještačenja.



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

Članak 109.

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

Članak 110.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete za koju je odgovoran, pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do tada nije uzrokovao štetu te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično ukloniti radom kod poslodavca i sredstvima rada poslodavca ili,
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga posebno teško pogodila ili,
- ako se radi o invalidu, starijem radniku, samohranom roditelju ili skrbniku ili,
- ako se radi o manjoj šteti.

Smanjivanje štete zbog navedenih razloga može iznositi najmanje 20%, a radnika se može osloboditi od naknade štete u cijelosti.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 111.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu prema općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog donosa.

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 112.

Potraživanja naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu počinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od dana kada je šteta nastala.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen duži rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kada istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.



2186-15-1 011-03/26-02/1 8

Članak 113.

Potraživanje naknade štete koju poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu uzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 114.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči dječjeg vrtića.

Članak 115.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti Pravilnik o radu (KLASA: 030-02/19-01/01, URBROJ: 2186/015-19-02), Izmjene i dopune Pravilnika o radu (KLASA: 030-02/21-01/1, URBROJ: 2186/015-21-3), Izmjene i dopune Pravilnika o radu (KLASA: 011-03/23-02/1, URBROJ: 2186-15-1-3-23-3), Izmjene i dopune Pravilnika o

radu (KLASA: 011-03/24-02/3, URBROJ: 2186-15-1-3-25-5), Izmjene i dopune Pravilnika o radu (KLASA: 011-03/25-02/4, URBROJ: 2186-15-1-3-25-5).



PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

Vesna Bugarinović, dipl.teol,

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči dječjeg vrtića dana 12. 05. 2026. te stupio na snagu dana 20. 05. 2026.

RAVNATELJICA DJEČJEG VRTIĆA

Mirjana De Lai



2186-15-1 011-03/26-02/18

2186-15-1

2186-15-1 011-03/26-02/18

2186-15-1 011-03/26-02/18

2186-15-1

2186-15-1 011-03/26-02/18

2186-15-1

2186-15-1 011-03/26-02/18

2186-15-1 011-03/26-02/18

2186-15-1 011-03/26-02/18



2186-15-1 011-03/26-02/18

2186-15-1 011-03/26-02/18

2186-15-1 011-03/26-02/18