



# SLUŽBENI GLASNIK

## OPĆINE SALI

Broj: 1

Sali, 19. ožujka 2024.

Godina: XII

### SADRŽAJ:

- Odluka o raspoređivanju sredstava za financiranje aktivnosti političkih stranaka i nezavisnih vijećnika izabranih s liste grupe birača zastupljenih u Općinskom vijeću Općine Sali za 2024. godinu..... 2
- Odluka o imenovanju povjerenstva za uvođenje u posjed poljoprivrednog zemljišta u vlasništvu Republike Hrvatske na području Općine Sali ..... 3
- Odluka o zamjeni nekretnina u vlasništvu Općine Sali i nekretnine u vlasništvu fizičke osobe ... 4
- Odluka o izmjeni i dopuni Odluke o kriterijima i postupku dodjele nekretnina u vlasništvu ili na upravljanju Općine Sali na korištenje udrugama ..... 5
- Odluka o izmjenama i dopunama Odluke o proglašenju kulturnih dobara od lokalnog značenja . 6
- Odluka o izmjenama i dopunama Odluke o proglašenju komunalne infrastrukture javnim dobrom u općoj uporabi ..... 7
- Odluka o izmjeni i dopuni Odluke o ukidanju statusa javnog dobra u općoj uporabi ..... 8
- Odluka o izmjeni i dopuni Odluke o popisu nerazvrstanih cesta na području Općine Sali ..... 9
- Odluka o davanju na upravljanje i korištenje dijela nekretnine k.č. 253/1 k.o. Brbinj ..... 10
- Odluka o davanju prethodne suglasnosti na Pravilnik o radu Dječjeg vrtića „Orkulice“ Sali ..... 11
- Odluka o davanju prethodne suglasnosti na visinu koeficijenata za obračun plaća zaposlenih u Dječjem vrtiću Orkulice ..... 37
- Pravilnik o radu ..... 38

Na temelju članka 7. Zakona o financiranju političkih aktivnosti, izborne promidžbe i referenduma („Narodne novine“ br. 29/19 i 98/19) i članka 30. Statuta Općine Sali („Službeni glasnik Općine Sali“ broj 02/16 – pročišćeni tekst) Općinsko vijeće Općine Sali, na 15. sjednici održanoj dana 19. ožujka 2024. godine, donosi

**ODLUKU**  
**o raspoređivanju sredstava za financiranje aktivnosti**  
**političkih stranaka i nezavisnih vijećnika izabranih s liste grupe birača zastupljenih u Općinskom vijeću Općine Sali za 2024. godinu**

**Članak 1.**

Ovom Odlukom raspoređuju se sredstva za financiranje političkih stranaka i članova izabranih s liste grupe birača zastupljenih u Općinskom vijeću Općine Sali (dalje: Općinsko vijeće) koja su osigurana u Proračunu Općine Sali za 2024. godinu.

**Članak 2.**

Za svakog člana Općinskog vijeća utvrđuje se jednaki mjesečni iznos sredstava tako da pojedinoj političkoj stranci pripadaju sredstva razmjerno broju njenih izabranih članova u Općinskom vijeću.

Za svakog izabranog člana Općinskog vijeća podzastupljenog spola, političkim strankama i članovima izabranim s liste grupe birača pripada i pravo na uvećanu naknadu u visini od 10% iznosa predviđenog po svakom članu Općinskog vijeća, a određenog u stavku 1. ovog članka.

**Članak 3.**

Za svakog člana Općinskog vijeća utvrđuje se mjesečni iznos sredstava od 12,00 eura.

Za svakog člana Općinskog vijeća podzastupljenog spola utvrđuje se mjesečni iznos sredstava od 13,20 eura.

**Članak 4.**

Političkim strankama zastupljenim u Općinskom vijeću raspoređuju se sredstva osigurana u Proračunu Općine Sali za 2024. godinu na način utvrđen u članku 2. ove Odluke u mjesečnim iznosima kako slijedi:

|   |            |
|---|------------|
| - Hrvatskoj demokratskoj zajednici - HDZ                  | 25,20 eura |
| - Hrvatskoj narodnoj stranci-liberalnim demokratima - HNS | 13,20 eura |
| - Hrvatska seljačka stranka - HSS                         | 24,00 eura |
| - Socijaldemokratskoj partiji Hrvatske - SDP              | 12,00 eura |

Članovi izabrani s liste grupe birača Paško Bonja, Ante-Toni Ramov i Šanto Basioli dostavili su izjavu o odricanju prava na redovito godišnje financiranje

**Članak 5.**

Sredstva iz članka 4. ove Odluke, doznačuje upravni odjel Općine tromjesečno na račun političke stranke i člana izabranog s liste grupe birača.

**Članak 6.**

Ova Odluka stupa na snagu osmoga dana od dana objave u "Službenom glasniku Općine Sali".

KLASA: 402-01/24-01/03  
URBROJ: 2198/15-01-24-1  
Sali, 19. ožujka 2024.

OPĆINSKO VIJEĆE OPĆINE SALI  
Predsjednica  
Ivana Kirinić Frka

Na temelju članka 39. Zakona o poljoprivrednom zemljištu („Narodne novine“ broj 20/18, 115/18, 98/19, 57/22; dalje: Zakon) te odredbe članka 30. Statuta Općine Sali („Službeni glasnik Općine Sali“ broj 2/16), Općinsko vijeće Općine Sali, na sjednici održanoj 19. ožujka 2024. donosi

**ODLUKU**  
**o imenovanju Povjerenstva**  
**za uvođenje u posjed poljoprivrednog zemljišta u vlasništvu Republike Hrvatske na području Općine Sali**

**Članak 1.**

Ovom Odlukom imenuju se članovi za uvođenje u posjed poljoprivrednog zemljišta u vlasništvu Republike Hrvatske na području Općine Sali i po jedan član iz pravne, geodetske i agronomske struke.

**Članak 2.**

Članovima Povjerenstva iz čl. 1. ove Odluke imenuju se:

1. Vladimir Radulić, dipl.iur.
2. Hrvoje Basler, dipl.ing.geod.
3. Frane Parica, dipl.ing.agr.

Članovi Povjerenstva imaju pravo na naknadu za svoj rad, a iznos će se odrediti posebnom odlukom općinskog načelnika.

**Članak 3.**

Povjerenstvo za uvođenje u posjed obavlja slijedeće poslove:

- uvodi zakupnika/kupca u posjed na temelju zaključenog Ugovora o zakupu/kupovini, odnosno po skidanju usjeva;
- sastavlja zapisnik o uvođenju u posjed;
- preuzima zemljište u posjed po prestanku ugovora o zakupu, odnosno po skidanju usjeva dotadašnjeg posjednika;
- obavlja druge poslove utvrđene Zakonom.

**Članak 4.**

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od dana objave u „Službenom glasniku Općine Sali“.

KLASA: 320-01/24-01/02  
URBROJ: 2198/15-01-24-1  
U Salima, 19. ožujka 2024.

**OPĆINSKO VIJEĆE OPĆINE SALI**  
**Predsjednica**  
Ivana Kirinić Frka

Na temelju članka 48. Zakona o lokalnoj i područnoj samoupravi („Narodne novine“ broj 33/01, 60/01, 129/05, 109/07, 125/08, 36/09, 36/09, 150/11, 144/12, 19/13, 137/15, 123/17), članka 3. Odluke o raspolaganju i upravljanju nekretninama u vlasništvu Općine Sali („Službeni glasnik Općine Sali“ broj 1/15) i članka 30. Statuta Općine Sali („Službeni glasnik Općine Sali“ broj 2/16), a sukladno zamolbi Divne Marić iz Dragova, Dragove 12 A, Općinsko vijeće Općine Sali na sjednici održanoj 19. ožujka 2024. donosi

**O D L U K U**  
**o zamjeni nekretnina u vlasništvu Općine Sali**  
**i nekretnine u vlasništvu fizičke osobe**

**Članak 1.**

Na temelju dostavljene zamolbe za zamjenu nekretnina Divne Marić iz Dragova, 12 A, a uzevši u obzir poseban interes Općine Sali za izmještanje i uređenje javnog dobra u općoj uporabi u neotuđivom vlasništvu Općine Sali – nerazvrstane ceste u naselju Dragove, donosi se odluka o zamjeni nekretnina i to:

nekretnine

u vlasništvu Općine Sali sa sjedištem u Salima, Sali II 74 A, OIB 72285291723, oznake k.č. 5562/2 upisana u zk.ul. 296 k.o. Dragove, oznaka zemljišta „DRAGOVE“, vrsta uporabe „PRIRODNO NEPLODNO ZEMLJIŠTE“, površine 34 m<sup>2</sup>

za nekretninu

u vlasništvu Divne Marić iz Dragova, Dragove 12 A, OIB 22765907730, oznake k.č. 5453/1 upisana u zk.ul 248 k.o. Dragove, oznaka zemljišta „DRAGOVE“, vrsta uporabe „PUT“, površine 44 m<sup>2</sup>.

**Članak 2.**

Odluka o zamjeni nekretnina navedenih u članku 1. ove Odluke donosi se uvažavajući tržišnu cijenu predmetnih nekretnina utvrđenu na temelju Procjemenog elaborata izrađenog od ovlaštenog sudskog vještaka građevinske struke Maria Kalmete i poseban interes Općine Sali za izmještanje i uređenje javnog dobra u općoj uporabi u neotuđivom vlasništvu Općine Sali – nerazvrstane ceste u naselju Dragove.

**Članak 3.**

Ovlašćuje se Općinski načelnik Općine Sali da s vlasnicom k.č. 5453/1 k.o. Dragove sklopi ugovor o zamjeni sukladno ovoj Odluci, a kojim ugovorom će se regulirati međusobni odnosi.

**Članak 4.**

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od objave u „Službenom glasniku Općine Sali“.

KLASA: 940-01/240-01/13  
URBROJ: 2198/15-01-24-1  
U Salima, 19. ožujka 2024.

**OPĆINSKO VIJEĆE OPĆINE SALI**  
**Predsjednik**  
Ivana Kirinić Frka

Na temelju članka 23. i 24. Zakona o otocima (Narodne novine broj 116/18 i 73/20), članka 10. Uredbe o kriterijima, mjerilima i postupcima financiranja i ugovaranja programa i projekata od interesa za opće dobro koje provode udruge (Narodne novine broj 26/15 i 37/21; dalje: Uredba) te članka 30. Statuta Općine Sali (Službeni vjesnik Općine Sali broj 2/2016), Općinsko vijeće Općine Sali, na sjednici održanoj 19. ožujka 2024. donosi

**ODLUKU  
O IZMJENI I DOPUNI ODLUKE  
O KRITERIJIMA I POSTUPKU DODJELE NEKRETNINA U VLASNIŠTVU ILI NA UPRAVLJANJU  
OPĆINE SALI NA KORIŠTENJE UDRUGAMA**

**Članak 1.**

Ovom odlukom izmjenjuje se Odluka o kriterijima i postupku dodjele nekretnina u vlasništvu ili na upravljanju Općine Sali na korištenje udrugama (Službeni glasnik Općine Sali broj 3/2021; dalje: Odluka) na način da odredba članka 9. glasi:

*„Članak 9.*

*Naknada za korištenje prostora određuje se u mjesečnom iznosu od 0,20 euro/m<sup>2</sup>.“*

**Članak 2.**

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od dana objave u „Službenom glasniku Općine Sali“.

KLASA: 940-01/21-01/09  
URBROJ: 2198/15-01-24-2  
U Salima, 19. ožujka 2024.

**OPĆINSKO VIJEĆE OPĆINE SALI**  
**Predsjednica**  
Ivana Kirinić Frka

Na temelju članka 17. Zakona o zaštiti i očuvanju kulturnih dobara („Narodne novine“ broj 69/99, 151/03, 157/03, 100/4, 87/09, 88/10, 61/11, 25/12, 136/12, 157/13, 152/14, 98/15, 44/17, 90/18, 32/20, 62/20, 117/21 i 114/22) te odredbe članka 30. Statuta Općine Sali („Službeni glasnik Općine Sali“ broj 2/16), Općinsko vijeće Općine Sali, na sjednici održanoj 19. ožujka 2024. donosi

**ODLUKU**  
**o izmjenama i dopunama**  
**Odluke o proglašenju kulturnih dobara od lokalnog značenja**

**Članak 1.**

Ovom Odlukom dopunjuje se Popis koji predstavlja sastavni dio Odluke o proglašenju kulturnih dobara od lokalnog značenja od 27. rujna 2021., KLASA: 612-01/21-01/03 UR.BROJ: 2198/15-01-21-1 u dijelu pod rednim brojem redka 19. na način da isti sad glasi::

|     |                                     |  |                        |
|-----|-------------------------------------|--|------------------------|
| 19. | Spomenik žrtvama<br>fašizma u Polju | spomen-obilježje iz 2005.,<br>autor Ante Uglešić | k.č.6302 k.o, Veli Rat |
|-----|-------------------------------------|--|------------------------|

**Članak 2.**

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od dana objave u „Službenom glasniku Općine Sali“.

KLASA: 612-01/21-01/03  
URBROJ: 2198/15-01-24-5  
U Salima, 19. ožujka 2024.

**OPĆINSKO VIJEĆE OPĆINE SALI**  
**Predsjednica**  
Ivana Kirinić Frka

Na temelju odredbi članka 59. i 61. Zakona o komunalnom gospodarstvu („Narodne novine“ broj 68/18 i 110/18) te odredbe članka 30. Statuta Općine Sali („Službeni glasnik Općine Sali“ broj 2/16) Općinsko vijeće Općine Sali, na sjednici održanoj 19. ožujka 2024. donosi

**ODLUKU**  
**o izmjenama i dopunama**  
**Odluke o proglašenju komunalne infrastrukture**  
**javnim dobrom u općoj uporabi**

**Članak 1.**

Ovom Odlukom dopunjuje se popis iz članka 1. Odluke o proglašenju komunalne infrastrukture javnim dobrom u općoj uporabi od 26. veljače 2019., KLASA: 940-01/19-01/12 UR.BROJ: 2198/15-01-19-1 na način da se dodaje redak koji glasi:

|  |   |   |                         |
|--|---|---|-------------------------|
|  | Autobusna čekaonica za putnike u Polju (Veli Rat) | građevina namijenjena obavljanju djelatnosti javnog prijevoza | k.č. 6303 k.o. Veli Rat |
|--|---|---|-------------------------|

**Članak 2.**

Dopunjeni popis iz članka 1. sastavni je dio ove Odluke i dostaviti će se Općinskom sudu u Zadru, Zemljišnoknjižnom odjelu radi upisa navedene komunalne infrastrukture kao „javnog dobra u općoj uporabi u vlasništvu Općine Sali“ u zemljišne knjige.

**Članak 3.**

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od dana objave u „Službenom glasniku Općine Sali“.

KLASA: 940-01/19-01/12  
UR.BROJ: 2198/15-01-24-11  
U Salima, 19. ožujka 2024.

**OPĆINSKO VIJEĆE OPĆINE SALI**  
**Predsjednica**  
Ivana Kirinić Frka

Na temelju odredbe članka 103. Zakona o cestama („Narodne novine“ broj 84/11, 22/13, 54/13, 148/13, 92/14 i 110/19) te odredbe članka 30. Statuta Općine Sali (»Službeni glasnik Općine Sali« broj 2/16) Općinsko vijeće Općine Sali, na sjednici održanoj 19. ožujka 2024. donosi slijedeću

**ODLUKU**  
**o izmjeni i dopuni**  
**Odluke o ukidanju statusa javnog dobra u općoj uporabi**

**Članak 1.**

Ovom Odlukom izmjenjuje se Odluka o ukidanju statusa javnog dobra u općoj uporabi (Službeni glasnik Općine Sali broj 2/23) u dijelu članka 1. tako da isti sada glasi:

*Utvrđuje se da je trajno prestala potreba korištenja:*

*- kat. čestice 6105/3 k.o. Luka, oznaka zemljišta „LUKA“, način uporabe „DVORIŠTE“, ukupne površine od 12 m<sup>2</sup>, upisana u zk.ul. broj 378 k.o. Luka“  
te u dijelu članka 2. tako da isti sada glasi:*

*Ukida se status javnog dobra u općoj uporabi:*

*- kat. čestice 6105/3 k.o. Luka, oznaka zemljišta „LUKA“, način uporabe „DVORIŠTE“, ukupne površine od 12 m<sup>2</sup>, upisana u zk.ul. broj 378 k.o. Luka*

**Članak 2.**

U preostalom dijelu Odluka o ukidanju statusa javnog dobra u općoj uporabi (Službeni glasnik Općine Sali broj 2/23) ostaje na snazi u neizmjenjenom obliku.

**Članak 3.**

Ova Odluka dostaviti će se Općinskom sudu u Zadru, Zemljišnoknjižnom odjelu i Državnoj geodetskoj upravi, Područnom uredu za katastar Zadar, radi provedbe brisanja statusa javnog dobra u općoj uporabi nekretnina opisanih u članku 1. i članku 2. ove Odluke.

**Članak 4.**

Ova Odluka stupa na snagu danom objave u „Službenom glasniku Općine Sali“.

KLASA: 940-01/23-01/07

URBROJ: 2198/15-01-24-2

U Salima, 19. ožujka 2024.

**OPĆINSKO VIJEĆE OPĆINE SALI**  
**Predsjednica**  
Ivana Kirinić Frka



Na temelju odredbe članka 107. stavak 3. Zakona o cestama („Narodne novine“ broj 84/11, 22/13, 54/13, 148/13, 92/14 i 110/19) te odredbe članka 30. Statuta Općine Sali („Službeni glasnik Općine Sali“ broj 2/16) Općinsko vijeće Općine Sali, na sjednici održanoj 19. prosinca 2024. donosi slijedeću

**ODLUKU**  
**o ID Odluke o popisu nerazvrstanih cesta na području Općine Sali**

**Članak 1.**

Ovom Odlukom dopunjuje se Popis nerazvrstanih cesta na području Općine Sali kao jedinstvena baza podataka o nerazvrstanim cestama na području Općine Sali, a koji popis predstavlja sastavni dio Odluke o popisu nerazvrstanih cesta na području Općine Sali od 23. listopada 2020., KLASA: 340-01/20-01/12 UR.BROJ: 2198/15-01-20-1 („Službeni glasnik Općine Sali“ broj 6/20) na način da se pod naslovom „Nerazvrstane ceste na području naselja Žman“ izmjenjuje redak 1., na način da isti glasi:

|     |                                      |     |  |
|-----|--------------------------------------|-----|--|
| 54. | 5045<br>5047/2<br>5049/13<br>5049/12 | PUT |  |
|-----|--------------------------------------|-----|--|

te da se pod naslovom „Nerazvrstane ceste na području naselja Sali“ izmjenjuje redak 90. na način da isti glasi:

|     |                             |     |         |     |         |
|-----|-----------------------------|-----|---------|-----|---------|
| 90. | 20823<br>18359/4<br>18361/4 | 290 | SALI XI | PUT | ŽAJNICA |
|-----|-----------------------------|-----|---------|-----|---------|

te da se pod naslovom „Nerazvrstane ceste na području naselja Veli Rat“ izmjenjuje redak 60. na način da isti glasi:

|     |              |     |  |
|-----|--------------|-----|--|
| 60. | 6396<br>6303 | PUT |  |
|-----|--------------|-----|--|

**Članak 2.**

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od dana objave u „Službenom glasniku Općine Sali“.

KLASA: 340-01/20-01/12  
UR.BROJ: 2198/15-01-24-10  
U Salima, 19. prosinca 2024.

**OPĆINSKO VIJEĆE OPĆINE SALI**  
**Predsjednica**  
Ivana Kirinić Frka

Na temelju članka 35. Zakona o vlasništvu i drugim stvarnim pravima (Narodne novine broj 91/96, 68/98, 137/99, 22/00, 73/00, 114/01, 79/06, 141/06, 146/08, 38/09, 153/09, 143/12, 152/14, 81/15 i 94/17), članka 4. Zakona o gospodarenju otpadom (Narodne novine 84/21, 142/23) i članka 30. Statuta Općine Sali (Službeni glasnik Općine Sali broj 2/16), Općinsko vijeće Općine Sali na sjednici održanoj 19. ožujka 2024. donijelo je

**O D L U K U**  
**o davanju na upravljanje i korištenje**  
**dijela nekretnine k.č. 253/1 k.o. Brbinj**

**Članak 1.**

Općina Sali kao izvanknjižni vlasnik i posjednik nekretnine oznake k.č. 253/1 k.o. Brbinj, upisana u zk.ul.br. 80 za k.o. Brbinj (u daljnjem tekstu: Nekretnina) daje dio Nekretnine na upravljanje i korištenje trgovačkom društvu u vlasništvu Općine Sali MULIĆ d.o.o. Sali, Sali II 74 A, OIB: 32779696403 (u daljnjem tekstu: Upravitelj) kao trgovačkom društvu kojem je dodijeljeno obavljanje javne usluge prikupljanja miješanog komunalnog otpada i biorazgradivog komunalnog otpada na području Općine Sali i usluge povezane s javnom uslugom na području Općine Sali.

**Članak 2.**

Nekretnina se daje na upravljanje i korištenje na neodređeno vrijeme, bez naknade, u svrhu izgradnje građevina za gospodarenje otpadom, odnosno građevina za sakupljanje otpada, uključujući skladište otpada, pretovarnu stanicu i reciklažno dvorište.

**Članak 3.**

Upravitelj ne može Nekretninu ili njezin dio otuđiti niti opteretiti nikakvim teretom.

**Članak 4.**

Upravitelj je obavezan snositi sve materijalne troškove kao i eventualne druge troškove nastale u svezi upravljanja Nekretninom.

**Članak 5.**

Upravitelj mora upravljati Nekretninom pažnjom dobrog gospodara, a u interesu Općine Sali i mora jednom godišnje podnijeti općinskom načelniku Općine Sali (u daljnjem tekstu: općinski načelnik) izvješće o upravljanju Nekretninom.

**Članak 6.**

Davanje Nekretnine na upravljanje i korištenje Upravitelju, može se izmijeniti i/ili prekinuti zbog potreba Općine Sali, u slučaju da Upravitelj prestane postojati ili prestane potreba korištenja od strane Upravitelja, kao i u slučaju nepridržavanja ili lošeg provođenja odredbi ove Odluke koje se odnose na prava i obveze Upravitelja, te ukoliko to bude uvjetovano promjenom okolnosti ili primjenom zakonskih propisa.

**Članak 7.**

Općina Sali i Upravitelj sklopit će ugovor o upravljanju i korištenju Nekretnine iz članka 1. ove Odluke, kojim će regulirati međusobna prava i obveze.

Ovlašćuje se općinski načelnik da u skladu s odredbama ove Odluke zaključi Ugovor iz stavka 1. ovog članka.

**Članak 8.**

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja i objavit će se u Službenom glasniku Općine Sali.

**OPĆINSKO VIJEĆE OPĆINE SALI**

KLASA: 940-01/24-01/14  
URBROJ: 2198/15-01-24-1  
U Salima, 19. ožujka 2024.

**PREDSJEDNIK**  
Ivana Kirinić Frka

**REPUBLIKA HRVATSKA  
ZADARSKA ŽUPANIJA  
OPĆINA SALI  
OPĆINSKO VIJEĆE**

KLASA: 601-01/24-01/02  
URBROJ: 2198/15-01-24-1  
Sali, 19. ožujka 2024.

Temeljem članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“, broj 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 i 101/23) te članka 30. Statuta Općine Sali („Službeni vjesnik Općine Sali“ broj 2/2016), Općinsko vijeće Općine Sali na svojoj 15. sjednici održanoj dana 19. ožujka 2024. godine, donosi

**ODLUKU  
o davanju prethodne suglasnosti  
na Pravilnik o radu Dječjeg vrtića „Orkulice“ Sali**

I.

Daje se prethodna suglasnost na Pravilnik o radu Dječjeg vrtića „Orkulice“ Sali u tekstu kojeg je utvrdilo Upravno vijeće Dječjeg vrtića „Orkulice“ na sjednici održanoj 6. ožujka 2024. godine.

II.

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od dana objave „Službenom glasniku Općine Sali“.

OPĆINSKO VIJEĆE OPĆINE SALI  
Predsjednica  
Ivana Kirinić Frka

**OPĆINA SALI  
DJEČJI VRTIĆ „ORKULICE“ SALI  
Sali III 15 A  
23 281 Sali, Dugi otok**

**KLASA: 601-01/24-01/06  
URBROJ: 2198/15-01/24-1  
Sali, 04. ožujka 2024. godine**

Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22, 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) te članka 85. Statuta Dječjeg vrtića „Orkulice“, Upravno vijeće, na svojoj sjednici održanoj dana 6. ožujka 2024. godine donosi

**PRAVILNIK O RADU  
DJEČJEG VRTIĆA**

**I. OPĆE ODREDBE**

Članak 1.

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

Članak 2.

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

Članak 3.

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

Članak 4.

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

Članak 5.

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

(2) Vrtić će radniku za obavljene radne zadatke isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim pravilnikom i drugim pozitivnim propisima.

## II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U DJEČJEM VRTIĆU

### Natječaj

Članak 6.

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

(2) O potrebi zapošljavanja novih radnika u vrtiću odluku donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(3) 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 prijave kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Članak 7.

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

- o nazivu i sjedištu vrtića
- o nazivu ili vrsti posla za koji će se sklopiti ugovor o radu
- o uvjetima koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati
- o ispravama koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz točke 3.
- o roku u kojemu osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj.

U natječaju je potrebno navesti dokaze iz članka 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju te prava prednosti kandidata po posebnim propisima te dokaz o državljanstvu.

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

Članak 8.

Iznimno od članka 6., radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova.

Članak 9.

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

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

Članak 10.

- (1) Odluku o izboru radnika na temelju natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.
- (2) Iznimno, u slučajevima navedenim u članku 8. Pravilnika, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

Članak 11.

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

Članak 12.

Odgojno-obrazovni radnici u dječjim vrtićima koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme mogu, iz opravdanih razloga, koje utvrđuju upravna vijeća dječjih vrtića, u drugom dječjem vrtiću zasnovati radni odnos bez natječaja.

**Provjera radnih sposobnosti**

Članak 13.

- (1) Vrtić ima pravo provjere radnih sposobnosti radnika i odlučuje u kojim će se oblicima provjeravanje provoditi (psihološki testovi, pisani radovi, razgovori i dr.).
- (2) Prethodno provjeravanje sposobnosti obavlja ravnatelj, odnosno povjerenstvo ili radnik vrtića kojega ravnatelj za to opunomoći.
- (3) Povjerenstvo, odnosno opunomoćeni radnik, dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.
- (4) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje isključivo ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.
- (5) Nitko u vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema posebnom zakonu.

**Sklapanje ugovora o radu**

Članak 14.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost ugovora.
- (3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku ili ako radniku nije izdana pisana potvrda o sklopljenom ugovoru prije početka rada, smatra se da je s radnikom sklopljen ugovor na neodređeno vrijeme.
- (4) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:
  1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
  2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
  3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
  4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
  5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
  6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja 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. brutoplaći, uključujući brutoiznos 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 radnog dana ili tjedna u satima
  10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
  11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. ovoga Zakona, ako ono postoji
  12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.
- (2) Iznimno od stavka 1. točke 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

(3) 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 zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

(5) Ako smatra da je to svrhovito, ravnatelj može radnika u bilo kojem trenutku rasporediti u drugi objekt vrtića.

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

#### Članak 15.

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

### Vrste ugovora o radu

#### Članak 16.

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

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

#### Članak 17.

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

(2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

(3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

(4) 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.

(5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

(6) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

(7) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika

2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije

3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(9) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, vrtić s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

(10) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga 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 18.

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

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

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

## Probni rad

### Ugovaranje i trajanje probnog rada

#### Članak 53. (NN 151/22)

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 123. stavka 1. ovoga Zakona.
- (3) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. ovoga Zakona.
- (5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, 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.
- (6) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.
- (7) 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.
- (8) 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.
- (9) Na otkaz iz stavka 8. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. ovoga Zakona.
- (10) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.
- (11) Ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. ovoga Zakona te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. ovoga Zakona.

#### Članak 19.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 123. stavka 1. Zakona o radu.
- (3) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. Zakona o radu .

#### Članak 20.

- (1) U slučaju iz članka 19. stavka 4. 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.
- (2) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.
- (3) 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.
- (4) Ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. Zakona o radu te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. Zakona o radu.
- (5) Za vrijeme probnog rada vrtić može obaviti procjenu rada radnika tijekom proteklog mjeseca, odnosno proteklih mjeseci i ocijeniti njegov rad pozitivnom ili negativnom ocjenom.
- (6) Ukoliko rad radnika bude ocijenjen negativnom ocjenom, poslodavac je ovlašten radniku radni odnos otkazati i to bez ikakvih dodatnih obavještenja ili obrazloženja.

#### Članak 21.

- (1) 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.
- (2) Na otkaz i ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. Zakona o radu.
- (3) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

### III. RADNICI DJEČJEG VRTIĆA

#### Članak 22.

- (1) U dječjem vrtiću na poslovima njege, odgoja i obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci mogu raditi sljedeći odgojno-obrazovni radnici: odgojitelj i stručni suradnik (pedagog, psiholog, logoped, edukacijski rehabilitator i socijalni pedagog) te medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica.
- (2) Osim odgojno-obrazovnih radnika iz stavka 1. ovoga članka, u dječjem vrtiću rade i druge osobe koje obavljaju administrativno-tehničke i pomoćne poslove (u daljnjem tekstu: ostali radnici).

#### Članak 23.

- (1) Odgojno-obrazovni radnici u dječjem vrtiću moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja, te utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova iz članka 22. st. 1. Pravilnika.
- (2) Poslove odgojitelja djece od navršениh šest mjeseci života do polaska u osnovnu školu može obavljati osoba koja je završila studij odgovarajuće vrste za rad na radnome mjestu odgojitelja, a koji može biti:
  - a) preddiplomski sveučilišni studij,
  - b) preddiplomski stručni studij,
  - c) studij kojim je stečena viša stručna sprema u skladu s ranijim propisima,
  - d) diplomski sveučilišni studij,
  - e) specijalistički diplomski stručni studij.
- (3) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz stavka 2. ovoga članka, poslove odgojitelja može obavljati osoba koja je završila učiteljski studij, i to: specijalistički diplomski stručni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski studij ili četverogodišnji diplomski stručni studij primarnog obrazovanja, uz uvjet da u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa stekne kvalifikaciju odgojitelja temeljem priznavanja stečenih ishoda učenja na studiju za učitelja i razlike programa za prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju učitelja u svrhu stjecanja kvalifikacije odgojitelja.
- (4) Ako osoba iz stavka 3. ovoga članka ne stekne kvalifikaciju odgojitelja u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa, prestaje joj radni odnos istekom roka za stjecanje odgovarajuće kvalifikacije za odgojitelja te se ne može više zaposliti u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja dok ne ispuni uvjete za rad na radnome mjestu odgojitelja.
- (6) Osoba iz stavka 3. ovoga članka prilikom prijave na natječaj dužna je dostaviti dokaz da nije bila zaposlena u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja na radnom mjestu odgojitelja.
- (7) Osoba iz stavka 3. ovoga članka zasniva radni odnos kao nestručna osoba do stjecanja kvalifikacije za odgojitelja te može izvoditi odgojno-obrazovni rad s djecom kao jedan od dvaju odgojitelja u odgojno-obrazovnoj skupini, i to uz odgojitelja koji ima odgovarajuću kvalifikaciju iz stavka 2. ovoga članka.
- (8) Poslove odgojitelja koji izvodi isključivo program predškole pri osnovnim školama za djecu koja ne pohađaju dječji vrtić, uz osobu iz stavka 2. ovoga članka, može izvoditi i osoba koja je završila učiteljski studij, na određeno vrijeme, najdulje do kraja trajanja programa predškole u jednoj pedagoškoj godini.
- (9) Poslove stručnog suradnika može obavljati osoba koja je završila diplomski sveučilišni studij ili diplomski specijalistički studij odgovarajuće vrste.
- (10) Poslove medicinske sestre može obavljati osoba koja je završila preddiplomski sveučilišni ili stručni studij sestrinstva, odnosno studij kojim je stečena viša stručna sprema u djelatnosti sestrinstva u skladu s ranijim propisima, kao i osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij ili specijalistički studij sestrinstva.
- (11) Odgovarajuću vrstu obrazovanja odgojno-obrazovnih radnika te razinu i vrstu ostalih radnika u dječjem vrtiću, kao i potrebnu razinu i vrstu obrazovanja za izvođenje programa predškolskog odgoja koji se ostvaruju u dječjem vrtiću propisuje ministar nadležan za obrazovanje pravilnikom.

#### Članak 24.

- (1) U skladu s potrebama djece s teškoćama u razvoju u odgojno-obrazovnoj skupini uz suglasnost izvršnog tijela osnivača, a prema procjeni stručnog povjerenstva dječjeg vrtića, može raditi treći odgojitelj ili jedan pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju ili stručni komunikacijski posrednik.
- (2) Pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju ili stručni komunikacijski posrednik nije samostalni nositelj odgojno-obrazovne djelatnosti.
- (3) Pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju te stručni komunikacijski posrednik moraju ispunjavati sljedeće uvjete:



- a) završeno najmanje četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje,
  - b) završeno osposobljavanje i stečena djelomična kvalifikacija,
  - c) da nije roditelj niti drugi član uže obitelji djeteta kojem se pruža potpora.
- (4) Poslove pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju ili stručnog komunikacijskog posrednika u dječjem vrtiću ne može obavljati osoba za čiji rad u dječjem vrtiću postoje zapreke iz članka 25. ovog Pravilnika.
- (5) Sredstva za financiranje pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju te stručnog komunikacijskog posrednika osiguravaju se u proračunu osnivača.
- (6) Načine uključivanja te način i sadržaj osposobljavanja i obavljanja poslova pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju te stručnog komunikacijskog posrednika, kao i postupak radi ostvarivanja prava djece s teškoćama u razvoju na potporu pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju te stručnih komunikacijskih posrednika propisuje ministar nadležan za obrazovanje pravilnikom.

#### Članak 25.

- (1) 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 javnog reda, protiv imovine, protiv službene dužnosti, protiv čovječnosti i ljudskog dostojanstva, protiv osobne slobode, protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, protiv braka, obitelji i djece, protiv zdravlja ljudi, protiv opće sigurnosti, krivotvorenja, te bilo koje drugo kazneno djelo počinjeno na štetu djeteta ili korištenjem djeteta ili maloljetne osobe, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.
- (2) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u stavku 1. ovoga članka.
- (3) Radni odnos u 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.
- (4) 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. ovoga članka.
- (5) Ako osoba u radnom odnosu u dječjem vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, dječji vrtić kao poslodavac otkazat će ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a nakon isteka tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju poslodavac, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.
- (6) 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. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, udaljit će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog, odnosno prekršajnog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.
- (7) Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni, odnosno prekršajni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen odgovornosti, radniku će se vratiti obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljenja.
- (8) Osoba koja je pravomoćno osuđena, odnosno protiv koje je pokrenut kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, ne može obavljati poslove u dječjem vrtiću niti kao vanjski suradnik dječjeg vrtića.
- (9) U dječjem vrtiću ne mogu raditi ni osobe kojima je izrečena zabrana rada ili im je prestao radni odnos zbog nezakonitog i/ili neprofesionalnog postupanja na štetu prava i interesa djece.
- (10) Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru za zaštitu dobiti djeteta sukladno posebnom propisu.

#### IV. PRIPRAVNICI

##### Članak 25.

- (1) Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik u dječjem vrtiću zasniva radni odnos kao pripravnik.
- (2) Pripravnički staž traje godinu dana.
- (3) Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.

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

(5) Rok iz stavka 4. ovoga članka u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, a kada pripravnik nije mogao pristupiti polaganju ispita zbog izvanrednih okolnosti koje su uzrokovale odgodu propisanog roka za polaganje ispita, do prvog roka određenog za polaganje stručnog ispita..

(6) Odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva može obaviti pripravnički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa sklapanjem ugovora o stručnomosposobljavanju.

(7) Osoba koja se zapošljava na mjestu stručnoga suradnika ili odgojitelja, a koja je položila stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja ili izvan njega, obvezna je položiti razlikovni dio stručnog ispita pri čemu nema status pripravnika.

(8) Osoba iz članka 23. stavka 3. ovoga Zakona koja nije položila stručni ispit za učitelja dužna je položiti stručni ispit za odgojitelja u roku od godinu dana od stjecanja kvalifikacije za odgojitelja sukladno odredbama ovoga Zakona.

(9) Način i uvjete polaganja stručnog ispita, kao i program pripravničkog staža propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

### **Staziranje pripravnika**

#### **Članak 26.**

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

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

#### **Članak 27.**

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

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

(2) Sadržaj i način rada povjerenstva, propisuje se poslovníkom o radu povjerenstva za staziranje kojeg donosi Ministarstvo nadležno za poslove obrazovanja.

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

#### **Članak 28.**

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

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

#### **Članak 29.**

(1) Program pripravničkog staža počinje se ostvarivati danom početka radnog odnosa iliostvarivanjem ugovornog odnosa.

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

#### **Članak 30.**

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

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

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

#### **Članak 31.**

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

#### **Članak 32.**

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

Stručno usavršavanje i napredovanje u položajna zvanja

Članak 33.

Odgovitelji, stručni suradnici i ravnatelji obvezni su stručno se usavršavati sukladno propisima koje donosi ministar nadležan za obrazovanje, a zdravstvena voditeljica u skladu s propisima koje donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Članak 34.

- (1) Odgovitelji, stručni suradnici i ravnatelji mogu, dok su u radnom odnosu, napredovati u struci i stjecati položajna zvanja mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika.
- (2) Odgoviteljima, stručnim suradnicima i ravnateljima se u slučaju privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljnog ili roditeljskog dopusta ili posvojiteljskog dopusta ili mirovanja radnog odnosa produljuje rok na koji su izabrani u odgovarajuće zvanje za onoliko vremena koliko je trajala privremena odsutnost s rada.
- (3) Postupak, način i uvjete za napredovanje u struci i stjecanje položajnih zvanja propisuje pravilnikom ministar nadležan za obrazovanje.

## V. RADNO VRIJEME

Članak 35.

- (1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno, u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama ravnatelja.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja.
- (3) Radno vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu ravnatelja smatra se radnim vremenom.

### Puno radno vrijeme

Članak 36.

- (1) Puno radno vrijeme radnika u vrtiću iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.
- (3) Radno vrijeme odgojitelja i odgojno-obrazovnih radnika u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece; stručnih suradnika u neposrednom pedagoškom radu s djecom, odgojiteljima i roditeljima; više medicinske sestre – zdravstvenog voditelja u neposrednom zdravstveno-odgojnom radu s djecom, odgojiteljima i ostalim radnicima u predškolskoj ustanovi; te stručnih radnika koji provode programe za djecu s teškoćama u neposrednom radu s djetetom određuje se sukladno važećem Državnom pedagoškom standardu, odnosno odluci ministra nadležnog za obrazovanje.

### Dodatni rad radnika

Članak 37.

- 1) 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.
- (2) S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.
- (3) 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.
- (4) 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.
- (5) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe ovoga Zakona kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.
- (6) 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 tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.
- (7) 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.

## Ugovor o dodatnom radu

### Članak 37. a

- (1) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 15. stavka 1. Zakona o radu.
- (2) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.
- (3) Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe članka 12. Zakona o radu.
- (4) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.
- (5) Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen.
- (6) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu 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 radnikovu ugovorenom radnom vremenu.
- (7) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen.
- (8) Razdoblje iz stavka 7. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.
- (9) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 7. i 8. ovoga članka.
- (10) Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.
- (11) Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- (12) Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 10. ovoga članka.
- (13) Na ugovor o dodatnom radu na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 66. stavaka 7., 8. i 9. Zakona o radu .
- (14) Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuju se odredbe članka 67. Zakona o radu.

## Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu

### Članak 37. b

- (1) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (2) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (3) Na radnika koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 63. stavaka 1., 2. i 3. Zakon o radu.

## Nepuno radno vrijeme

### Članak 38.

- (1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom će se sklopiti kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu o čemu odluku donosi ravnatelj.
- (3) Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu, ravnatelj može rasporediti u petodnevni radni tjedan ili u određene dane u tjednu.
- (4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti vrtić o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

### Članak 39.

- (1) Rad radnika u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u vrtiću.
- (2) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(3) Upravno vijeće Vrtića dužno je razmotriti zahtjev radnika koji radi puno radno vrijeme za promjenu i sklapanje ugovora o radu u nepunom radnom vremenu, kao i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za sklapanje ugovora o radu u punome radnom vremenu ako u vrtiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.

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

#### Članak 40.

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

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

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

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

### Raspored radnog vremena

#### Članak 41.

(1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

(2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

(3) Raspored radnog vremena utvrđuje se Zakonom o radu, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(4) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

(5) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavicima 1. i 2. ovoga članka.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijekne potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

(7) Pod prijekom potrebom se, u smislu Zakona o radu, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

(8) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovoga Zakona radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

### Preraspodjela radnog vremena

#### Članak 42.

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

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

#### Članak 43.

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

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

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

#### Članak 44.

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

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

## Prekovremeni rad

### Članak 45.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.
- (5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (6) 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.
- (7) 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.

## Nejednaki raspored radnog vremena

### Članak 46.

- (1) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- (2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.
- (3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.
- (4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- (5) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednagog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.
- (6) Razdoblje iz stavaka 4. i 5. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.
- (7) Tijekom razdoblja trajanja nejednagog rasporeda radnog vremena raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednagog rasporeda radnog vremena.
- (8) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednagog 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 toga radnika.
- (9) 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 smatrat će se prekovremenim radom.
- (10) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 4., 5. i 6. ovoga članka.

## VI. ODMORI I DOPUSTI

### Pauza ili stanka

#### Članak 47.

- (1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na pauzu ili stanku od najmanje 30 minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

### Dnevni odmor

#### Članak 48.

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

### Tjedni odmor

#### Članak 49.

Tjedni odmor od neprekidno 48 sati radnik koristi subotom i nedjeljom, osim u slučaju iz članka 35. st. 3. kada radnik tjedni odmor koristi nedjeljom i radnim danom koji joj slijedi.

### **Godišnji odmor**

Članak 50.

(1) U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, s tim da se trajanje godišnjeg odmora dužeg od 4 tjedna za svakog pojedinog radnika utvrđuje prema kriterijima iz članka 52. ovog Pravilnika.

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

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

### **Razmjerni dio godišnjeg odmora**

Članak 51.

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

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

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

### **Izračun trajanja godišnjeg odmora**

Članak 52.

(1) Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na vrijeme od četiri (4) tjedna, odnosno 20 radnih dana, iz članka 50., dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

- za svakih 5 godina ukupnog radnog staža 2 dana
- za obavljanje poslova za koje je uvjet osnovna škola 1 dan
- za obavljanje poslova za koje je uvjet srednja stručna sprema 2 dana
- za obavljanje poslova za koje je uvjet viša stručna sprema 3 dana
- za obavljanje poslova za koje je uvjet visoka stručna sprema 4 dana
- samohranom roditelju djeteta do 14 godina starosti 2 dana
- roditelju, posvojitelju i skrbniku za svako dijete mlađe od 14 godina 2 dana
- roditelju, posvojitelju i skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju (rješenje), bez obzira na ostalu djecu 2 dana
- radniku sa statusom hrvatskog branitelja 2 dana

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

Članak 53.

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

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

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

### **Naknada za godišnji odmor**

Članak 54.

(1) 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.

(2) 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 55.

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

#### Članak 56.

(1) O planu godišnjih odmora ravnatelj se treba savjetovati s odgojiteljskim vijećem, odnosno sindikatom najkasnije do 1. lipnja tekuće godine, a raspored korištenja godišnjih odmora donijeti najkasnije 30. lipnja tekuće godine.

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

#### Članak 57.

(1) Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora iz članka 56. dostavlja se radniku na radno mjesto.

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

#### Članak 58.

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

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

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

### Plaćeni dopust

#### Članak 59.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust do ukupno najviše sedam

(7) radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u slučaju:

- zaključenja braka 5 dana
- zaključenja braka djeteta 2 dana
- rođenja djeteta 5 dana
- smrti supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici, roditelja, očuha i maćehe, posvojitelja, djeteta, pastorka, posvojenika i unuka 5 dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici 2 dana
- teške bolesti djeteta, pastorka, posvojenika, supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici, ili roditelja izvan mjesta stanovanja 3 dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja (grad/općina) 2 dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja (grad/općina) 4 dana
- dobrovoljnom davatelju krvi za svako davanje 2 dana
- polaganja stručnog ispita prvi put 7 dana
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. 2 dana
- poziva pravosudnih organa (parnice, svjedočenja, ostavine) 2 dana
- nastupa na kulturnim ili športskim priredbama 1 dan
- elementarne nepogode 5 dana
- vođenja područnog (objekta) vrtića 1 dan
- za sudjelovanje u radu Gradskog vijeća i drugih odbora u sastavu Osnivača - broj dana ovisno o broju godišnjih sjednica

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

(3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

(4) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste Na dan darivanja krvi ili idući dan neposredno nakon davanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se naknadno, prema dogovoru s poslodavcem.

(5) Ako okolnosti iz stavka 1. nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

(6) Pod darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.



(7) O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

(8) Navedeno pravo radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

#### Članak 61.

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

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

### Odsutnost s posla

#### Članak 62.

(1) 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.

(2) 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.

(3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

### Neplaćeni dopust

#### Članak 63.a

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

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

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

#### Članak 63.b

(1) Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj.

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

#### Članak 64.

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

(2) S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

(3) 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.

### VII. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

#### Članak 65.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

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

(3) Plaća se ugovora u bruto iznosu.

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

(5) Vrtić će radniku, prigodom isplate plaće, uručiti pisani izračun plaće bilo to u fizičkom obliku ili digitalnom obliku u kojem slučaju se isti predaje posredstvom elektroničke pošte ili na drugi prikladan način.

#### Članak 66.

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

(2) Osnovicu za obračun plaće utvrđuje osnivač vrtića.

(3) Koeficijente složenosti poslova radnih mjesta donosi Upravno vijeće uz suglasnost osnivača posebnim aktom.

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

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

#### Članak 67.

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

- korištenja godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio vrtić;
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili ovim pravilnikom.

(2) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

(3) Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

#### Članak 68.

(1) Vrtić će isplatiti radniku dodatke na plaću:

- Za prekovremeni rad - 50%
- Za rad subotom i nedjeljom određene zakonom – 50%
- Za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata - 10%
- Za vođenje objekta vrtića imenovanim voditeljima - 3,4 %
- Ako radnik radi blagdane ili neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na plaću uvećanu za 50% za te dane.

(2) Za prekovremeni rad iz članka 44. st. 4. ovog pravilnika, umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1 : 1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada), te mu se u tom slučaju izdaje rješenje u kojem se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kada je taj prekovremeni rad ostvaren.

### Ostale naknade

#### 1. Regres

#### Članak 69.

(1) Radnicima vrtića može se isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora, o čemu sukladno financijskim mogućnostima odlučuje ravnatelj uz očitovanje osnivača.

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

(3) Novoprimljeni radnici koji su koristili djelomično ili u potpunosti godišnji odmor kod bivšeg poslodavca, nemaju pravo na regres za godišnji odmor.

(4) Radnik koji ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, nema pravo na cjelokupni iznos regresa za godišnji odmor iz ovog članka, već na njegov razmjerni dio, a koji se izračunava na isti način kao i razmjerno trajanje godišnjeg odmora.

2. Otpremnine za mirovinu i prestanak službe

#### Članak 70.

(1) Kada radnik stekne uvjete za mirovinu ili mu prestaje služba na zakonom propisan način za koji je obvezna isplata otpremnine, radniku pripada pravo na otpremninu u visini četiri (4) prosječne neto plaće koje je radnik ostvario u zadnja tri (3) mjeseca prije prestanka službe u vrtiću.

(2) Kod računanja visine otpremnine iz stavka 1., u slučajevima privremene spriječenosti za rad, za izračun neto prosječne plaće radnika uzimaju se zadnje neto plaće koje je primao prije početka privremene spriječenosti za rad.

(3) Otpremnina se isplaćuje prije donošenja rješenja o prestanku službe zbog odlaska u mirovinu, a najkasnije u roku od 30 dana od prestanka službe.

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

#### Članak 71.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla.

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

(3) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se mjesečno s isplatom plaće.

#### Članak 72.

- (1) Radnici koji imaju prebivalište/boravište izvan mjesta rada, ostvaruju pravo na naknadu za trošak prijevoza u iznosu mjesečne cijene karte javnog prijevoznika od mjesta prebivališta/boravišta do mjesta rada, pod uvjetom da imaju organizirani javni prijevoz.
- (2) Organiziranim javnim prijevozom smatra se redoviti dolazak na posao i povratak s posla kojeg osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena radnika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu radnika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta.
- (3) Ako javni prijevoz nije organiziran sukladno stavku 2. ovoga članka, radnici ostvaruju pravo na naknadu troška prijevoza u visini mjesečne karte javnoga prijevoznika ili u visini naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru. (Izračun visine naknade troškova prijevoza objavljen svakog mjeseca na stranicama ministarstva nadležnog za rad.)
- (4) Ako radnik nema mogućnost korištenja organiziranog javnog prijevoza ali se sukladno stavku 3. ovoga članka izjasnio da će koristiti naknadu troška prijevoza u visini mjesečne karte javnoga prijevoznika, kao i u slučaju kada radnik ima mogućnost korištenja organiziranog javnog prijevoza ali se izjasnio da organizirani javni prijevoz neće koristiti (neće kupovati mjesečnu kartu), naknada troška prijevoza u visini mjesečne karte neće se isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad za druge dane kada zaposlenik nije u obvezi dolaziti na posao.
- (4) Umanjenje naknade iz stavka 4. ovoga članka obračunava se na način da se prvo mjesečni iznos karte javnog prijevoznika podijeli s brojem radnih dana u mjesecu. Iznos koji otpada napojedini radni dan množi se s brojem dana u kojima je radnik redovito radio te tako dobiveni iznos čini naknadu troška prijevoza u pojedinom mjesecu.
- (5) Ako radnik koristi naknadu troška prijevoza po prijeđenom kilometru, naknada za trošak prijevoza neće se isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada zaposlenik nije u obvezi dolaska na posao.
- (6) Poslodavac snosi trošak izdavanja potvrde javnog prijevoznika kojom se dokazuje iznos mjesečnog troška karte tog javnog prijevoznika, ako iznos troška nije moguće utvrditi javnoobjavljenim i dostupnim cjenikom.
- (7) Radnik je obavezan pravovremeno obavijestiti poslodavca o načinu korištenja naknade za putni trošak kao i o svim naknadnim promjenama u vezi korištenja naknade za trošak prijevoza.

#### Članak 73.

- (1) U svrhu ostvarenja prava na naknadu troškova prijevoza, radnik je Vrtiću dužan dostaviti potvrdu o prijavljenoj prebivalištu ili boravištu, ili kopiju važeće osobne iskaznice, kao i izjavu kojom, pod kaznenom i materijalnom odgovornošću potvrđuje da stanuje i svakodnevno putuje na posao iz mjesta navedenog u dostavljenim dokumentima, kao i način na koji putuje (prijevozno sredstvo).
- (2) Ako poslodavac sazna da je radnik dao neistinite podatke, ili je neopravdano propustio rok iz st. 2. ovog članka, pokrenut će odgovarajući postupak te radnika teretiti za povrat već isplaćenih naknada koje je stekao prijevarno.

### 4. Naknada za službeni put

#### Članak 74.

- (1) Kada je upućen na službeno putovanje (edukacija, seminar i slično), radniku pripada puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za noćenje ili noćenje s doručkom, utvrđeno Pravilnikom o porezu na dohodak koji je na snazi.
- (2) Dnevnica se isplaćuje i obračunava u valuti države u koju radnik putuje.
- (3) Ukoliko je radniku od strane organizatora osiguran polupansion, isplatit će mu se 50% iznosa dnevnice iz stavka 2. ovog članka.
- (4) Ukoliko je radniku od strane organizatora osiguran puni pansion, neće mu se isplatiti dnevica.
- (5) Ukoliko je radniku plaćen puni iznos pansiona, nema pravo na isplatu dnevnice.
- (6) Ukoliko je radniku plaćen polupansion, ima pravo na isplatu 50% dnevnice.
- (7) Radnik ima pravo na pola dnevnice ukoliko službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a ukoliko službeno putovanje traje između 12 i 24 sata, ima pravo na puni iznos dnevnice.
- (8) Ukoliko radnik koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo, čije korištenje nije odobreno, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenog prijevoznog sredstva.

#### Članak 75.

- (1) Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najkasnije neposredno prije putovanja.
- (2) U nalogu iz stavka 1. mora biti naznačeno prijevozno sredstvo.

## 5. Jubilarne nagrade

### Članak 76.

- (1) Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekinuti radni staž u Dječjem vrtiću bez obzira radi li se o radu u punom ili u nepunom radnom vremenu.
- (2) Pod neprekinutim radnim stažem smatra se svaki prekid između sklopljenih ugovora o radu koji je manji od dva mjeseca.
- (3) Visina nagrade za pojedinog radnika određuje se za ostvarene godine staža kako slijedi:
  - 5 godina radnog staža 0,5 prosječne neto plaće
  - 10 godina radnog staža 1 prosječna neto plaća
  - 15 godina radnog staža 1,25 prosječne neto plaće
  - 20 godina radnog staža 1,5 prosječne neto plaće
  - 25 godina radnog staža 1,75 prosječne neto plaće
  - 30 godina radnog staža 2 prosječne neto plaće
  - 35 godina radnog staža 3 prosječne neto plaće
  - 40 godina radnog staža 4 prosječne neto plaće
- (4) Kao mjerodavna, uzima se visina prosječne neto plaće u Republici Hrvatskoj za prethodna tri mjeseca.
- (5) Jubilarna nagrada se u pravilu radniku isplaćuje u mjesecu u kojem je na nju stekao pravo.

## 6. Pomoći

### Članak 77.

- (1) Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u sljedećim slučajevima:
  1. smrti radnika koji je izgubio život u obavljanju ili povodom obavljanja rada – u visini od tri (3) prosječne neto plaće i troškove pogreba u visini od dvije (2) prosječne neto plaće;
  2. smrti radnika izvan rada - u visini od tri (3) prosječne neto plaće;
  3. smrti supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici, roditelja, očuha i maćehe, posvojitelja, djeteta, pastorka, posvojenika i unuka - u visini od jedne i pola (1,5) prosječne neto plaće;
  4. smrti roditelja supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici - u visini od 397,80 eura neto uz uvjet da vjerodostojnim ispravama moraju dokazati da su s pokojnom osobom živjeli u zajedničkom kućanstvu najmanje 6 mjeseci prije njegove smrti;
  5. nastanka teške invalidnosti radnika u obavljanju ili povodom obavljanja rada uz uvjet da je od strane nadležne liječničke komisije utvrđena invalidnost od najmanje 70% – u visini od dvije (2) prosječne neto plaće;
  6. nastanka teške invalidnosti supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici, djeteta, pastorka i posvojenika uz uvjet da je od strane nadležne liječničke komisije utvrđena invalidnost od najmanje 70% - u visini od dvije (2) prosječne neto plaće.
  7. teške invalidnosti supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici, djeteta, pastorka i posvojenika uz uvjet da je od strane nadležne liječničke komisije utvrđena invalidnost od najmanje 70% - u visini od 397,80 eura neto jednom godišnje;
  8. bolovanja u trajanju dužem od 90 dana – u visini od 397,80 eura neto jednom godišnje;
  9. nastanka teške bolesti radnika radi nabave prijeko potrebnih lijekova ili medicinskih pomagala koji nisu pokriveni zdravstvenim osiguranjem - u visini od 397,80 eura neto;
  10. pomoć djeci djelatnika stradalog ili poginulog u Domovinskom ratu – u visini od 397,80 eura neto jednom godišnje.
- (2) Za izračun iznosa pomoći prema stavku (1) ovog članka, kao mjerodavna, uzima se visina prosječne neto plaće u pravnim osobama RH u posljednja tri mjeseca prije podnošenja zahtjeva.
- (3) O isplati pomoći po prethodnom pisanom zahtjevu radnika ili njegove obitelji u slučajevima iz stavka 1. ovog članka odlučuje ravnatelj i odobrava ju ovisno o proračunskim sredstvima u trenutku kada radnik ili njegova obitelj ostvaruju pravo na pomoć.
- (4) Ravnatelj može i u drugim opravdanim slučajevima radniku odobriti isplatu odgovarajuće potpore, a uz očitovanje osnivača.
- (5) Radnici koji su s Vrtićem sklopili ugovor o radu za rad u programu kraćeg trajanja (predškola, učenje stranih jezika, sportski programi i slično) ili su s Vrtićem sklopili ugovor na određeno vrijeme do 60 dana trajanja, ostvaruju pravo na pomoć iz stavka 1., ali ovisno o proračunskim sredstvima u trenutku kada bi takav radnik ili njegova obitelj ostvarivali pravo na takvu pomoć, ravnatelj uz očitovanje osnivača može odobriti isplatu određenih sredstava do visine predviđenih iznosa.

## 7. Nagrade za blagdane

### Članak 78.

- (1) Prigodom blagdana Svetog Nikole mogu se, sukladno proračunskim mogućnostima, isplatiti sredstva za poklon djeci radnika vrtića mlađoj od 15 godina, uključujući i onu koja su navršila 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje takav dar.
- (2) Visina neto iznosa sredstava za poklon djeci radnika vrtića određuje se sukladno propisima do visine neoporezivog iznosa što je regulirano poreznim propisima.
- (3) Radnicima vrtića može se sukladno proračunskim mogućnostima isplatiti i prigodna godišnja nagrada za Božićne i Uskrsne blagdane u iznosu na koji se, sukladno poreznim propisima, ne plaća porez na dohodak.
- (4) O isplati i visini nagrade odlučuje ravnatelj uz prethodne konzultacije s osnivačem.

## 8. Ostala prava

### Članak 79.

- (1) Računovodstvo Vrtića dužno je radniku najkasnije 30 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili druge novčane naknade dostaviti obračun (na način opisan člankom 65. st. 5. ovog Pravilnika) iz kojega je razvidno kako su utvrđeni iznosi plaće, naknade plaće ili druge novčane naknade.
- (2) Ako vrtić na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili drugu novčanu naknadu ili ih ne isplati u cijelosti, računovodstvo vrtića je dužno do kraja mjeseca u kojem su dospjele navedene novčane isplate radniku uručiti obračun iznosa koji mu je vrtić bio dužan isplatiti.
- (3) Računovodstvo vrtića će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika obustavljati sindikalnu članarinu i uplaćivati ju na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.
- (4) Pisanu suglasnost iz stavka 2. ovoga članka sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu vrtića.

## IX. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

### Članak 80.

- (1) Ugovor o radu prestaje:
  - smrću radnika
  - istekom vremena na koji je sklopljen (ako je sklopljen na određeno vrijeme)
  - kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
  - danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
  - sporazumom zaposlenika i poslodavca
  - otkazom
  - odlukom nadležnog suda.

### Članak 81.

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

### Članak 82.

- (1) Radniku vrtića kojem se tijekom radnog staža u dječjem vrtiću naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost upućuje se na liječnički pregled.
- (2) Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.
- (3) Radniku vrtića koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka prestaje radni odnos u dječjem vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.
- (4) Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada potvrdi da je radna sposobnost radnika bitno narušena, Upravno vijeće donosi odluku kojom se radnik oslobađa rada na radnom mjestu za koje ima sklopljen ugovor o radu te ga, ako postoji mogućnost, raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima.
- (5) Radniku vrtića koji odbije raspored prestaje radni odnos u dječjem vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

### Članak 83.

- (1) Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos:
  - ako upravno vijeće utvrdi da odgojitelj i stručni suradnik ne ostvaruju odgojno-obrazovni program sukladno zakonu i propisu donesenom na temelju zakona,
  - ako ne položi stručni ispit u propisanom roku,
  - i u drugim slučajevima utvrđenim ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.

## Otkaz

### Članak 84.

- (1) Ugovor o radu mogu otkazati obje ugovorne strane.
- (2) Otkaz ugovora o radu može biti redoviti i izvanredni.

### Članak 85.

- (1) Radnik može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći razloge za otkaz.
- (2) U slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu, radnik je obavezan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

## Redoviti otkaz

### Članak 86.

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

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

### Članak 87.

(1) U slučaju neizvršavanja obaveza i/ili zanemarivanja svojih dužnosti koje proizlaze iz opisa posla, sigurnosnih protokola postupanja i naloga ravnatelja, radnik sklapanjem ugovora o radu daje izričit pristanak da mu se može odrediti smanjenje plaće za 10%, a o čemu ravnatelj donosi obrazloženu odluku.

(2) Osobito teškim povredama obaveza iz radnog odnosa, zbog kojih vrtić može otkazati ugovor o radu, smatraju se naročito ove povrede obaveza iz radnog odnosa:

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

31. netočno evidentiranje podataka o radu s namjerom pribavljanja sebi ili drugoj osobi protupravne imovinske koristi,
32. samovoljno napuštanje mjesta rada.

#### Članak 88.

- (1) Ako je vrtić otkazao ugovor o radu zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ne smije šest (6) mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (2) Ako u navedenom roku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, vrtić je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.
- (3) Pri odlučivanju o otkazu, vrtić je obvezan voditi računa o trajanju radnog odnosa, godinama života zaposlenika i obvezama uzdržavanja koje ga terete.

#### Izvanredni otkaz

#### Članak 89.

- (1) Na izvanredni otkaz ugovora o radu imaju pravo i poslodavac i radnik bez obveze poštivanja ugovornog ili propisanog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (3) U slučaju iz stavka 1. ovog članka, stranka koja želi otkazati ugovor o radu ima pravo zahtijevati od strane koja je kriva za otkaz, naknadu štete koja je nastala neizvršavanjem ugovorom o radu preuzetih obveza.

#### Članak 90.

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

#### Otkaz skrivenim ponašanjem radnika

#### Upozorenje

#### Članak 91.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivenim ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.
- (2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim u slučajevima u kojima postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

#### Članak 92.

- (1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:
  1. trudnoće
  2. korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama
  3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
  4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (7) Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznog roka.

#### Članak 95.

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

(2) U sporazumu između poslodavca i radnika rokovi iz članka 94. mogu se skratiti.

#### Članak 96.

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

### Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

#### Članak 97.

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

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

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

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

## X. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

#### Članak 98.

(1) Upravno vijeće i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štiti zdravlje djece i radnika i omogućiti redovan rad radnika.

(2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka u vrtiću će se održavati prostorije, uređaji, oprema, sredstva i pomagala i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.

(3) Ravnatelj je dužan radnike redovno izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

#### Članak 99.

(1) Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.

(2) Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada te djece i drugih osoba koje borave u Vrtiću.

#### Članak 100.

(1) U svim prostorima Vrtića zabranjeno je pušenje.

(2) Znakovi o zabrani pušenja stavljaju se na vidna mjesta u prostorima Vrtića.

(3) O provođenju mjere iz stavka 2. ovoga članka skrbi ravnatelj Vrtića.

#### Članak 101.

(1) Radnicima Vrtića zabranjeno je konzumiranje alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti prije stupanja na rad i tijekom rada te njihovo unošenje u radne prostorije.

(2) Ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba dužna je prikladnim mjerama provoditi zabranu uzimanja alkoholnih pića i sprječavati zlorabu sredstava ovisnosti u Vrtiću.

(3) Pod prikladnim mjerama iz stavka 2. ovoga članka razumijevaju se mjere primjerene utvrđenim potrebama zaštite na radu, koje u pravilu obuhvaćaju aktivnosti:

- sprječavanja uzimanja alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti tijekom rada i provođenje zabrane njihovog unošenja u radne prostorije i prostore,

- izvješćivanja radnika o štetnosti sredstava ovisnosti i njihovom utjecaju na radnu učinkovitost,

- prevencije ovisnosti na radnom mjestu u skladu sa stvarnim potrebama, provođenjem postupka provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

#### Članak 102.

(1) U slučaju osnovane sumnje ili temeljem pisanog zahtjeva roditelja djeteta polaznika Vrtića, ravnatelj je dužan naložiti provođenje postupka provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

(2) Provjeru je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugoga sredstva ovisnosti, obavlja osoba koju ravnatelj za to pisano ovlasti, odnosno ovlaštena ustanova u koju ravnatelj pisano uputi radnika na provjeru.

(3) Provjera radnika za kojega postoji osnovana sumnja da je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti, može se provesti samo uz radnikov pristanak.

(4) Provjera alkoholiziranosti radnika obavlja se alkometrom ili drugim prigodnim aparatom, ako njime Vrtić raspolaže, odnosno vađenjem i analizom krvi u za to ovlaštenoj ustanovi.



- (5) Ako se provjerom utvrdi da u organizmu radnika ima opojnih droga ili alkohola ili radnik uskrati pristanak za provjeru, smatra se da je pod utjecajem sredstava ovisnosti.
- (6) O provjeri je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti sastavlja se zapisnik.
- (7) Radnika za kojega se utvrdi da je pod utjecajem alkohola ili drugoga sredstva ovisnosti, ravnatelj je dužan bez odgode udaljiti s radnog mjesta.
- (8) Ako radnik odbije napustiti mjesto rada, ravnatelj se bez odgode treba obratiti za pomoć najbližoj redarstvenoj službi.
- (9) Ravnatelj može, u svako doba radnog vremena u Vrtiću, naložiti provođenje postupka provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

#### Članak 103.

- (1) Ravnatelj ne smije provesti postupak provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem sredstava ovisnosti kod radnika koji ima potvrdu da se nalazi u programu liječenja, odvikavanja od ovisnosti ili rehabilitacije, odnosno u izvanbolničkom tretmanu liječenja od ovisnosti i (ili) na supstitucijskoj terapiji, ali može predložiti Upravnom vijeću Vrtića donošenje odluke o upućivanju radnika na prosudbu radne sposobnosti.

#### Članak 104.

- (1) U slučaju ozljede na radu ili iznenadne bolesti radnicima se treba pružiti prva pomoć.
- (2) Ormarić za prvu pomoć s potrebnim sanitetskim materijalom mora biti postavljen tako da može biti dostupan radnicima u svakoj prigodi.

#### Članak 105.

- (1) Prvu pomoć iz članka 104. ovoga pravilnika mora pružiti svaki radnik koji je za to osposobljen.
- (2) Radnik kojemu je pružena prva pomoć, treba se odmah uputiti u najbližu zdravstvenu ustanovu.
- (3) Upućivanje u zdravstvenu ustanovu uključuje, u ovisnosti od težine ozljede na radu ili bolesti, prijenos ili prijevoz radnika od drugih osoba ili osiguravanje komunikacije kojom će se omogućiti prijenos ili prijevoz radnika sredstvima zdravstvene ustanove ili ovlaštenog prijevoznika.

#### Članak 106.

- (1) U slučaju evakuacije i spašavanja prvo se evakuiraju djeca i radnici pa zatim druge osobe, a tek onda imovina Vrtića.

#### Članak 107.

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

#### Članak 108.

- (1) Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima vrtića odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.
- (2) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.
- (3) Tijela vrtića ne smiju bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u vrtiću.

#### Članak 109.

- (1) Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Vrtića kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.
- (2) O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju radnikovih osobnih podataka te imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka ravnatelj može odlučiti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća ili sindikata.
- (3) Radnikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

#### Članak 110.

- (1) Radnici vrtića tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.
- (2) Pod uznemiravanjem radnika vrtića smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Pod spolnim uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 111.

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

Članak 112.

O obvezi poštovanja dostojanstva radnika i zabrani uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ravnatelj je dužan upozoriti radnike putem oglasne ploče u vrtiću.

Članak 113.

(1) Ravnatelj je dužan imenovati osobu iz redova radnika vrtića ili vanjsku osobu koji će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu prava radnika. Broj osoba ovisi o broju radnika u vrtiću i određuje se sukladno Zakonu o radu.

(2) Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: osoba zadužena za pritužbe) neposredno uoči da neki od radnika vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povrede obveza iz radnog odnosa.

(3) Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 2. ovoga članka, osoba zadužena za pritužbe ga je dužna udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora vrtića.

(4) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 3. ovoga članka, osoba zadužena za pritužbe treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 114.

(1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba podnijeti pritužbu osobi zaduženoj za pritužbe.

(2) U skladu s pritužbom radnika osoba zadužena za pritužbe je dužna u roku do osam dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

(3) Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je osobi zaduženoj za pritužbe istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.

(4) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovom povredom obveza iz radnog odnosa.

Članak 115.

(1) Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika vrtića, osoba zadužena za pritužbe treba u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa predložiti ravnatelju da se radniku izda upozorenje zbog skrivljenog ponašanja.

(2) Upravno vijeće može na prijedlog ravnatelja radniku iz stavka 1. ovoga članka redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 116.

Osobni podatci radnika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se davati trećim osobama.

Članak 117.

Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja za koje ne može očekivati da će mu ravnatelj ili osoba zadužena za pritužbe zaštititi dostojanstvo, može prekinuti rad, ako je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome izvijestio vrtić u roku do osam dana od dana prekida rada.

## XI. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 118.

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

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

Članak 119.

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

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

#### Članak 120.

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

#### Članak 121.

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

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

### XII. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

#### Članak 122.

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

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

#### Članak 123.

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

#### Članak 124.

Ako ne postupi prema članku 123. ovoga pravilnika, odlučujući o zahtjevu, upravno vijeće može:

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

### XIII. DOSTAVA PISMENA

#### Članak 125.

(1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku u pravilu neposredno na radnome mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu ili se vodi dostavna knjiga ili potpisom na primjerku pismena koji ostaje u predmetu) potpisuju radnik i dostavljač ako se radi o dostavnici. Radnik treba sam označiti nadnevak primitka pismena. Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena.

(2) Kada radniku pismeno nije dostavljeno na radno mjesto, treba mu pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu. U slučaju odbijanja prijama pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese radnika dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči vrtića.

(3) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči vrtića, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od osam dana od dana isticanja pismena.

### XIV. EVIDENCIJA O RADNICIMA I RADNOM VREMENU

#### Članak 126.

Vrtić mora voditi evidenciju o radnicima i radnom vremenu sukladno važećem zakonu i pravilniku.

#### Članak 127.

(1) Osim navedenih podataka iz pravilnika vrtić je dužan voditi i druge od radnika ili od nadležnog tijela prijavljene podatke od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (trudnoća, majčinstvo, očinstvo, dojenje djeteta, status samohranog roditelja, status posvojitelja, profesionalna bolest, ozljeda na radu, profesionalna nesposobnost za rad, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, obveze uzdržavanja koje terete radnika, za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu podatke o drugom poslodavcu ili poslodavcima kod kojih radnik radi u nepunom radnom vremenu i slično).

(2) Evidencije o radnicima vode se pisano na papiru ili u elektroničkom obliku.

#### Članak 128.

Svaku promjenu podataka koju vrtić unosi temeljem izjave, obavijesti i slično ili temeljem osobnih dokumenata ili isprava, radnik je dužan prijaviti vrtiću odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dana nastanka promjene.

Članak 129.

(1) Kada je odlukom vrtića, zbog procesa rada organiziranog u smjenama, puno ili nepuno radno vrijeme raspoređeno nejednako po tjednima unutar razdoblja od četiri mjeseca, vrtić je dužan redovito evidentirati sve podatke, a ostvarene prekovremene sate na kraju mjeseca u kojemu je odstupanje od punog ili nepunog radnog vremena iznosilo više od dvanaest sati mjesečno, odnosno na kraju toga razdoblja, ako je njegovim protekom, prosječno tjedno radno vrijeme bilo duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Vrtić je dužan evidenciju o radnom vremenu imati u poslovnom prostoru, odnosno na mjestu rada radnika.

Članak 130.

Evidencija o plaći vodi se po razdobljima isplate plaće i naknade plaće, a mora se voditi uredno, razumljivo i ažurno na završetku radnog dana radnika, a u slučaju da neki od tih podataka nije poznat na kraju radnog dana radnika, poslodavac je dužan isti evidentirati odmah po saznanju toga podatka.

## XV. POSLOVNA TAJNA

Članak 131.

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

(2) U slučaju nepoštovanja odredbi iz stavka 1. ovog članka zaposleniku može prestati radni odnos, a ujedno će biti obvezan na naknadu nastale štete prema općim propisima obveznog prava.

## XVI. NAKNADA ŠTETE

Članak 132.

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

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

Članak 133.

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

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

## XVII. RADNIČKO VIJEĆE I SINDIKAT

Članak 134.

(1) Vrtić će u okviru mogućnosti i u dogovoru s osnivačem osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

(2) Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Vrtić će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Vrtiću koji se ravnatelju Vrtića pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.

(3) Ako u Vrtiću djeluju dva ili više sindikata, a ne sporazumiju se o sindikalnom povjereniku koji će imati položaj radničkog vijeća, ravnatelj treba osigurati uvjete iz stavka 1. ovoga članka samo sindikalnom povjereniku koji dostavi zapisnik i odluku iz koje je razvidno da je izabran za preuzimanje prava i obveza radničkog vijeća.

Članak 135.

(1) Za izvješćivanje radničkog vijeća o podacima propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlašten je ravnatelj.

Članak 136.

(1) Poblži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i ravnatelja uz prethodnu suglasnost upravnog vijeća.

(2) Ako je radničko vijeće utemeljeno suprotno zakonu ili je kod provođenja izbora za radničko vijeće bilo teškog kršenja odredaba zakona koje je utjecalo na rezultate izbora, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak za poništenje izbora.

(3) Ako radničko vijeće ili član radničkog vijeća prekrši obveze koje ima prema zakonu odnosno drugom propisu, ugovoru ili sporazumu, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak raspuštanja radničkog vijeća ili isključenja pojedinog člana radničkog vijeća.

## XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 137.

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

Članak 138.

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

Članak 139.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od objave na oglasnoj ploči.  
Ovaj Pravilnik objavljen je i na Web stranici vrtića.

Članak 140.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu Dječjeg vrtića od 30.09.2010. godine, kao i sve njegove izmjene i dopune.

PREDSJEDNICA  
UPRAVNOG VIJEĆA DV „ORKULICE“  
Ivana Kirinić Frka

Pravilnik je objavljen na oglasnoj dana \_\_\_\_\_ 2024. godine, a  
stupa na snagu \_\_\_\_\_ 2024. godine.

RAVNATELJICA  
DV „ORKULICE“  
Šimica Kalcina

\*\*\*\*\*

Na temelju članka 41. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (“Narodne novine” broj 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 i 101/23) i članka 30. Statuta Općine Sali (“Službeni glasnik Općine Sali” broj 2/2016) Općinsko vijeće Općine Sali na 15. sjednici održanoj dana 19. ožujka 2024. godine, donijelo je

**O D L U K U**

**o davanju prethodne suglasnosti na visinu koeficijenata za obračun plaća zaposlenih u Dječjem vrtiću Orkulice**

**I.**

Daje se prethodna suglasnost na visinu koeficijenata za obračun plaća zaposlenih u Dječjem vrtiću „Orkulice“ Sali, kako slijedi:

|                     |      |
|---------------------|------|
| - Ravnatelj         | 1,70 |
| - Odgojitelj/ica    | 1,50 |
| - Tajnik            | 1,10 |
| - Stručni suradnik  | 1,50 |
| - Medicinska sestra | 1,30 |
| - Spremač/ica       | 0,90 |

**II.**

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u “Službenom glasniku Općine Sali”.

KLASA: 120-01/24-01/01  
URBROJ: 219815-01-24-1  
Sali, 19. ožujka 2024.

OPĆINSKO VIJEĆE OPĆINE SALI  
Predsjednica  
Ivana Kirinić Frka

Na temelju Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 46/23), Zakona o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi („Narodne novine“ broj 86/08, 61/11, 4/18 i 112/19) i članka 45. Statuta Općine Sali („Službeni glasnik Općine Sali“ broj 2/2016), Općinski načelnik Općine Sali dana 12. siječnja 2024. donosi

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada službenika i namještenika zaposlenih u Jedinственном upravnom odjelu Općine Sali, na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom, kao i vježbenika (u nastavku teksta: zaposlenici).

Organizacija rada uređuje se Pravilnikom o unutarnjem redu Jedinственного upravnog odjela Općine Sali i drugim ustrojstvenim propisima, u skladu sa Zakonom.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku za osobe u muškom rodu, upotrebljeni su neutralno i odnose se na muške i ženske osobe.

#### **Članak 2.**

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na zaposlenike neposredno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za zaposlenike povoljnije uređena drugim propisima ili općim aktom.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se drugi propisi ili opći akt.

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na naknade plaće i druga materijalna prava primjenjuju se i na dužnosnike Općine Sali koji svoju dužnost obavljaju profesionalno.

### **II RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI**

#### ***Radno vrijeme***

#### **Članak 3.**

Puno radno vrijeme zaposlenika je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka od 7:00 do 15:00 sati.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, pročelnik Jedinственного upravnog odjela može radno vrijeme službenika i namještenika kada za to postoji prijevka potreba, raspoređivati na drugi način, u okviru tjednog fonda od 40 radnih sati, ali i van okvira tjednog fonda radnih sati.

Dnevno radno vrijeme traje 8 sati, osim u slučaju hitnoga prekovremenog rada.

***Stanka, dnevni i tjedni odmor***

#### **Članak 4.**

Zaposlenici koji rade puno radno vrijeme imaju svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koriste ga u skladu s rasporedom što ga utvrdi čelnik upravnog tijela.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti na početku niti na kraju radnog vremena.

Između dva uzastopna radna dana zaposlenici imaju pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Zaposlenici imaju pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako zaposlenik zbog potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 6. ovog članka, može ga koristiti naknadno, prema odluci čelnika upravnog tijela na prijedlog neposredno nadređene osobe.

## Godišnji odmor

### Članak 5.

Zaposlenici imaju pravo za svaku kalendarsku godinu na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, a najviše 30 radnih dana.

### Članak 6.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

### Članak 7.

Ništavan je sporazum ili izjava o odricanju od prava na godišnji odmor odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

### Članak 8.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani. Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

### Članak 9.

Zaposlenik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada. Prekid rada zbog privremene spriječenosti za rad, vršenja dužnosti u obrani ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka.

### Članak 10.

Zaposlenik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada :

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije stekao pravo na godišnji odmor, jer nije proteklo šest mjeseci neprekidnog rada;
- ako mu radni odnos prestaje prije nego navršši šest mjeseci neprekidnog rada.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, zaposlenik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

### Članak 11.

Godišnji odmor od četiri tjedna uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. S obzirom na složenost poslova:

|                                |        |
|--------------------------------|--------|
| - radna mjesta I. kategorije   | 5 dana |
| - radna mjesta II. kategorije  | 4 dana |
| - radna mjesta III. kategorije | 3 dana |
| - radna mjesta IV. Kategorije  | 2 dana |
  
2. S obzirom na dužinu radnog staža:

|                                    |        |
|------------------------------------|--------|
| - od 5 do 10 godina radnog staža   | 2 dana |
| - od 10 do 15 godina radnog staža  | 3 dana |
| - od 15 do 20 godina radnog staža  | 4 dana |
| - od 20 do 25 godina radnog staža  | 5 dana |
| - od 25 do 30 godina radnog staža  | 6 dana |
| - od 30 do 35 godina radnog staža  | 7 dana |
| - od 35 i više godina radnog staža | 8 dana |
  
3. S obzirom na posebne socijalne uvjete:

|  |        |
|--|--------|
| - samohranom roditelju djeteta mlađeg od 10 godina starosti    | 3 dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom | 3 dana |
| - osobi s invaliditetom  | 3 dana |

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se dvadeset radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 3. ovog članka, ali najviše do 30 dana.

#### **Članak 12.**

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora, što ga donosi Općinski načelnik, na prijedlog pročelnika upravnog odjela.

#### **Članak 13.**

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora pročelnik Jedinog upravnog odjela donosi, za svakog zaposlenika posebno, rješenje kojim utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 11. ovog Pravilnika, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora, uzimajući u obzir želje zaposlenika, a vodeći računa da se kontinuirano obavljaju poslovi iz nadležnosti odjela.

Rješenje iz stavka 1. ovog članka donosi se najkasnije 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

#### **Članak 14.**

Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Drugi dio godišnjeg odmora zaposlenici moraju iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

#### **Članak 15.**

Godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodnog dopusta, odnosno zbog vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, zaposlenici imaju pravo iskoristiti do 30. lipnja sljedeće godine, pod uvjetom da su radili najmanje šest mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj su se vratili na rad.

#### **Članak 16.**

U slučaju prestanka rada zbog prelaska na rad drugom poslodavcu, zaposlenici imaju pravo iskoristiti godišnji odmor na koji su stekli pravo u upravnom tijelu u kojem im prestaje radni odnos, u skladu sa člancima 12. i 13. ovog Pravilnika.

#### **Članak 17.**

Zaposlenici imaju pravo koristiti dva puta godišnje po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sami odrede, ali su o tome dužni obavijestiti nadređenu osobu najmanje jedan dan prije.

#### **Članak 18.**

Zaposlenicima se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršavanja važnih i neodgodivih poslova.

Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi pročelnik upravnog tijela.

Zaposlenicima kojima je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljavanje korištenja godišnjeg odmora.

#### **Članak 19.**

Zaposlenici imaju pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim se troškovima smatraju stvarni troškovi prijevoza koji su zaposlenici koristili u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem su koristili godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim se troškovima smatraju ostali izdaci koji su za zaposlenike nastali zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuju odgovarajućom dokumentacijom.



## **Plaćeni dopust**

### **Članak 20.**

Zaposlenici imaju pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka 7 radnih dana
- rođenja djeteta 7 radnih dana
- smrti supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka 7 radnih dana
- smrti roditelja supružnika, djeda ili bake, brata, sestre i drugih članova uže obitelji prema odredbi Zakona o radu 3 radna dana
- teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja 5 radnih dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja 3 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi put 7 radnih dana
- nastup na kulturnim i sportskim priredbama 2 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanje za sindikalne aktiviste i dr. 2 radna dana
- elementarne nepogode 5 radnih dana
- dobrovoljnog darivanja krvi za svako darivanje 1 radni dan

Zaposlenici imaju pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje su, tijekom iste godine koristili prema drugim osnovama.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za polaganje državnog stručnog ispita, prvi put, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

### **Članak 21.**

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, zaposlenicima se, za pripremanje i polaganje ispita, može odobriti godišnje do sedam radnih dana plaćenog dopusta.

### **Članak 22.**

Zaposlenici koji su upućeni na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje za pripremanje i polaganje ispita imaju pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita zaposlenici, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, imaju prvo na još pet radnih dana plaćenog dopusta.

Ako to okolnosti zahtijevaju, zaposlenicima se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj godini.

### **Članak 23.**

Zaposlenici mogu koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

Ako okolnosti na osnovi koje ima pravo na plaćeni dopust nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog darivanja krvi.

### **Članak 24.**

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

## **Neplaćeni dopust**

### **Članak 25.**

Zaposleniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku jedne kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova

i zadaća, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, vlastitog školovanja, doškovanja i osposobljavanja, kao i u drugim opravdanim slučajevima.

Neplaćeni dopust odobrava čelnik upravnog tijela.

U vrijeme neplaćenog dopusta djelatniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

### III PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

#### **Plaća**

#### **Članak 26.**

Plaću zaposlenika čine osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je zaposlenik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na osnovnu plaću su druga uvećanja plaće.

#### **Članak 27.**

Koeficijent za obračun plaće zaposlenika određuje Općinsko vijeće odlukom na prijedlog Općinskog načelnika. Osnovicu za obračun plaće posebnom odlukom utvrđuje Općinski načelnik u skladu s raspoloživim proračunskim sredstvima.

#### **Članak 28.**

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

O isplati plaće zaposleniku se mora uručiti obračun plaće.

#### **Članak 29.**

Poslodavac je dužan na zahtjev zaposlenika izvršiti obustavu iz plaće (kredit, uzdržavanje i slično).

#### *Pravo na povećanu plaću*

#### **Članak 30.**

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za kojeg je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću.

#### **Članak 31.**

Osnovna plaća zaposlenika biti će uvećana:

- za prekovremeni rad, po satu 50%

Prekovremenim radom, kad je rad zaposlenika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat rada duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom i nedjeljom.

Ako zaposlenik radi na blagdane, neradne dane utvrđene zakonom i na Uskrs ima pravo na plaću uvećanu za 100% (po satu rada).

Osnovna plaća zaposlenika biti će uvećana:

- ako ima akademski naziv doktora znanosti (dr.sc.).....za 16%

- ako ima akademski naziv magistra znanosti (mr.sc.), odnosno ako ima akademski naziv sveučilišni specijalist (univ.spec.).....za 8%

Dodaci iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

## **Drugi materijalni primici**

### **Članak 32.**

Za dane kada ne radi zbog bolovanja, prvih 42 dana, za invalide rada prvih 15 dana, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće od 85% osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos plaće u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje. Ako je zaposlenik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u 100% iznosu osnovne plaće.

### **Članak 33.**

1) Zaposlenik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

2) Zaposlenik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

3) Zaposlenik kojem prestaje radni odnos zbog poslovno uvjetovanog ili osobno uvjetovanog otkaza, ima pravo na otpremninu u visini 65% njegove prosječne plaće isplaćene mu u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža u Općini Sali.

4) Zaposleniku koji ide u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri prosječne neto plaće.

5) Prigodom odlaska u mirovinu, zaposleniku koji ispunjava uvjete za ostvarenje prava na starosnu ili prijevremenu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili ostvaren određeni mirovinski staž.

6) U slučaju otkaza zaposleniku kojem pripada pravo na otpremninu, a koji ispunjava uvjete za mirovinu, poslodavac mora ponuditi mogućnost kako bi zaposlenik mogao izabrati između otpremnine i dokupa dijela mirovine koji predstavlja razliku od mirovine ostvarene prema Zakonu o mirovinskom osiguranju do mirovine koja bi bila ostvarena da je navršio određenu dob, odnosno mirovinski staž.

7) Zaposleniku koji se odluči za dokup mirovine pripada i razlika između iznosa dokupa mirovine i otpremnine na koju ima pravo sukladno ovom Pravilniku.

8) Ukoliko iznos potreban za dokup mirovine premašuje iznos otpremnine na koji zaposlenik ima pravo, o mogućnosti dokupa mirovine odlučuje poslodavac, sukladno raspoloživim proračunskim sredstvima.

### **Članak 34.**

Zaposlenicima pripada pravo na naknadu za korištenje godišnjeg odmora.

Regres iz stavka 1. ovog članka isplatiti će se u cjelosti samo jednom u tekućoj godini.

Regres može biti isplaćen jednokratno do dana korištenja godišnjeg odmora ili ako postoje opravdani razlozi po Odluci načelnika do kraja tekuće godine.

Zaposlenici koji na temelju ovog Pravilnika ostvaruju pravo na srazmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruju pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Zaposlenicima pripada pravo na jednokratni dodatak – božićnicu i uskršnicu.

Uskršnica iz stavka 1. ovog članka isplatiti će se prije uskršnjih blagdana, a božićnica iz stavka 1. ovog članka isplatiti će se do 20. prosinca tekuće godine.

Pravo na isplatu naknada iz stavka 1. ovog članka ima zaposlenik koji je u službi, odnosno u radnom odnosu na dan isplate pojedine naknade.

#### **Članak 35.**

Naknada za godišnji odmor iz stavka 1. članka 34. i jednokratne naknade iz stavka 2. članka 34. ukupno čine iznos maksimalno neoporezivog iznosa prigodne nagrade utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak. Općinski načelnik, sukladno raspoloživim proračunskim sredstvima, može posebnom odlukom odrediti i veći iznos naknade od onog utvrđenog u stavku 1. ovog članka.

#### **Članak 36.**

Zaposlenicima upućenima na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez. Zaposlenicima upućenima na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenima propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, do visine iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

#### **Članak 37.**

Za vrijeme rada izvan sjedišta upravnog tijela i izvan mjesta njegovog stalnog boravka, zaposlenik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu. Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li zaposleniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu. Puni iznos terenskog dodatka dnevno je najmanje iznos na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez. Terenski se dodatak zaposleniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za sljedeći mjesec. Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

#### **Članak 38.**

Zaposleniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta upravnog tijela, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta upravnog tijela. Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanji iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez. Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

#### **Članak 39.**

Zaposlenici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza javnim, odnosno gradskim prometom.

#### **Članak 40.**

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

#### **Članak 41.**

Zaposlenici ili njihove obitelji imaju pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

- smrti zaposlenika - dvije prosječne mjesečne neto plaće i troškovi pogreba
- nastanka teške invalidnosti na radu zaposlenika – dvije prosječne mjesečne neto plaće
- nastanka teške invalidnosti zaposlenika, djeteta ili supružnika – jedna prosječna mjesečna neto plaća
- smrti supružnika, djeteta i roditelja – jedna prosječna mjesečna neto plaća
- bolovanja dužeg od 90 dana – jedna prosječna mjesečna neto plaća
- za rođenje djeteta – jedna prosječna mjesečna neto plaća.

Prosječna mjesečna neto plaća iz prethodnog stavka je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po djelatniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

#### **Članak 42.**

Zaposlenicima se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u Jedinственном upravnom odjelu Općine Sali, kako slijedi:

- 5 godina radnog staža 0,5 prosječne neto plaće
- 10 godina radnog staža 1 prosječna neto plaća
- 15 godina radnog staža 1,25 prosječne neto plaće
- 20 godina radnog staža 1,5 prosječne neto plaće

- 25 godina radnog staža 1,75 prosječne neto plaće
- 30 godina radnog staža 2 prosječne neto plaće
- 35 godina radnog staža 3 prosječne neto plaće
- 40 godina radnog staža 4 prosječne neto plaće

Kao mjerodavna, uzima se visina prosječne neto plaće u Republici Hrvatskoj za prethodna tri mjeseca.

Zaposlenicima će se jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka isplatiti tijekom godine u kojoj su stekli pravo na isplatu.

#### **Članak 43.**

Na ime dara za djecu do 15 godina starosti, zaposlenicima se isplaćuje iznos u visini neoporezivog iznosa utvrđenog posebnim propisom po djetetu godišnje.

Zaposlenici imaju pravo na dar u naravi godišnje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog posebnim propisom.

### **IV ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI ZAPOSLENIKA**

#### **Članak 44.**

Jedinstveni upravni odjel je dužan osigurati uvjete za zdravlje i sigurnost zaposlenika na radu.

Jedinstveni upravni odjel će poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnosti i zdravlje zaposlenika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, spriječavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Jedinstveni upravni odjel dužan je osigurati dodatne uvjete za rad osoba s invaliditetom, u skladu s posebnim propisima.

#### **Članak 45.**

Dužnost je svakog zaposlenika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika te osoba na koje utječu njihovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao Jedinstveni upravni odjel, odnosno drugo nadležno tijelo te osposobljenošću koje je stekao svojim obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem.

Zaposlenik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge zaposlenike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je, prema posebnim propisima ili pravilima struke, bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

#### **Članak 46.**

Zaštita privatnosti zaposlenika provodi se u skladu sa zakonom.

### **V ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA**

#### **Članak 47.**

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti zaposlenika obvezno se dostavljaju zaposleniku u pisanom obliku, s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku.

#### **Članak 48.**

U slučaju kad zaposlenici daju otkaz dužni su odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, ako s Općinskim načelnikom ne postignu sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako je potrebno radi dovršavanja neodgovidih poslova ili iz drugih opravdanih razloga, Općinski načelnik ili osoba koju on za to ovlasti može u rješenju o prestanku službe, odnosno rada, otkazni rok produžiti najviše do tri mjeseca.

**Članak 49.**

Zaposleniku kojem nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može prestatu radni odnos bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona.

**Članak 50.**

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija zaposlenika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

**Članak 51.**

Zaposlenici su dužni, prigodom obavljanja poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge zaposlenike te, u granicama svojih ovlasti, spriječiti uznemiravanje od drugih zaposlenika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijestiti nadležnu osobu.

**Članak 52.**

Postupak zaštite dostojanstva zaposlenika koji je podnio prijavu zbog uznemiravanja povjerljive je naravi. Za primanje i rješavanje pritužaba vezanih za postupak zaštite dostojanstva zaposlenika nadležan je Općinski načelnik.

**Članak 53.**

Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje zaposlenika postoji, predlaže neku od sljedećih mjera o zaštiti dostojanstva:

- izmjenu raspreda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanoga i zaposlenika koji je izvršio uznemiravanje;
- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanoga zaposlenika i onoga koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru;
- usmeno upozorenje zaposleniku koji je izvršio uznemiravanje;
- pisano upozorenje zaposleniku koji je izvršio uznemiravanje, uz najavu mogućnosti pokretanja disciplinskog postupka;
- pokretanje disciplinskog postupka.

**VI PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE**

**Članak 54.**

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu KLASA: 030-01/11-01/2, URBROJ: 2198/15-01-11-1 od 12. prosinca 2011. godine („Službeni glasnik Općine Sali“ broj 2/2012).

**Članak 55.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave u „Službenom glasniku Općine Sali“.

KLASA: 030-01/24-01/03  
URBROJ: 2198/15-01-24-1  
Sali, 12. siječnja 2024.

**Općinski načelnik**  
Zoran Morović

„Službeni glasnik Općine Sali“ – Službeno glasilo Općine Sali  
Izdavač: Općina Sali  
Sali, Sali II 74 A, telefon: 023/377-042  
Službeni glasnik objavljuje se na: [www.opcina-sali.hr](http://www.opcina-sali.hr)