

Na temelju članaka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23), članaka 40. i 41. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“, broj 10/97, 107/07, 94/13, 98/19 i 57/22) i članka 61. Statuta Dječjeg vrtića Sušak, od 11. ožujka 2019. godine, izmjene Statuta od Dječjeg vrtića Sušak, od 30. srpnja 2021. godine i dopune Statuta Dječjeg vrtića Sušak, od 19. prosinca 2022. g. Upravno vijeće Dječjeg vrtića Sušak, na sjednici održanoj dana 31. kolovoza 2023. godine donijelo je

**PRAVILNIK  
O IZMJENAMA I DOPUNAMA PRAVILNIKA O RADU  
DJEČJEG VRTIĆA SUŠAK**

**Članak 1.**

U Pravilniku o radu (u dalnjem tekstu: Pravilnik), u članku 7. stavku 5. brojka „1“ zamjenjuje se brojkom „4“

**Članak 2.**

Članak 8. mijenja se i glasi:

„(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 2. 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 5. 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) Iznimno od stavaka 3. i 5. 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.

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

(8) Iste kom roka od tri godine iz stavaka 3. i 5. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac 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.

(9) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovog članka ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se daje sklopljen na neodređeno vrijeme.“

**Članak 3.**

Članak 9. briše se.

**Članak 4.**

U članku 12. stavci 2. i 3. mijenjaju se i glase:

„(2) Ugovor 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, ospozobljavanje i usavršavanje iz članka 54. ovoga Zakona, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(3) Iznimno od stavka 2. točke 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.”

Iza stavka 3. dodaje se novi stavak 4. koji glasi:

„(4) Umjesto podataka iz stavka 2. 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.”

### Članak 5.

U članku 16., stavak 3., mijenja se i glasi:

„(3) Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Ustanovi odgojno-obrazovnih radnika (odgojitelj, stručni suradnik: pedagog, psiholog, logoped, edukacijski rehabilitator i socijalni pedagog te i medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica) su odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja i zdravstvena sposobnost.“

### Članak 6.

U članku 17. stavku 6. riječi: „Uvjerenje pribavlja kandidat za radno mjesto.“ brišu se.

Iza stavka 6. dodaju se novi stavci 7., 8., 9., 10., 11. i 12 koji glase:

„(7) Ako osoba u radnom odnosu u Ustanovi bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, Ustanova će otkazati ugovor o radu sukladno Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju.

(8) Ako Ustanova kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u Ustanovi 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, udaljiti će osobu od obavljanja poslova sukladno Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju.

(9) 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 Ustanovi niti kao vanjski suradnik Ustanove.

(10) U Ustanovi 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.

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

(12) Dokaze o nepostojanju zapreka za zasnivanje radnog odnosa pribavlja kandidat te ih prilaže kod prijave za radno mjesto.“

### **Članak 7.**

U članku 18.stavak 3. iza riječi: “vijeće“ dodaju se riječi: „na prijedlog ravnatelja“.

Iza stavka 7. dodaje se novi stavak 8. koji glasi:

,,(8) Ako se na natječaj za poslove odgojitelja ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, radni se odnos može zasnovati s osobom koja je završila učiteljski studij na način i uz uvjete utvrđene odredbama predmetnog zakona.

### **Članak 8.**

Članak 19. mijenja se i glasi:

,,(1) Iznimno, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu bez natječaja, odlukom ravnatelja:  
- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,  
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana  
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u Ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom trajanju  
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u Ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova  
- kad odgojno-obrazovni i ostali radnici koji imaju zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u jednom vrtiću, iz opravdanih razloga koje utvrđuju upravna vijeća dječjih vrtića, u drugom dječjem vrtiću zasnovaju radni odnos čime zamjenjuju mjesto rada. “

### **Članak 9.**

U članku 21. iza stavka 6. dodaju se novi stavci 7.i.8. koji glase:

,,(7) Ako se na natječaj za poslove odgojitelja ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, radni se odnos može zasnovati s osobom koja je završila učiteljski studij (nestručna osoba) na način i uz uvjete utvrđene odredbama predmetnog Zakona.

(8) Ako osoba iz prethodnog stavka u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnog odnosa ne stekne kvalifikaciju odgojitelja prestaje joj radni odnos te se ne može više zaposliti u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja.“

Dosadašnji stavak 7. postaje stavak 9.

### **Članak 10.**

U članku 22. stavku 1. riječi: „dnevnom tisku zamjenjuju se riječima: „Narodnim novinama“.

U stavku 2. riječi: „za ravnatelja“ zamjenjuju se riječima: “iz Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju“.

### **Članak 11.**

Naslov iznad članka 23. mijenja se i glasi: „Obavijest o izboru kandidata“.

U članku 23. stavak 1. mijenja se i glasi:

,,(1) Obavijest o izboru kandidata temeljem objavljenog natječaja objavljuje se na mrežnim stranicama Ustanove.“.

Iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

,,(2) Kandidati koji nisu izabrani mogu svoju dostavljenu dokumentaciju podići osobno ili zatražiti povrat dokumentacije poštom.“.

### **Članak 12.**

U članku 25. stavku 2. riječi: “radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje” zamjenjuju se riječima: “obavljenom postupku izbora s prijedlogom odabira kandidata.”

### **Članak 13.**

U članku 26. iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

„(2) Radnik ne smije obavljati poslove na radnom mjestu s posebnim uvjetima rada prije obavljenog zdravstvenog pregleda kod specijaliste medicine rada s kojim ustanova ima sklopljen ugovor, a sukladno Zakonu o zaštiti na radu i Pravilniku o poslovima s posebnim uvjetima rada.“

Dosadašnji stavci 2., 3. i 4. postaju stavci 3., 4. i 5.

#### **Članak 14.**

Članak 27. mijenja se i glasi:

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

(2) Po zasnivanju radnog odnosa radniku se mogu provjeriti stručne i radne sposobnosti probnim radom u trajanju od tri mjeseca, što se ugovara u ugovoru o radu.“

#### **Članak 15.**

U članku 28. iza stavka 4. dodaje se novi stavak 5. koji glasi:

„(5) Ako Povjerenstvo za praćenje rada ocjeni da osoba na probnom radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada tj. da njegove radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, dostaviti će prijedlog poslodavcu za prestanak rada, najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.“

#### **Članak 16.**

U članku 29. stavku 3. riječ „osam“ zamjenjuje se riječju „sedam“.

#### **Članak 17.**

U članku 31. stavku 1. iza riječi: „struci“ brišu se riječi: „ili sa najmanje 12 mjeseci iskustva u struci izvan vrtića uz uvjet stažiranja, odnosno polaganja stručnog ispita.“

U stavku 3. riječi: „volonter“, zagrada i riječi: „(u dalnjem tekstu: pripravnik)“ brišu se. Iza riječi: „ugovora“ dodaju se riječi: „o stručnom ospozobljavanju“.

Iza stavka 3. dodaje se novi stavak 4. koji glasi:

„(4) Pripravnički staž odgojitelja i stručnog suradnika može se obaviti putem donesenih mjera aktivne politike zapošljavanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.“

#### **Članak 18.**

U članku 32. iza stavka 4. dodaje se novi stavak 5. koji glasi:

„(5) Rok iz stavka 2. ovoga članka produžuje se u slučajevima i na vrijeme sukladno odredbama Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

#### **Članak 19.**

U članku 33. stavak 1. i 2. mijenjaju se i glase:

„(1) Osoba koja ima odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja i položen stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja ili izvan njega, radni odnos na poslovima odgojitelja i stručnog suradnika, zasniva uz uvjet polaganja razlikovnog djela stručnog ispita za rad u predškolskom odgoju pri čemu nema status pripravnika.

(2) Radnik iz stavka 1. ovog članka dužan je položiti razlikovni dio stručnog ispita u roku od godine dana od dana zasnivanja radnog odnosa.“

Iza stavka 3. dodaje se novi stavak 4. koji glasi:

„(4) Osoba iz članka 24. stavka 4. Zakona o predškolskom odnosno članka 18. stavka 8. i članka 21. stavka 7. ovoga Pravilnika koja nije položila stručni ispit za učitelja dužna je položiti stručni ispit za odgojitelja u roku od godine dana od stjecanja kvalifikacije za odgojitelja.“

#### **Članak 20.**

Iznad članka 35. naslov se mijenja i glasi: „Stručno ospozobljavanje“.

U članku 1. stavak 1. mijenja se i glasi:

„(1) U skladu s važećim propisima na stručno ospozobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa kao i na druge mjere stjecanja prvog radnog iskustva-pripravništva u javnim službama mogu se primiti i

ostali radnici neovisno o vrsti i razini obrazovanja sukladno mjerama aktivne politike zapošljavanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje odnosno druge državne institucije.”.

U stavku 2. riječi: “o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa” brišu se.

### **Članak 21.**

Naziv IV. poglavlja mijenja se i glasi:

„IV. STRUČNO USAVRŠAVANJE I PROMICANJE U POLOŽAJNA ZVANJA“

### **Članak 22.**

Članak 36. mijenja se i glasi:

„(1) Odgojitelji, stručni suradnici, ravnatelj i zdravstvene voditeljice obvezni su stručno se usavršavati sukladno propisima.

(2) Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji mogu napredovati i stjecati položajna zvanja: mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika.

(3) Osobama iz stavka 2. ovoga članka produljuje se rok na koji su izabrani u odgovarajuće zvanje sukladno odredbama zakona.

(4) Postupak način i uvjete za napredovanje u struci i stjecanje položajnih zvanja propisuje pravilnikom ministar nadležan za obrazovanje.“

### **Članak 23.**

U članku 37. stavak 6. briše se.

### **Članak 24.**

U članku 38. stavak 5. mijenja se i glasi:

„(5) Ravnatelj Ustanove može sklopiti ugovor o dodatnom radu s radnikom koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod drugog poslodavca, odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, pod uvjetima i na način određenim zakonom.”

Iza stavka 5. dodaje se novi stavak 6. koji glasi:

„(6) Ako je za stjecanje određenih prava (važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem), razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatraće se radom u punom radnom vremenu.”

### **Članak 25.**

Članak 45. mijenja se i glasi:

„(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

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

(3) 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, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisano izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad.

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

(5) 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.

(6) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu samo uz pisano izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad.”

### **Članak 26..**

Članak 46. st. 5. mijenja se i glasi:

"(5) Trudnica, roditelj s djetetom do 8 godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik kojemu ukupno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno i ima s drugim poslodavcem sklopljen ugovot o dodatnom radu do osam (8) sati tjedno, može raditi prekovremeno samo uz pisani izjavu o dobrovoljnem pristanku, osim u slučaju više sile."

Iza stavka 5. dodaje se novi stavak 6. koji glasi:

"(6) Ako radnik u ustanovi radi prema ugovoru o dodatnom radu ravnatelj mu ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile."

### **Članak 27.**

U članku 49. iza riječi „tijekom” dodaju se riječi „svakog vremenskog”.

### **Članak 28.**

Članak 52. mijenja se i glasi:

„U odnosu na članak 51. stavak 1. ovoga Pravilnika, radnik ostvaruje dodatan broj radnih dana godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

a) prema stručnom znanju potrebnom za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen: radna mjesta za koje je uvjet VSS prema ranije važećim propisima/ uvjet magistra struke ili stručnog specijaliste.....	4 radna dana
radna mjesta za koje je uvjet VŠS prema ranije važećim propisima/ uvjet sveučilišnog ili stručnog prvostupnika.....	3 radna dana
radna mjesta za koje je uvjet SSS, VKV i KV.....	2 radna dana
radna mjesta za koje je uvjet PKV i NKV.....	1 radni dan.

b) prema dužini radnog staža:

od 5 do 10 godina .....	2 radna dana
od 10 do 14 godina .....	3 radna dana
od 15 do 19 godina .....	4 radna dana
od 20 do 24 godina .....	5 radnih dana
od 25 do 29 godina .....	6 radnih dana
od 30 do 35 godina .....	7 radnih dana
sa više od 35 godina.....	8 radnih dana

c) posebni socijalni uvjeti: roditelj, posvojitelj ili skrbnik s jednim maloljetnim djetetom .....	2 radna dana
roditelju, posvojitelju ili skrbniku.....	1 radni dan
samohranom roditelju djeteta do 15 godina.....	1 radni dan
roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju, bez obzira na ostalu djecu .....	3 radna dana
osobe sa invaliditetom.....	2 radna dana

d) prema uvjetima rada:

Rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada .....2 radna dana

### **Članak 29.**

U članku 55. u stavku 6. točka se zamjenjuje zarezom i dodaju se riječi:  
„odnosno radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor.”

### **Članak 30.**

U članku 56. brojka „94” zamjenjuje se brojkom „93”

### **Članak 31.**

U članku 59. stavak 1. briše se.

Stavci 2., 3., 4. i 5. postaju 1., 2., 3. i 4.

### Članak 32.

Članak 61. mijenja se i glasi:

„(1) Ravnatelj može zbog osobito važnih i neodgovarajućih službenih poslova donijeti odluku o odgodi odnosno prekidu godišnjeg odmora.

(2) Radnik je dužan vratiti se na rad u skladu s odlukom o korištenju godišnjeg odmora, bez obzira koliko dana neiskorištenog godišnjeg odmora mu je preostalo.

(3) Radniku se mora omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

(4) O novom vremenu i rasporedu korištenja prekinutog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.”

### Članak 33.

Članak 62. mijenja se i glasi:

„(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine do najviše 10 radnih dana za sljedeće slučajevе:

- |                                                                                                                                          |                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| a) sklapanje braka ili sklapanje životnog partnerstva.....                                                                               | 5 radnih dana  |
| b) rođenje djeteta ili posvojenje djeteta.....                                                                                           | 5 radnih dana  |
| c) smrti člana uže obitelji (dijete, supružnik, životni partner, roditelji, brat, sestra, pastorak, posvojenik, unuk, očuh, mačeha)..... | 5 radnih dana  |
| d) smrt člana šire obitelji (djed, baka, roditelji supružnika) .....                                                                     | 2 radna dana   |
| e) selidbe .....                                                                                                                         | 2 radna dana   |
| f) teške bolesti užeg člana obitelji .....                                                                                               | 3 radna dana   |
| g) proglašenja elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika.....                                                             | 3 radna dana   |
| h) sudjelovanje na kulturnim i sportskim priredbama.....                                                                                 | 1 radni dan    |
| i) polaganje stručnog ispita odgojno-obrazovnih radnika (prvi put) .....                                                                 | 10 radnih dana |
| j) polaganje stručnog ispita ostalih radnika .....                                                                                       | 5 radnih dana  |
| k) dobrovoljno darivanje krvi (za svaki put).....                                                                                        | 2 radna dana   |
| l) sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti .....                                         | 2 radna dana   |
| m) na poziv suda.....                                                                                                                    | 1 radni dan    |

(2) Iznimno, radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

(3) Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

(4) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka koristi se u vrijeme ili neposredno nakon nastanka okolnosti na pisanu molbu radnika.

(5) Na zahtjev Poslodavca radnik je dužan dostaviti dokumente kao dokaz opravdanosti korištenja plaćenog dopusta.

(6) Ako okolnosti iz stavka 1. ovoga članka nastupe u vrijeme odsutnosti radnika s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

(7) Ako okolnosti iz stavka 1. ovoga članka za smrtni slučaj nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće radnik može nastaviti korištenje godišnjeg odmora samo uz suglasnost Poslodavca.

(8) Razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.”

### **Članak 34.**

Članak 63. mijenja se i glasi:

„(1) Plaćeni dopust iz članka 62. koristi se u vrijeme ili neposredno nakon nastanka okolnosti na pisanu molbu radnika.

(2) Na zahtjev Poslodavca radnik je dužan dostaviti dokumente kao dokaz opravdanosti korištenja plaćenog dopusta.

(3) Ako okolnosti iz članka 62. nastupe u vrijeme odsutnosti radnika s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

(4) Ako okolnosti iz članka 62. za smrtni slučaj nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće radnik može nastaviti korištenje godišnjeg odmora samo uz suglasnost Poslodavca.

(5) Razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.”

### **Članak 35.**

Članak 64. briše se

### **Članak 36.**

Članak 65. mijenja se i glasi:

„(1) Ravnatelj može radniku na njegov pisani zahtjev, odobriti neplaćeni dopust do 30 dana.

(2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

(3) U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obavezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (odjava sa mirovinskog i zdravstvenog osiguranja).

(4) Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji,
- izgradnja ili popravak kuće ili stana,
- liječenje na vlastiti trošak,
- školovanje ili druge osobne potrebe.

(5) Kada to okolnosti zahtijevaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovoga članka može se odobriti radniku u trajanju preko 30 dana uz suglasnost Upravnog vijeća Ustanove.”

### **Članak 37.**

U članku 66. stavku 1. iza riječi: „tijela“ dodaju se riječi: „medicine rada s kojim je Ustanova sklopila ugovor“.

U stavku 2. iza riječi: „radu“ dodaju se se riječi: „izvanrednim otkazom“.

### **Članak 38.**

U članku 76. stavak 1. mijenja se i glasi:

„(1) Ravnatelj je dužan imenovati dvije osobe različitog spola ukoliko Ustanova zapošljava više od 75 radnika, koje su osim njega ovlaštene primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.”

### **Članak 39.**

Članak 77. mijenja se i glasi:

„(1) Radnik ima pravo na ulaganje pritužbe vezano uz zaštitu dostojanstva.

(2) Poslodavac odnosno ovlaštena osoba iz stavka 76. stavka 1. dužna je najkasnije u roku 8 dana od dana dostave pismene pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

(3) Ako poslodavac u roku od 8 dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno

uznemiravan ima pravo prekinuti rad, dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u dalnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(4) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, isti nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

(5) Za vrijeme prekida rada iz stavka 3. i 4. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

(6) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(7) Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.”.

#### **Članak 40.**

U članku 78. stavku 1. riječi „77. i 78.“ mijenjaju se riječima „76. i 77.“.

#### **Članak 41.**

U članku 79. stavku 1. riječi „78. stavka 2.“ zamjenjuju se riječima „77. stavka 3.“.

#### **Članak 42.**

U članku 80. brojka „80“ zamjenjuje se brojkom „79“.

#### **Članak 43.**

U članku 83. stavku 2. i 4. brojka „83“ zamjenjuje se brojkom „82“.

#### **Članak 44.**

Članak 85. mijenja se i glasi:

„(1) Plaću radnika čine osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

(2) Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti radnog mesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža. Uvećanje za svaku navršenu godinu radnog staža (0,5%) primjenjuje se od prvog dana sljedećeg mjeseca.

(3) Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavka 2. ovoga članka smatra se radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja.

(4) U radni staž za uvećanje plaće iz stavka 2. ovoga članka uračunava se i radni staž ostvaren u inozemstvu, pod uvjetom da se isti u Republici Hrvatskoj prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i drugih država ili se radi o stažu ostvarenom u zemljama Europske unije odnosno Europskog gospodarskog prostora nakon 1. srpnja 2013. godine.

(5) Na obračunatu osnovnu plaću radnika iz stavka 2. ovoga članka obračunava se prosvjetni dodatak od 13,725%.

(6) Plaća, dodaci na plaću i ostala materijalna prava iskazuju se u bruto iznosu.

(7) Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac.

(8) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se Kolektivnim ugovorom.

(9) Koeficijenti složenosti poslova radnih mesta utvrđuju se Kolektivnim ugovorom.

(10) Koeficijent složenosti poslova radnog mesta za pripravnika umanjuje se za 15%.”

#### **Članak 45.**

Članak 86. briše se.

#### **Članak 46.**

U članku 87. stavku 1. brojka „13.“ zamjenjuje se brojkom „15.“ te iza riječi „mjesecu“ dodaju se riječi „u mjesecu za prethodni mjesec.“.

Stavak 2 mijenja se i glasi:

,,(2) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika uplatiti obustavu kredita uvjetovanog administrativnom zabranom, zakonskog uzdržavanja, sindikalne članarine i obustave temeljem pogodnosti koje je sindikat ugovorio za svoje članove, bez naplaćivanja naknade radniku ili bilo kojoj drugoj strani.“.

### Članak 47.

U članku 88. stavak 2. mijenja se i glasi:

,,(2) Osnovna plaća odgojitelju kojega je ravnatelj Ustanove zadužio da uz redovno obavljanje poslova na koji je raspoređen, obavlja i poslove vođenja Podcentra predškolskog odgoja, uvećat će se samo za dane rada, i to kako slijedi:

- do 3 skupine ..... 2%
- od 4 do 6 skupina ..... 4%
- 7 i više skupina ..... 6%.“.

Iza stavka 2. dodaju se novi stavci 3. i 4. koji glase:

,,(3) U većim objektima gdje je za poslove vođenja Podcentra predškolskog odgoja zaduženo više odgojitelja, uvećanje se obračunava prema broju skupina koje dotični vodi.

(4) O pravu i obvezi iz stavka 2. ovoga članka ravnatelj donosi odgovarajuću odluku.“.

### Članak 48.

Članak 88.a mijenja se i glasi:

,,Odgojitelju koji kao redovan rad provodi verificirani poseban program ranog učenja stranog jezika, glazbeni, likovni, dramsko-scenski, informatički, sportski program, program ritmike i plesa, ekološki program te program održivog razvoja ili drugi program sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe, osnovna plaća uvećat će se za 10% za ostvareni neposredni rad sa djecom.“.

### Članak 49.

Članak 89. mijenja se i glasi:

,,1) Obračunata osnovna plaća radnika uvećava se za stalni dodatak temeljem akademskog naziva i stupnja u slučaju:

- ako radnik ima stečen magisterij znanosti – za 8 %
- ako radnik ima stečen doktorat znanosti – za 15 %.

(2) Stalni dodatak iz stavka 1. ovoga članka obračunava se pod uvjetom da isti nije uvjet za radno mjesto na kojem radnik radi i ako je u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi, a priznaje se od dana donošenja pisane odluke ravnatelja Ustanove. Ravnatelj ustanove izuzet je od dodataka iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Ako radnik, pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, po nalogu ravnatelja, obavlja poslove i zadaće odsutnog radnika dulje od 30 dana, ima pravo u obračunu plaće na koeficijent složenosti radnog mjesta čije poslove obavlja ako je to za njega povoljnije, za cijelo vrijeme obavljanja tih poslova.

(4) O pravu i obvezi iz stavka 3. ovoga članka ravnatelj donosi odgovarajuću odluku.“.

### Članak 50.

U članku 90. stavak 1 mijenja se i glasi:

,,(1) Osnovna plaća radnika, uvećat će se za odrđene sate rada:

- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom ..... 150%
- za rad nedjeljom ..... 50%
- za prekovremeni rad ..... 50%
- za rad noću ..... 40%
- za rad subotom ..... 25%
- za rad u drugoj smjeni ..... 10%.“

Iza stavka 1. dodaju se novi stavci 2. , 3. i 4. koji glase:

,,(2) Pod radom u drugoj smjeni, podrazumijeva se isključivo rad radnika koji se provodi u:

- Dječjem vrtiću Rijeka – PPO Potok i to: rad odgojitelja koji rade naizmjenično u drugoj smjeni u vremenu od 16:00 do 21:30 sati

- u Dječjem vrtiću Rijeka, Dječjem vrtiću Sušak i Dječjem vrtiću More rad spremaćica i pralja koje rade naizmjenično u drugoj smjeni u vremenu od 14:00 do 22:00 sata.

(3) Rad u smjeni iz ovoga članka je rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

Odgojitelji koji rade u redovnim skupinama koje pohađaju djeca /dijete s teškoćama u razvoju koje imaju Rješenje Centra za socijalnu skrb, imaju pravo na uvećanje plaće za 5% za ostvareni neposredni rad s djecom.

(4) Dodaci iz ovoga članka međusobno se ne isključuju.“.

Dosadašnji stavak 2. briše se.

Dosadašnji stavci 3. i 4. postaju stavci 5. i 6.

### **Članak 51.**

Članak 92. mijenja se i glasi:

,,(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio za vrijeme kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti
- prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik ne odgovara,
- i drugih slučajeva utvrđenih zakonom i ovim Ugovorom.“.

### **Članak 52.**

Članak 93. mijenja se i glasi:

,,(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, odnosno najmanje u visini njegove prosječne mjesecne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika.“.

### **Članak 53.**

Članak 94. mijenja se i glasi:

,,(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana na teret poslodavca, pripada mu naknada plaće u visini 85 % njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85 % njegove mjesecne plaće isplaćene u mjesecu neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika.

(2) Bolovanja na teret HZZO isplaćuju se sukladno pravilima HZZO-a.“.

### **Članak 54.**

Briše se naslov iznad članka 95..

Članak 95. briše se.

### **Članak 55.**

U članku 97. stavku 1. točci 4. brojka „3.“ zamjenjuje se brojkom „1.“.

### **Članak 56.**

Članak 98. mijenja se i glasi:

,,(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla (u dalnjem tekstu: naknada troškova prijevoza) u krugu od prve do četvrte zone javnog prijevoza, pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra (pješačka ruta).

(2) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne mjesecne karte javnim prijevozom za I., II., III. ili IV. zonu.

(3) Radnik je dužan na zahtjev Poslodavca, a u svrhu utvrđivanja troškova prijevoza, dokazati mjesto stvarnog stanovanja (prebivalište/boravište) na adresi koju je prijavio Poslodavcu.

(4) Radniku se naknada troškova prijevoza isplaćuje najkasnije do 15.-og u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, rodiljnog i roditeljskog dopusta, privremene sprječenosti za rad i za druge dane kada radnik više od dva radna dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

(5) Radnik koji za dolazak i odlazak s posla stvarno koristi javni prijevoz i za koji je kupljena karta javnog prijevoza, ima pravo na naknadu troška prijevoza u visini cijene kupljene karte.

(6) Putnim troškovima iz članka 98. stavka 1. točke 4. ovoga članka Pravilnika smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja do visine neoporezivog iznosa.

(7) Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.“.

### Članak 57.

Članak 99. mijenja se i glasi:

,,(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu naknada troškova prijevoza, dnevnice i naknada iznosa troškova smještaja.

(2) Dnevica za službena putovanja u Republici Hrvatskoj iznosi 26,55 eura (200,00 kuna) po danu, a obračunava se na način propisan posebnim propisom o porezu na dohodak.

(3) Radnik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje 12 sati ili više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje 8 sati ili više od 8 sati, a manje od 12 sati, za što se uzima u obzir ukupan broj sati provedenih na putu, od polaska na službeno putovanje do povratka sa službenog putovanja.

(4) Ako je na službenom putu, na teret poslodavca osiguran jedan obrok (ručak ili večera), iznos dnevnice se umanjuje za 30 %, odnosno za 60 % ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).

(5) Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje prije odlaska na put u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

(6) Iznimno od stavka 3. i 4. ovoga članka, radniku upućenom na službeno putovanje sa djecom Ustanove sukladno propisanom planu i programu/kurikulumu u mjestu izvan sjedišta Ustanove, a koje traje najmanje 8 sati , bez obzira na osiguranu prehranu i smještaj, isplaćuje se iznos pune dnevnice.

(7) Ako radnik koristi prijevozno sredstvo čije korištenje poslodavac nije odobrio nalogom za službeno putovanje, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte, odnosno troškova prijevoznog sredstva odobrenog putnim nalogom.

(8) Radnik koji vodi djecu na višednevne aktivnosti izvan dječjeg vrtića, a na koje ga je uputio poslodavac sukladno propisima i aktima Ustanove, ima pravo na jednokratnu naknadu zbog povećane odgojno-obrazovne odgovornosti za djecu tijekom navedenih aktivnosti i to u iznosu od 6,64 eura neto (50,00 kuna) po danu višednevne aktivnosti.“.

### Članak 58.

Članak 100. mijenja se i glasi:

,,(1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od dvije osnovice za obračun plaće radnika iz članka utvrđene kolektivnim ugovorom, koja je važeća na zadnji dan rada prije odlaska u mirovinu, a isplaćuje se s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće, a najkasnije mjesec dana po prestanku radnog odnosa.

(2) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove sukladno Zakonu o radu, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog stavkom 4. ovog članka.

(3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka koji neopravdano odbije zaposlenje na ponuđenim mu poslovima nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

(4) Radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog gospodarskih, tehnoloških, organizacijskih ili osobno uvjetovanih razloga ima pravo na otpremninu u visini 40% njegove bruto prosječne mjesечne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu neprekidnog rada kod Poslodavca odnosno njegovog pravnog prednika.

(5) Izuzetno od stavka 3. ovoga članka, radnik kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog određenih trajnih promjena u zdravstvenom stanju koje je utvrdilo nadležno tijelo (smanjenje radne sposobnosti za više od polovice u odnosu na zdravog radnika iste ili slične razine obrazovanja) i koje se ne

mogu otkloniti liječenjem, a uzrokovane su bolešću, ima pravo na otpremninu u visini od 50% njegove bruto prosječne mjesecne plaće u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu neprekidnog rada kod Poslodavca odnosno njegovog pravnog prednika.

(6) Pravo na otpremninu iz stavaka 4. i 5. ovoga članka radnik stječe pod uvjetom da je u radnom odnosu kod Poslodavca neprekidno najmanje dvije godine.

(7) Pravo na otpremninu iz stavka 4. i 5. ovoga članka ne ostvaruje radnik kojem radni odnos prestaje zbog skrivljenog ponašanja radnika, te ako neopravdano odbije zaposlenje na ponuđenim mu poslovima.

(8) Otpremnina iz stavaka 4. i 5. ovoga članka isplatiti će se radniku s isplatom zadnje plaće, a najkasnije mjesec dana po prestanku radnog odnosa.

(9) Na ukupan iznos otpremnine iz stavaka 4. i 5. ovoga članka primjenjuje se ograničenje otpremnina utvrđeno Zakonom o radu.

(10) U prosječnu mjesecnu plaću iz ovoga članka, kao osnovica za izračun otpremnine iz stavaka 4. i 5. ovog članka ne ulaze primici u naravi.

(11) Radniku koji je u mjesecima koji ulaze u osnovicu za izračun otpremnine iz stavaka 4. i 5. ovog članka bio na bolovanju, u osnovicu za izračun otpremnine ulazi plaća koju bi radnik ostvario da je radio.

(12) Radniku koji u mjesecima koji ulaze u osnovicu za izračun otpremnine nije radio zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili ovim Ugovorom, te je primao neke druge naknade plaće (za godišnji odmor, plaćeni dopust, državni blagdan), u osnovicu za izračun otpremnine ulaze i te naknade plaće.

(13) Svakom radniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole u punom iznosu neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radnici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu dara od jednog poslodavca. Radniku koji radi u dvije ili više Ustanova, dar u prigodi Dana sv. Nikole isplaćuje samo jedna Ustanova i to po prethodnom dogovoru tih Ustanova.

(14) Isplata dara iz stavka 13. ovoga članka izvršit će se u cijelosti jednokratno, najkasnije do 6. prosinca tekuće godine.

(15) Pravo na dar iz stavka 13. ovoga članka ostvaruju roditelji/posvojitelji/skrbnici koji su zaposleni u ustanovi na dan 6. prosinca tekuće godine.

(16) Dar u prigodi Dana sv. Nikole iznosi neto 100,00 eura (753,45 kuna).

(17) Radniku pripada pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u punom iznosu neovisno da li rade u punom ili nepunom radnom vremenu, a radniku koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca ostvaruje isplatu regresa kod jednog poslodavca.

(18) Radniku koji radi u dvije ili više Ustanova, regres isplaćuje samo jedna Ustanova i to po prethodnom dogovoru tih Ustanova.

(19) Regres iznosi neto 232,27 eura (1.750,00 kuna).

(20) Regres se isplaćuje jednokratno najkasnije do 15. srpnja tekuće godine, a radnicima koji se kasnije zaposle ili nisu u to vrijeme na poslu zbog duljeg bolovanja, korištenja rodiljnog, roditeljskog dopusta i sličnih razloga, regres se isplaćuje naknadno temeljem odluke o korištenju godišnjeg odmora.

(21) Pravo na regres ima svaki radnik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.

(22) Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

(23) Posebnim ugovorom zaključenim između radnika i Poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 22. ovoga članka.“.

## Članak 59.

Članak 101. mijenja se i glasi:

,,(1) Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za ukupan rad u ustanovama Grada Rijeke, odnosno njegovim pravnim prednicima, i to za navršenih:

- 10 godina – u visini 1,25 osnovice,
- 15 godina – u visini 1,50 osnovice,
- 20 godina – u visini 1,75 osnovice,
- 25 godina – u visini 2 osnovice,
- 30 godina – u visini 2,50 osnovice,
- 35 godina – u visini 3 osnovice,

- 40 godina – u visini 4 osnovice,
  - 45 godina i više – u visini 5 osnovica.
- (2) Osnovica za jubilarnu nagradu iz stavka 1. ovoga članka iznosi neto 238,90 eura (1.800,00 kuna).
- (3) Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što radnik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.“.

### **Članak 60.**

Članak 102. mijenja se i glasi:

„(1) Radnik ima pravo na pomoć, po svakoj osnovi u slučaju:

- smrti supružnika, djeteta i roditelja, u neto iznosu od 441,44 eura (3.326,00 kuna), a koja se isplaćuje jednokratno,
- nastanka teške invalidnosti (70% i više) radnika, maloljetne djece ili supružnika radnika, u neto iznosu od 441,44 eura (3.326,00 kuna), a koja se isplaćuje jednokratno,
- bolovanja dužeg od 90 dana, u neto iznosu od 441,44 eura (3.326,00 kuna) koja se isplaćuje jednom godišnje,
- rođenja ili posvojenja svakog djeteta, u neto iznosu od 220,72 eura (1.663,00 kuna),
- za operativne zahvate, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala (koje nije pokriveno osnovnim i dopunskim osiguranjem), uz mišljenje nadležnog liječnika, radniku se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše u visini neto iznosa do 441,44 eura (do 3.326,00 kuna), i to jednom godišnje.

(2) Nastanak invalidnosti radnika, supružnika i maloljetnog djeteta utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

(3) Pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti maloljetnog djeteta radnik ostvaruje ako je kod maloljetnog djeteta utvrđen teži (stupanj III) ili teški invaliditet (stupanj IV), a ostvaruje se dostavom jednog od sljedećih pravomoćnih rješenja nadležne službe:

- rješenje o pravu na doplatak za djecu (Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje; temeljem članka 22. Zakona o doplatku za djecu, za dijete s težim ili teškim invaliditetom prema posebnim propisima)
- rješenje o pravu na dopust radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje)
- rješenje o pravu na rad s polovicom punoga radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje; do 8. godine i nakon 8. godine života djeteta)
- rješenje o pravu na osobnu invalidninu (centar za socijalnu skrb)
- rješenje o pravu na doplatak za pomoć i njegu (centar za socijalnu skrb).

(4) Pod pojmom „nabava lijekova“ podrazumijeva se nabava lijekova koji se nalaze na listi lijekova Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, a koji nisu pokriveni u cijelosti ili djelomično osnovnim i dopunskim zdravstvenim osiguranjem, već ih radnik mora sam platiti. Pod pojmom „nabava lijekova“ ne podrazumijeva se nabava vitaminskih i ostalih preparata i dodataka prehrani.

(5) Pomoć iz ovog članka isplaćuje se najkasnije u roku od 30 dana od dana podnošenja dokumentiranog zahtjeva odnosno od dana dostave konačnog rješenja nadležnog tijela.“.

### **Članak 61.**

Članak 102.a briše se.

### **Članak 62.**

U članku 116. stavku 3. točka 7. briše se.

U stavku 4. točki 2. riječi: „odgojitelja i stručnih suradnika“ zamjenjuju se riječima: “odgojno-obrazovnih i ostalih radnika”.

### **Članak 63.**

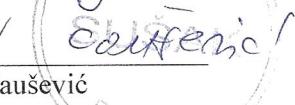
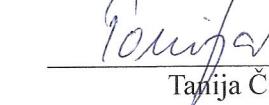
U članku 118. stavku 2. riječi: „odgojitelja i stručnih suradnika koji odbije“ zamjenjuju se riječima: “odgojno-obrazovnih i ostalih radnika koji odbiju”.

### **Članak 64.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osam dana nakon objave na oglasnoj ploči Ustanove.

KLASA: 021-20/23-01/07  
URBROJ: 2170-1-24-02-23-1  
Rijeka, 31. kolovoza 2023. godine

PREDsjEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

  
Tanja Čaušević

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Ustanove dana 31. kolovoza 2023. godine, a stupa na snagu dana 8. rujna 2023. godine.

RAVNATELJICA

  
Vlatka Miletić

