

Na temelju članka 27. stavka 4. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23), članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ broj 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23, 145/2023, 145/2024, 146/2025 i 22/2026) te članka 51. stavaka 5. i 6. Statuta Talijanskog dječjeg vrtića „Vrtuljak“ Umag, a nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenicima, Upravno vijeće Talijanskog dječjeg vrtića „Vrtuljak“ Umag (u daljnjem tekstu: poslodavac) na sjednici održanoj 20. svibnja 2026. godine, donosi

## **PRAVILNIK**

### **o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Talijanskog dječjeg vrtića „Vrtuljak“ Umag**

#### Članak 1.

U Pravilniku o radu Talijanskog dječjeg vrtića „Vrtuljak“ Umag, KLASA: 011-03/22-02/05, URBROJ: 2105-5-13-3, od 22. prosinca 2022. godine, u članku 4. stavak 10. mijenja se i glasi:

„Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru žurnoga izdvajanja djeteta iz obitelji ili mjeru za zaštitu osobnih prava i dobrobiti djeteta u nadležnosti suda.“

#### Članak 2.

U članku 9. stavak 4. mijenja se i glasi:

„Nepotpune i nepravovremene prijave će se odbaciti.“

#### Članak 3.

Članak 11. mijenja se i glasi:

„Obavijest o ishodu natječajnog postupka objavljuje se na mrežnim stranicama poslodavca.“

#### Članka 4.

U članku 19. iza stavka 2. dodaju se novi stavci 3. i 4. koji glase:

„Iznimno od stavka 2. 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.

U slučaju iz stavka 3. 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.“

#### Članak 5.

U članku 20. stavak 2. i 3. mijenjaju se i glase:

„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.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je jedan tjedan.“

#### Članak 6.

U članku 23. stavak 7. mijenja se i glasi:

„Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kada mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos u dječjem vrtiću.

#### Članak 7.

U članku 28. stavak 2. mijenja se i glasi:

„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.“

#### Članak 8.

U članku 31. iza stavka 2. dodaju se novi stavci 3. i 4. koji glase:

„Iznimno od stavka 2. ovoga članka, kad je u slučaju nastanka prijeko 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.“

Pod prijekom potrebom se podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.“

#### Članak 9.

U članku 40. iza stavka 3. dodaje se novi stavak 4. koji glasi:

„Radnik kojemu radni odnos prestaje zbog odlaska u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor iz stavka 1. ovoga članka i članka 38. ovog Pravilnika za kalendarsku godinu u kojoj odlazi u mirovinu.“

#### Članak 10.

Članak 48. mijenja se i glasi:

„Radnik ima pravo na plaćeni dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka	3 dana
- rođenja djeteta	3 dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka	5 dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	1 dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja izvan područja Grada Umaga – Umago	2 dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 dana
- za sudjelovanje na sindikalnim skupovima i seminarima te edukaciji sindikalnih aktivista	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako malodobno dijete do navršениh 15 godina života	1 dan
- za radna mjesta koja su Procjenom rizika zaštite na radu poslodavca utvrđena kao radna mjesta s posebnim uvjetima rada	1 dan.

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 po drugim osnovama.

Članom uže obitelji u smislu ovoga Pravilnika smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja sa radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

Radnik po osnovi svakog darivanja krvi, ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčije.

Pod darivanjem krvi iz stavka 4. ovoga članka 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 posebnom propisom, uputila osobno davatelju krvi.

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

Pravo iz stavka 4. ovoga članka, radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenju prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.“

#### Članak 11.

Iza članka 48. dodaje se novi članak 48.a koji glasi:

##### „Članak 48. a

Radnik ima, tijekom jednog radnog dana pravo na odsutnost s posla, jednom u kalendarskoj godini, kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

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

#### Članak 12.

U članku 51. stavak 1. mijenja se i glasi:

„Plaćeni dopust iz članka 26. stavka 1. ovoga Pravilnika radnik može koristiti u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.“

Stavak 2. briše se.

#### Članak 13.

U članku 54. iza stavka 2. dodaju se novi stavci 3. do 6. koji glase:

„Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom, u smislu prethodnog stavka ovoga članka, smatra se zajednica osoba određena propisom koji uređuje socijalnu skrb.

Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.“

Dosadašnji stavak 3. postaje stavak 7.

#### Članak 14.

U članku 55. iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

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

#### Članak 15.

Članak 63. mijenja se i glasi:

„Poslodavac je dužan, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a u slučaju da zapošljava više od 75 radnika, dužan je

imenovati dvije osobe različitog spola, koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Osobe iz stavka 1. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 1. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.“

#### Članak 16.

Članak 69. mijenja se i glasi:

„Osnovnu plaću radnika čini umnožak osnovice za obračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta.

Osnovicu za obračun plaće iz stavka 1. ovog članka, odlukom propisuje gradonačelnik Grada Umaga – Umago, a ista ne može biti niža od osnovice za obračun plaće djelatnika Gradske uprave Grada Umaga – Umago.

Osnovna plaća iz stavka 1. ovoga članka uvećava se za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža radnika.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta, utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada, određuju se kako slijedi:

Naziv radnog mjesta	Koeficijent složenosti poslova
Stručni suradnik (pedagog, edukacijski rehabilitator, psiholog, logoped)	2,70
Voditelj sportskog programa	2,70
Tajnik	2,70
Zdravstveni voditelj	2,55
Odgojitelj predškolske djece	2,55
Osobe koje se povremeno primaju kao zamjena odgojiteljima na rok od 60 dana s neodgovarajućom stručnom spremom ili stupnjem obrazovanja, ali stručnom spremom (ili stupnjem obrazovanja) koja je najsirodnija odgojiteljskom zanimanju	2,30
Administrator – materijalni knjigovođa	2,00
Glavni kuhar	2,10
Kuhar	1,90
Pomoćni radnik u kuhinji	1,70
Domar – rukovatelj centralnim grijanjem	1,85
Domar - vozač	1,70
Spremačica - servirka	1,70

Pomoćni radnik za njegu, skrb i pratnju	1,70“
---	-------

#### Članak 17.

U članku 72. stavak 1. mijenja se i glasi:

„U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u dane blagdane ili neradne dane propisane Zakonom, u noćnom radu, nedjeljom ili prekovremeno, ima pravo na slijedeće povećanje plaće:

- za rad nedjeljom, blagdanom ili u neradne dane 50%
- za noćni rad 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 10%“

#### Članak 18.

U članku 73. iza stavaka 1. i 2. dodaju se novi stavci 3. i 4. koji glase:

„Odgojitelju i stručnom suradniku za vrijeme mentoriranja pripravnika pripada pravo na dodatak na osnovnu plaću u iznosu od 10%.

Odgojitelju i stručnom suradniku za vrijeme mentoriranja studenta pripada pravo na dodatak na osnovnu plaću u iznosu od 5% na ostvarene sate mentoriranja.“

#### Članak 19.

Članak 79. mijenja se i glasi:

„Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu, obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika temeljem radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.“

#### Članak 20.

Članak 80. mijenja se i glasi:

„Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata, radniku dostaviti:

1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju
2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

Poslodavac je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka, iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik ostvaruje temeljem radnog odnosa.“

#### Članak 21.

U članku 81. iza stavka 4. dodaje se novi stavak 5. koji glasi:

„Ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.“

#### Članak 22.

U članku 83. stavci 4. i 5. brišu se.  
Dosadašnji stavci 6. do 11. postaju stavci 4. do 9.

#### Članak 23.

U članku 89. stavak 4. mijenja se i glasi:

„Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć (potporu) po osnovi:

- bolovanja u trajanju od 90-270 dana u visini od 350,00 eura neto te dodatnih 350,00 eura neto za bolovanja u trajanju od 271-365(6) dana,
- nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika, u visini 350,00 eura neto,
- radi nabave prijeko potrebnih lijekova ili ortopedskih pomagala za radnika, dijete ili supružnika, u visini 350,00 eura neto.“

#### Članak 24.

Članak 90. mijenja se i glasi:

„Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidnu službu, odnosno rad u tijelima uprave (države, županije, grada, općine), ustanovama Grada Umaga – Umago, odnosno njihovim pravnim prednicima, i to za navršenih: 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i 45 godina radnog staža, u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka na temelju rješenja prvi idući mjesec nakon mjeseca u kojem je ostvario pravo na isplatu jubilarne nagrade, a najkasnije do isteka kalendarske godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka radniku kojem prestaje radni odnos kod poslodavca, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti sljedećeg mjeseca po prestanku rada.

U smislu stjecanja prava na jubilarnu nagradu iz stavka 1. ovoga članka razdoblja opravdane odsutnosti s rada utemeljene na zakonu smatraju se vremenom provedenom na radu, s tim da razdoblje opravdane odsutnosti s rada za koje vrijeme prava i obveze iz radnog odnosa miruju ne prekida neprekinuti rad, ali se u njega ne uračunava.“

#### Članak 25.

U članku 91. stavak 1. mijenja se i glasi:

„U povodu Dana Sv. Nikole svakom djetetu radnika do 15 godina starosti isplatit će se poklon u visini neoporezivog iznosa propisanog pravilnikom o porezu na dohodak.“

#### Članak 26.

Iza članka 92. dodaje se novi članak 92.a koji glasi:

„Članak 92.a

Radnicima će se isplatiti prigodna nagrada za uskršnje blagdane u iznosu koji će odlukom utvrditi gradonačelnik ovisno o proračunskim mogućnostima.

Pravo na prigodnu nagradu za uskršnje blagdane pripada radnicima koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod poslodavca.“

#### Članak 27.

Članak 96. mijenja se i glasi:

„Radniku koji odlazi u starosnu mirovinu, starosnu mirovinu za dugogodišnjeg osiguranika ili invalidsku mirovinu zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, pripada pravo na neto otpremninu u visini od šest radnikovih neto plaća isplaćenih prije odlaska u mirovinu, a koja uključuju sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

Radniku koji odlazi u prijevremenu starosnu mirovinu ili invalidsku mirovinu, pripada pravo na neto otpremninu u visini od tri radnikove neto plaće isplaćene prije odlaska u mirovinu, a koja uključuju sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

Ako radnik u mjesecu od kojeg se određuje otpremnina nije ostvario plaću, visina otpremnine određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi ostvario da je radio.

U izračun otpremnine ne ulaze naknade, potpore, troškovi prijevoza, božićnica, jubilarne nagrade, regres i sl.“

## Članak 28.

Članak 101. mijenja se i glasi:

„U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok traje najmanje:

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

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće
2. korištenja roditeljskog, 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 roditeljskim 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.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka ustanove po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno od stavka 5. 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.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tijeka 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 tijeka otkaznoga roka.

Iznimno od prethodnih odredbi ovoga članka radniku koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.“

#### Članak 29.

U članku 103. iza stavka 2. dodaju se novi stavci 3. i 4., koji glase:  
„Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka otpremninu ne ostvaruje radnik kojemu se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.“

#### Članak 30.

U članku 106. iza stavka 4. dodaju se novi stavci 5. i 6., koji glase:

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

Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih Zakonom o radu, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.“

#### Članak 31.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Talijanskog dječjeg vrtića „Vrtuljak“ Umag.

KLASA: 011-03/26-02/01

URBROJ: 2105-05-13-5

Umag, 20. svibnja 2026.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA  
Antonella Degrassi

Prije donošenja ovog Pravilnika provedeno je prethodno savjetovanje sa Sindikatom Istre, Kvarnera i Dalmacije, Sindikalna podružnica Talijanskog dječji vrtić „Vrtuljak“ Umag i Sindikatom radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske, Sindikalna podružnica Talijanskog dječji vrtić „Vrtuljak“ Umag, Sindikati nisu imali primjedbi na isti.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Talijanskog dječjeg vrtića „Vrtuljak“ Umag dana 20. svibnja 2026. godine, a stupa na snagu dana 28. svibnja 2026. godine.

---

(Ondina Šimičić, ravnateljica)