

# ZASNIVANJE I PRESTANAK RADNOG ODNOSA U DJEČJEM VRTIĆU

---

NAJČEŠĆI PROPUSTI I DVOJBE



# OVLASTI PROSVJETNE INSPEKCIJE

---

**ČLANAK 11., STAVAK 1., TOČKA 19. ZAKONA O PROSVJETNOJ  
INSPEKCIJI**

**MOGUĆE MJERE U SLUČAJU UTVRĐENIH PROPUSTA:**

NAREDBA ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA NA NEODREĐENO VRIJEME

ZABRANA OBAVLJANJA POSLOVA TEMELJEM ODREĐENOG UGOVORA O  
RADU

PREKRŠAJNI NALOG

OPTUŽNI PRIJEDLOG

PRIJEDLOG ZA RAZRJEŠENJE RAVNATELJA(ICE)

PRIJEDLOG ZA RASPUŠTANJE UPRAVNOG VIJEĆA

# RADNI ODNOSI U JAVNIM USTANOVAMA

---

Nisu regulirani Zakonom o ustanovama

Regulirani posebnim zakonima za pojedine javne službe i općim propisom radnoga prava (Zakon o radu)

Zakon o radu supsidijarno se primjenjuje u odnosu na posebne zakone

Dvojnost – karakter javne službe (posebni režim obavljanja) u odnosu na civilistički pristup radnom odnosu (ugovorni odnos)

Ograničavanje bitnog načela obveznog prava (sloboda uređivanja obveznih odnosa stranaka) posebnim zakonima koji uređuju javnu službu

# ŠTO SE U SVEZI S RADNIM ODNOSIMA REGULIRA POSEBNIM ZAKONIMA I NA TEMELJU NJIH DONESENIH PROVEDBENIH PROPISA

---

NAZIVI RADNIH MJESTA I POSLOVI ODREĐENIH RADNIH MJESTA

UVJETI ZA OBAVLJANJE POSLOVA ODREĐENOG RADNOG MJESTA

PREDNOSTI PRI ZAPOŠLJAVANJU U JAVNOJ SLUŽBI UZ UVJET ISPUNJAVANJA  
PROPISANIH UVJETA ZA OBAVLJANJE ODREĐENIH POSLOVA

ZAPREKE ZA OBAVLJANJE ODREĐENIH POSLOVA

NORMATIVI ZA OBAVLJANJE ODREĐENIH POSLOVA

NAČIN ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

SPECIFIČNA PRAVA I OBVEZE RADNIKA

PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

## ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA - UTVRĐIVANJE POTREBE

---

Utvrđiti opseg djelatnosti na temelju normativa

Državni pedagoški standard (NN, 63/08. i 90/10.)

kazna 10.000,00 do 15.000,00 kuna za DV i 5.000,00 do 8.000,00 ravnatelj/ica (čl. 52.b, st.1.,  
podst. 3. i čl. 52.b, st. 2. ZPOO)

# NAČIN ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

---

**Ugovorom o radu na temelju natječaja (čl.26., st.1. ZPOO)**

**Iznimno bez natječaja (čl. 26., st.4.):**

a) **Podstavak 1.** – do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana

b) **Podstavak 2.** – ako potreba ne traje dulje od 60 dana

## **Čl. 27. ZPOO**

Osobe koje već imaju zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u dječjem vrtiću

**VAŽNO!** – U tijeku 60 dana potrebno provesti i okončati natječaj; uzastopno zasnivanje radnog odnosa do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana, **NIJE DOPUSTIVO OSIM IZNIMNO**

# OBJAVA NATJEČAJA

---

Na mrežnim stranicama i oglasnim pločama:

a) Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

b) dječjeg vrtića

Problem: kada se HZZ-u javlja potreba koja se popunjava bez natječaja Zavod to objavljuje kao natječaj – potrebno upozoriti Zavod da to nije natječaj te samo tražiti informaciju o raspoloživom kadru

Rok za primanje prijave kandidata ne može biti kraći od osam dana

## **NATJEČAJEM SE UTVRĐUJE:**

radno mjesto (opis poslova)

trajanje radnog odnosa

dokazi o ispunjavanju propisanih uvjeta

ev. dokazi o nepostojanju određenih zapreka

rok prijave

# TRAJANJE POTREBE POPUNE RADNOG MJESTA

---

## **NEODREĐENO VRIJEME - PRAVILO ODREĐENO VRIJEME – IZNIMNO (ČL. 12. ZAKONA O RADU)**

### **ZAPOŠLJAVANJE NA ODREĐENO VRIJEME:**

prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja

- 1.** do popune natječajem ili na drugi zakonit način ali najdulje do 60 dana
- 2.** nestručna osoba najdulje do 5 mjeseci
- 3.** do povratka radnika
- 4.** kada se sa sigurnošću zna da će doći do smanjenja opsega djelatnosti

Novčanom kaznom od 31.000,00 do 60.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba(4000,00 do 6000,00 kuna odgovorna osoba pravne osobe)

ako s istim radnikom sklopi uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivan razlog, ili ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivan razlog, ili ako trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, traje neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom (članak 12. stavci 2. i 3.)



# ZAPREKE ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati (sklopiti ugovor o radu) osoba:

---

- 1) koja je **pravomoćno osuđena** na kaznu zatvora (neovisno je li uvjetno ili bezuvjetno) za neko od **kaznenih djela** navedenih u članku 25., stavak 1. ZPOO, osim ako je nastupila rehabilitacija
- 2) protiv koje se **vodi kazneni postupak** za neko od kaznenih djela iz čl. 25., st. 1. ZPOO
- 3) koja je **pravomoćno osuđena** za neko od **prekršajnih djela** za nasilničko ponašanje, osim ako je nastupila rehabilitacija
- 4) protiv koje se vodi prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz čl. 25., st.3. ZPOO
- 5) kojoj je izrečena zabrana rada
- 6) kojoj je radni odnos prestao zbog nezakonitog i/ili neprofesionalnog postupanja na štetu prava i interesa djeteta
- 7) koja ima izrečenu mjeru za zaštitu dobrobiti djeteta sukladno posebnom propisu
- 8) koja nije obavila zdravstveni pregled sukladno članku 28., stavak 1., podstavak 1. *Zakona o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti* (NN 79/07., 13/08. i 43/09.)

# TKO MOŽE PRIBAVITI DOKAZE O NEPOSTOJANJU ZAPREKA

---

## Kandidat u natječaju



- Potvrda nadležnog suda da se protiv kandidata ne vodi kazneni postupak
- Potvrda nadležnog prekršajnog suda da se ne vodi prekršajni postupak
- Potvrda centra za socijalnu skrb
- Potvrda prethodnog poslodavca o razlogu prestanka ugovora o radu
- Sanitarna knjižica

## Dječji vrtić



- Sve potvrde kao i kandidat
- Potvrda Ministarstva pravosuđa iz kaznene evidencije
- Potvrda Ministarstva pravosuđa iz prekršajne evidencije
- Potvrda suda iz očevidnika i dokumentacije u svezi s poslovima suda u području prava i dužnosti u odnosima roditelja i djece

## PREDNOST U NATJEČAJNOM POSTUPKU — UREĐENO POSEBNIM ZAKONIMA

---

**Zakon o pravima hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihovih obitelji** (Narodne novine, broj 174/04., 92/05., 2/07., 107/07., 65/09., 137/09., 146/10., 55/11., 140/12. i 19/13.) – čl. 35. – NADZIRE INSPEKTORAT RADA

**Zakon o zaštiti vojnih i civilnih invalida rata** (Narodne novine, broj 33/92., 77/92., 27/93., 58/93., 2/94., 76/94., 108/95., 108/96., 82/01. i 103/03.) – NADZIRE PROSVJETNA INISPEKCIJA

**Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom** (Narodne novine, broj 157/13., 152/14.) – NADZIRE PROSVJETNA INISPEKCIJA

Osoba mora zadovoljavati opće uvjete natječaja i dokazati pravo na prednost pri zapošljavanju

# ZAKON O PRAVIMA HRVATSKIH BRANITELJA IZ DOMOVINSKOG RATA I ČLANOVA NJIHOVIH OBITELJI

---

Nadzire inspekcija rada

Članak 35. Zakona – redosljed prednosti

Ne odnosi se na rukovodeća radna mjesta

Uvjeti za ostvarenje prednosti:

a) Dokaz o statusu

b) Dokaz o nezaposlenosti

Zapreka: ne može ostvariti prednost osoba kojoj je radni odnos kod posljednjeg poslodavca prestao krivnjom radnika ili sporazumnim raskidom ugovora o radu te temeljem izvršnog rješenja o izrečenoj kazni prestanka službe, otkazu službe zbog jer službenik nije zadovoljio na probnom radu, pisanom otkazu kojega podnese službenik, sporazumu o prestanku službe i izvanrednom otkazu službe

# ZAKON O ZAŠTITI VOJNIH I CIVILNIH INVALIDA RATA

---

## Članak 48. f Zakona

Primjenjuje se tek ako se na natječaj ne javi osoba koja ostvaruje prednost prema *Zakonu o pravima hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihovih obitelji*

Prednost se može iskoristiti samo jednokratno, osim u slučajevima zasnivanja radnog odnosa na određeno vrijeme

Zapreka: ne može ostvariti prednost osoba kojoj je radni odnos kod posljednjeg poslodavca prestao krivnjom radnika, otkazom radnika ili sporazumnim raskidom ugovora o radu

# ZAKON O PROFESIONALNOJ REHABILITACIJI I ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM

Članak 9. Zakona

Kazna 3.000,00 do 30.000 kuna (1.000,00 do 5.000,00 za odgovornu osobu)

Da bi ostvarila pravo prednosti pri zapošljavanju, osoba s invaliditetom dužna je uz prijavu, odnosno ponudu na javni natječaj ili oglas pozvati se na to pravo te priložiti sve dokaze o ispunjavanju traženih uvjeta, kao i dokaz o invaliditetu. Dokazom o invaliditetu smatraju se javne isprave o invaliditetu na temelju kojih se osoba može upisati u očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom

U slučaju kada dvije ili više osoba ispunjavaju uvjete propisane javnim natječajem ili oglasom, a ostvaruju pravo na prednost pri zapošljavanju poslodavac samostalno donosi odluku o izboru kandidata, uzimajući u obzir potrebe posla, rezultate postignute u postupku ocjenjivanja kandidata te interes i motivaciju kandidata

U roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu s izabranim kandidatom o istome obavijestiti osobu s invaliditetom koja je po raspisanom javnom natječaju ili oglasu podnijela prijavu, odnosno ponudu za to radno mjesto, te se pozvala na pravo prednosti pri zapošljavanju, a udovoljavala je uvjetima iz objavljenog javnog natječaja, odnosno oglasa.

Osoba s invaliditetom koja smatra da joj je povrijeđeno pravo prednosti pri zapošljavanju u pravnoj osobi iz stavka 1. ovoga članka može podnijeti zahtjev nadležnoj inspekciji za provedbu nadzora u roku od 15 dana od dana dostave obavijesti

# ZAKON O PROFESIONALNOJ REHABILITACIJI I ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM

---

(18) Prednost pri zapošljavanju ne mogu ostvariti osobe s invaliditetom kojima je radni odnos kod posljednjeg poslodavca prestao krivnjom radnika ili im je služba neposredno prije prijave na javni natječaj ili oglas prestala temeljem izvršnog rješenja o:

- izrečenoj kazni prestanka službe
- otkazu službe ako nisu zadovoljile na probnom radu
- izvanrednom otkazu službe.

Pod pojmom prestanka radnog odnosa kod posljednjeg poslodavca krivnjom radnika smatra se otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu, otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika i izvanredni otkaz ugovora o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice.

**Problem** : procjena utjecaja invaliditeta na mogućnost obavljanja određenih poslova

# PRESTANAK RADNOG ODNOSA U DJEČJEM VRTIĆU

---

## Članak 32. ZPOO

Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos:

- ako nastupe okolnosti iz članka 25. i članka 31. stavka 3. i 5. ZPOO,
- 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 Zakonom i Zakonom o radu.



## NAČINI PRESTANKA UGOVORA O RADU SILOM ZAKONA

---

- Smrću radnika
- Istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- Kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja
- Dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad
- Kada radnik u propisanom roku ne položi stručni ispit (uvjet i rok moraju biti ugovoreni)

## OSTALI NAČINI PRESTANKA UGOVORA O RADU

---

- Sporazumom radnika i poslodavca (mora biti u pisanom obliku)
- Odlukom suda
- Otkazom ugovora o radu
- Vrste otkaza:
  - redoviti otkaz ugovora o radu
  - izvanredni otkaz ugovora o radu
- Tko otkazuje:
  - poslodavac
  - radnik

# ZABRANA OTKAZA

---

➤ **Apsolutna:**

- Članak 34. ZOR (trudnoća, posvojiteljski, roditeljski ili roditeljski dopust, prava na rad u skraćenom radnom vremenu, dopust za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju itd.)
- privremena nesposobnost za rad – ozljeda na radu ili profesionalna bolest

➤ **Relativna:**

- profesionalna nesposobnost za rad, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti

## NEOPRAVDANI RAZLOZI ZA OTKAZ

---

- Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti/ ozljede
- Podnošenje žalbe/tužbe, sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona/drugog propisa/kolektivnog ugovora/ pravilnika o radu, obraćanje nadležnim tijelima javne vlasti
- Obraćanje/podnošenje prijave odgovornim osobama/nadležnim tijelima u dobroj vjeri zbog opravdane sumnje na korupciju

# REDOVITI OTKAZ UGOVORA O RADU

---

- **poslovno** uvjetovani otkaz (6 mjeseci zabrana zapošljavanja na tom radnom mjestu)
- **osobno** uvjetovani otkaz
- Nezadovoljavanje radnika na **probnom radu** (ne primjenjuju se odredbe Zakona o otkazu ugovora o radu, osim odredbi koje uvjetuju da otkaz ugovora o radu bude u pisanom obliku, obrazložen i dostavljen radniku)
- otkaz uvjetovan **skrivljenim ponašanjem** radnika (prethodno potrebno upozorenje, )
- Kod ugovora o radu na određeno vrijeme samo ako je predviđeno ugovorom
- **Otkazni rok** - uvećan za radnika koji je kod poslodavca proveo neprekidno 20 godina, prepolovljen ako se otkazuje zbog skrivljenog ponašanja ; članak 121. ZOR mirovanje otkaznog roka
- Otpremnina (poslovno i osobno uvjetovan otkaz nakon dvije godine neprekidnog rada)
- Radnik otkazuje bez navođenja razloga

## IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU

---

- Opravdan razlog ako:
  - (1) zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice;
  - (2) uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć
- Rok od 15 dana od saznanja
- Bez obveze otkaznog roka

# OTKAZ UGOVORA O RADU S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA O RADU

---

- Istovremeni otkaz ugovora o radu i ponuda novog, izmijenjenog, ugovora o radu
- Rok za očitovanje o ponudi (novom ugovoru): najkraće 8 dana, određuje poslodavac
- Otklon ponude (novog ugovora)  $\Rightarrow$  otkaz ugovora o radu (otkazni rok od dana priopćenja, odnosno dana isteka roka)
- Prihvatanje ponude (novog ugovora)  $\Rightarrow$  pridržaj prava osporavanja dopuštenosti otkaza
- Smisao zaštita radnika od prisile egzistencijom

# OTKAZ I RADNIČKO VIJEĆE

---

- Obveza savjetovanja prije donošenja odluke o:
  - otkazu
- Obveza suodlučivanja kod donošenja odluke o:
  - otkazu članu radničkog vijeća, predstavniku radnika u školskom odboru
  - otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran te članu izbornog odbora (za razdoblje od 3 mjeseca od ustanovljenja izbornih rezultata)
  - otkazu radniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, osobi s invaliditetom, radniku starijem od 60 godina
  - Rok 8 dana – u slučaju suodlučivanja moguća arbitraža u roku od 15 dana od dana uskrate suglasnosti



# ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

---

Radnik traži od školskog odboru u roku od 15 dana

Školski odbor mora odlučiti u roku od 15 dana od zahtjeva

U slučaju da školski odbor ne donese odluku ili odbije zahtjev radnika, radnik može u roku od 15 dana zatražiti sudsku zaštitu

Posebne odredbe u svezi sa zaštitom dostojanstva radnika (članak 134. ZOR)