

Na temelju članka 41. Statuta Općine Žminj („Službeni glasnik“ Općine Žminj br. 1/24), a nastavno na dostavljeni prijedlog Pravilnika o radu Dječjeg vrtića “Rapčići” Žminj, Općinsko vijeće Općine Žminj na sjednici održanoj \_\_\_\_ . travnja 2024. godine donijelo je slijedeću

**ODLUKU**  
**o davanju suglasnosti na Pravilnik o radu Dječjeg vrtića “Rapčići”**

I.

Daje se suglasnost na prijedlog Pravilnika o radu Dječjeg vrtića “Rapčići” Žminj.

II.

Sastavni dio ove Odluke čini tekst Pravilnika o radu Dječjeg vrtića “Rapčići” Žminj.

III.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

KLASA: 601-01/24-01/  
URBROJ: 2163-41-01-24-  
Žminj, \_\_\_\_ . travnja 2024.

PREDSJEDNICA OPĆINSKOG VIJEĆA  
Sara Mužina

Na temelju članka 26. stavak 1. i članka 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22) i članka 50. Statuta Dječjeg vrtića „Rapčiči“ Žminj, Upravno vijeće Dječjeg vrtića „Rapčiči“ Žminj, uz prethodnu suglasnost osnivača Općinskog vijeća Općine Žminj KLASA: \_\_\_\_\_ URBROJ: \_\_\_\_\_ od \_\_\_\_\_ 2024. godine, na \_\_\_\_ .sjednici održanoj dana \_\_\_\_ .2024. godine donijelo je

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

- (1) Ovim se Pravilnikom uređuju zasnivanje radnog odnosa, organizacija i uvjeti rada, prava i obveze Vrtića i radnika, plaće i naknade radnika, prestanak radnog odnosa, zaštita dostojanstva radnika, zabrana diskriminacije te druga pitanja u svezi s radnim odnosima za radnike zaposlene kod poslodavca Dječji vrtić „Rapčiči“ Žminj (u daljnjem tekstu: Vrtić / poslodavac).
- (2) Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom i osobe koje su s poslodavcem sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju za rad, te volontere.
- (3) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

#### **Članak 2.**

- (1) Nitko u Vrtiću ne može početi s radom prije sklapanja ugovora o radu.
- (2) Prava i obveze radnika i Vrtića iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika u Vrtiću.

#### **Članak 3.**

- (1) Radnik je obvezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se pravila koja proizlaze iz organizacije rada i pravila struke, kao i pridržavati se uputa Ravnatelja o načinu obavljanja posla.
- (2) Poslodavac će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

#### **Članak 4.**

- (1) Prije stupanja radnika na rad, poslodavac je dužan omogućiti radniku upoznavanje s propisima o zaštiti na radu, organizacijom rada i propisima o radnim odnosima.

- (2) Radniku za trajanja radnog odnosa moraju biti dostupni svi opći akti iz prethodnog stavka kao i ostali akti poslodavca koji se odnose na radne odnose.

## **II. IZBOR RADNIKA I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### **Članak 5.**

- (1) U Vrtiću na poslovima njege, odgoja i obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci rade sljedeći odgojno-obrazovni radnici: odgojitelj i stručni suradnik (pedagog ili psiholog) te medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica.
- (2) Osim odgojno-obrazovnih radnika iz stavka 1. ovoga članka, u Vrtiću rade i druge osobe koje obavljaju administrativno-tehničke i pomoćne poslove (u daljnjem tekstu: ostali radnici).
- (3) Odgojno-obrazovni radnici u Vrtiću moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja, položen stručni ispit te utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka.
- (4) Poslove odgojitelja djece od navršenih šest mjeseci života do polaska u osnovnu školu može obavljati osoba koja je završila preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij odgovarajuće vrste, odnosno studij odgovarajuće vrste kojim je stečena viša stručna sprema u skladu s ranijim propisima, kao i osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij ili specijalistički studij odgovarajuće vrste.
- (5) Poslove stručnog suradnika može obavljati osoba koja je završila diplomski sveučilišni studij ili diplomski specijalistički studij odgovarajuće vrste.
- (6) Poslove medicinske sestre može obavljati osoba koja je završila preddiplomski sveučilišni studij 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.
- (7) Odgovarajuću vrstu obrazovanja odgojno-obrazovnih radnika te razinu i vrstu obrazovanja ostalih radnika u dječjem vrtiću pravilnikom propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

### **Članak 6.**

- (1) Radni odnos u 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 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 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 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 Vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, Vrtić će otkazati 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 Vrtić, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.
- (6) Ako Vrtić kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u 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.
- (7) 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 Vrtiću niti kao vanjski suradnik Vrtića.
- (8) U 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.
- (9) Radni odnos u Vrtiću ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru za zaštitu dobrobiti djeteta sukladno posebnom propisu.

## **Članak 7.**

- (1) Ocjenu o potrebi sklapanja ugovora o radu s novim radnicima donosi ravnatelj u skladu s godišnjim planom i programom rada Vrtića, uz pribavljenu suglasnost osnivača.
- (2) Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora radnika u skladu s posebnim zakonom, drugim propisom, Statutom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

## **Članak 8.**

- (1) Radni odnos u Vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.
- (2) Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.
- (3) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Vrtića, a rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam dana.

## **Članak 9.**

- (1) Iznimno od članka 8. 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.

- (2) O zasnivanju radnog odnosa iz stavka 1. ovoga članka odlučuje ravnatelj.

### **Članak 10.**

- (1) Natječaj iz članka 8. sadrži:
1. puni naziv i sjedište Vrtića
  2. naziv ili vrstu rada za koji će se sklopiti ugovor o radu
  3. uvjete koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati
  4. isprave koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz podstavka 3.
  5. rok u kojemu osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj.
- (2) Pored podataka iz stavka 1. ovoga članka u natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

### **Članak 11.**

O izboru između kandidata prijavljenih na natječaj odlučuje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

### **Članak 12.**

- (1) Ako se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz Zakona, može se izabrati osoba koja ne ispunjava te uvjete.
- (2) S osobom iz stavka 1. ovog članka ravnatelj sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci.

### **Članak 13.**

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:
1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
  2. mjestu rada,
  3. nazivu radnog mjesta odnosno naravi ili vrsti rada ili poslova na koje se radnik zapošljava,
  4. datumu sklapanja ugovora o radu i danu 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 plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
  7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac,
  8. osnovnoj bruto plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
  9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna u satima,

10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,

11. trajanju i uvjetima probnog rada.

- (3) Umjesto uglavaka iz točki 6.-9. ovoga članka može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise ili odredbe Pravilnika koji uređuju ta pitanja.
- (4) Ugovor o radu u ime poslodavca potpisuje Ravnatelj.
- (5) Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.
- (6) Vrtić će radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku do 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu odnosno početka rada.

#### **Članak 14.**

Osobe koje prema natječaju nisu izabrane Vrtić o neizboru izvješćuje pisanim putem i vraća im natječajnu dokumentaciju.

#### **Rad na određeno vrijeme**

#### **Članak 15.**

- (1) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito ako se radi o:
  - zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
  - privremenom povećanju opsega poslova,
  - privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba,
  - ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (pokusnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi uz organizirani prijevoz djece ili u prostoru iznajmljenom na vrijeme kraće od tri godine),
  - poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja odnosno oglasa, ali ne duže od 60 dana,
  - poslovima za koje se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, te se s osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa ugovor na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci.
  - u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.
- (3) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka ili ispunjenjem uvjeta utvrđenog tim ugovorom.

### **Članak 16.**

- (1) Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine samo u sljedećim slučajevima:
- radi zamjene jednog ili više privremeno nenazočnih radnika – do njihova povratka na rad,
  - radi obavljanja poslova za koje radnik nema propisane uvjete – dok se na natječaj što se ponavlja svakih pet mjeseci ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete,
  - radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.
- (3) Kod ugovora o radu na određeno vrijeme prekid kraći od tri mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.
- (4) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

### **Članak 17.**

- (1) Ravnatelj je dužan radniku koji je zaposlen u Vrtiću na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je u Vrtiću zaposlen na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme kada se radi o obavljanju poslova s istim ili sličnim stručnim zvanjima i vještinama.
- (2) Radnike koji su u Vrtiću zaposleni na određeno vrijeme ravnatelj je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

## **Provjera radnikovih sposobnosti**

### **Članak 18.**

- (1) Prije izbora radnika, odnosno prije sklapanja ugovora o radu mogu se provjeriti radne i druge (stručne, zdravstvene) sposobnosti osobe koja traži zaposlenje.
- (2) Provjera stručnih i drugih radnih sposobnosti prije sklapanja ugovora o radu može se obaviti na temelju odgovarajućih testova, rješavanja zadataka, razgovora ili obavljanjem određenih poslova.
- (3) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.
- (4) Nitko u Vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije izvršenog zdravstvenog pregleda.
- (5) Ako se za to ukaže potreba, na utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova poslodavac može za cijelo vrijeme trajanja radnog odnosa uputiti svakog radnika, temeljem odluke Upravnog vijeća donesene na prijedlog Ravnatelja.

### **Članak 19.**

- (1) Provjeru znanja, sposobnosti i vještina radnika prije sklapanja ugovora o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, Ravnatelj može povjeriti posebno imenovanom povjerenstvu.
- (2) Članovi povjerenstva iz stavka 1. ovoga članka moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i radnik čije se sposobnosti provjeravaju.
- (3) Ukoliko Ravnatelj ne formira povjerenstvo iz stavka 1. ovoga članka, provjeru znanja, sposobnosti i vještina radnika može izvršiti Ravnatelj.
- (4) Povjerenstvo iz stavka 1. ovoga članka dostavlja Ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

### **Probni rad**

### **Članak 20.**

- (1) Prilikom sklapanja Ugovora o radu na neodređeno i određeno radno vrijeme ugovara se probni rad.
- (2) Probni rad može trajati najviše:
  - do mjesec dana za poslove za koje se traži osnovna škola ili niža stručna sprema;
  - do dva mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema;
  - do četiri mjeseca za poslove za koje se traži viša stručna sprema;
  - do šest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema.
- (3) Probni se rad iznimno može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan ako je bio odsutan najmanje deset dana.
- (4) Ovlašteno tijelo koje donosi odluke o izboru radnika donosi odluku o trajanju probnog rada u skladu sa prethodnim stavkom.

### **Članak 21.**

- (1) Probni rad prati i ocjenu daje tročlana Komisija koju imenuje Upravno vijeće. Osoba ovlaštena za nadzor probnog rada mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i radnik čije se stručne i radne sposobnosti provjeravaju.
- (2) Vrijeme provedeno na probnom radu ocjenjuje se ocjenom „zadovoljio“ ili „nije zadovoljio“. Ako do isteka probnog rada nije priopćena negativna ocjena njegova rada, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

### **Članak 22.**

- (1) Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje na snazi.
- (2) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, redovito mu se otkazuje ugovor o radu uz otkazni rok od sedam dana bez potrebe dodatnih obrazlaganja.



### **III. PRIPRAVNICI**

#### **Članak 23.**

- (1) Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik u vrtiću zasniva radni odnos kao pripravnik.
- (2) Pripravnički staž traje godinu dana.
- (3) Pripravnicima se smatraju radnici-odgojitelji i stručni suradnici kojima je posebnim Zakonom utvrđena obveza, trajanje, način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita.

#### **Članak 24.**

- (1) Pripravnički staž se provodi po programu osposobljavanja.
- (2) Nakon završenog pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.
- (3) Način i uvjete polaganja stručnog ispita, kao i program pripravničkog staža propisuje ministar nadležan za obrazovanje.
- (4) Osoba koja se zapošljava na mjestu stručnog 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.

#### **Članak 25.**

Pripravnici u strukama i zanimanjima za koje je Zakonom ili drugim propisom utvrđeno trajanje pripravničkog staža i način polaganja stručnog ispita, polažu stručni ispit sukladno tim propisima.

#### **Članak 26.**

- (1) Troškove prvog polaganja stručnog ispita snosi poslodavac.
- (2) Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od 7 radnih dana neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.
- (3) Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvome pokušaju ima pravo polagati još jednom i ako ni tada ne položi, poslodavac mu može redovito otkazati ugovor.
- (4) Troškove drugog polaganja pripravničkog ispita snosi sam pripravnik.

#### **Članak 28.**

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje kao i u slučaju kad Zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu da nadoknadi plaću, odnosno dio plaće ili troškove za njegovo osposobljavanje.

### **Članak 29.**

Tijekom ostvarivanja pripravničkog staža pripravnik ostvaruje plaću u visini 85% plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

### **Članak 30.**

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno Zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje, bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).
- (2) Volonterski rad traje najduže koliko i pripravnički staž.
- (3) Ako Zakonom nije drukčije propisano, na volontera se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

### **Članak 31.**

- (1) Poslodavac može, neovisno o tome je li stručni ispit ili radno iskustvo, Zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, s nezaposlenom osobom koja ispunjava uvjete određene posebnim Zakonom, korištenjem mjere aktivne politike u zapošljavanju prema posebnom propisu, sklopiti pisani ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa mora biti sklopljen u pisanom obliku, a na osobu koja sklopi takav ugovor na odgovarajući se način primjenjuju propisi koji uređuju zaštitu zdravlja i sigurnost na radu i opći propis koji uređuje radne odnose, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

### **Članak 32.**

- (1) Vrtić može u skladu s Godišnjim planom i programom rada radi pripremanja za polaganje stručnog ispita primiti odgojno – obrazovne radnike na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 23. stavka 2. ovoga Pravilnika.
- (3) S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad ravnatelj je dužan sklopiti ugovor u pisanom obliku.

### **Članak 33.**

- (1) U skladu sa svojim mogućnostima i potrebama rada, poslodavac će omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.
- (3) Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca, radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

- (4) Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

#### IV. RADNO VRIJEME

##### Članak 34.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

##### Članak 35.

- (1) Puno radno vrijeme, uključujući dnevni odmor od 30 minuta (stanka) iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.
- (2) Raspodjela tjednog radnog vremena prema radnom mjestu:
- odgojitelj radi s djecom 5,5 sati dnevno u neposrednom radu, efektivno pet dana u tjednu odnosno 27,5 sati, a na ostalim poslovima (priprema, planiranje, suradnja s roditeljima, uređenje, roditeljski sastanci, priredbe) – 12,5 sati
  - stručni suradnik, kuharica, pomoćna kuharica, spremačica, pralja, računovodstveno - administrativno osoblje te pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju ili stručni komunikacijski posrednik rade pet dana u tjednu na zadacima svojeg radnog mjesta, prema satnici u Ugovoru koji su sklopili s poslodavcem.
- (3) Početak i završetak radnog vremena uključujući i vrijeme odmora tijekom rada, potrebno je u pisanom obliku dati na uvid radnicima.
- (4) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je od ponedjeljka do petka.
- (5) Raspored radnog vremena, odnosno raspored radnih obveza radnika utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom.
- (6) Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena tjedan dana unaprijed, a u izvanrednim okolnostima (bolovanje i sl.) nalogom Ravnatelja i kraće.

##### Članak 36.

- (1) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- (2) Radnik za trajanja radnog vremena može napustiti radni proces/prostor samo uz dopuštenje ravnatelja ili osobe ovlaštene od strane ravnatelja.

##### Članak 37.

- (1) Ravnatelj može sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punome radnom vremenu.
- (2) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(3) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako ovim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

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

### **Članak 38.**

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem ili poslodavcima.

(2) Radnik ne može sklopiti ugovor o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

(3) Ravnatelj može radniku koji radi u nepunom radnom vremenu rasporediti radne obveze u sve dane u tjednu ili samo u neke dane u tjednu.

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

(5) Promjeni ugovora o radu prema prethodnom stavku ovoga članka ne prethodi natječaj.

## **V. PREKOVREMENI RAD**

### **Članak 39.**

(1) Prekovremenim radom smatra se rad duži od punog radnog vremena.

(2) Ravnatelj može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijeko potrebe.

(3) U slučaju uvođenja prekovremenog rada ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

(5) Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih suradnika iznad norme neposredno odgojno-obrazovnog rada s djecom, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno.

### **Članak 40.**

(1) Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu izvijestiti radnika tjedan dana unaprijed.

(2) Iznimno, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio poslodavcu

znatnu štetu, zamjene nenazočnog radnika i u drugim hitnim slučajevima, radnik je dužan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti, odmah nakon primitka usmenog zahtjeva.

(3) Usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

#### **Članak 41.**

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti i radnik koji radi s nepunim radnim vremenom, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

### **VI. ODMORI I DOPUSTI**

#### **Članak 42.**

(1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor od 30 minuta koji se koristi u toku rada i koji se ubraja u radno vrijeme.

(2) Vrijeme korištenja odmora za pojedine radnike ili skupine radnika pisanom odlukom određuje Ravnatelj.

#### **Članak 43.**

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

#### **Članak 44.**

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 48 sata neprekidno.

(2) Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.

(3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom i nedjeljom, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna korištenje neiskorištenog tjednog odmora ili izvršiti preraspodjela radnog vremena.

(4) Odluku o potrebi rada na dan tjednog odmora donosi Ravnatelj.

#### **Članak 45.**

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju najmanje 4 tjedna, odnosno 20 radnih dana.

(2) Blagdani, neradni dani određeni Zakonom, subota i nedjelja ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(3) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

#### **Članak 46.**

(1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđeno prethodnim člankom povećava se:

1. s osnove navršenog radnog staža:

- radniku od 0 - 5 godina radnog staža	1 radni dan
- radniku od 5 - 10 godina radnog staža	2 radna dana
- radniku od 10 - 15 godina radnog staža	3 radna dana
- radniku od 15 – 20 godina radnog staža	4 radna dana
- radniku od 20 - 25 godina radnog staža	5 radnih dana
- radniku od 25 - 30 godina radnog staža	6 radnih dana
- radniku od 30 i više godina radnog staža	8 radnih dana

2. prema složenosti poslova radnog mjesta:

- radnici na poslovima s VSS	5 radna dana
- radnici na poslovima s VŠS	4 radna dana
- radnici koji rade na poslovima sa SSS	3 radna dana
- ostali radnici	2 radna dana

3. prema posebnim socijalnim uvjetima radnika:

- roditelj za svako dijete do navršene 18. godine	1 radni dan
- samohrani roditelj za svako dijete do navršene 18. godine	2 radna dana
- roditelj djeteta s teškoćama u razvoju	3 radna dana
- osobe s invaliditetom	3 radna dana

(2) Navršene godine radnog staža iz stavka 1. podstavka 1) ovog članka utvrđuju se na dan 31. prosinca kalendarske godine za koju radnik koristi godišnji odmor.

(3) Bez obzira na ukupno pravo produljenja trajanja godišnjeg odmora temeljem odredbi ovog članka, godišnji odmor ne može biti duži od 30 radnih dana.

#### **Članak 47.**

(1) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora koji donosi poslodavac vodeći računa o potrebama posla i želji radnika.

(2) Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora poslodavac donosi za svakog radnika odluku kojim utvrđuje trajanje godišnjeg odmora sukladno mjerilima iz čl. 46. ovog Pravilnika i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

(3) Radnik ima pravo koristiti 2 (dva) dana godišnjeg odmora po želji, uz obavezu da o tome izvijesti poslodavca najmanje 3 dana prije.

(4) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje 2 tjedna u neprekinutom trajanju.

#### **Članak 48.**

- (1) U slučaju prijekne potrebe Ravnatelj može zatražiti da radnik odgodi ili prekine korištenje godišnjeg odmora.
- (2) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljnje korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Troškovima iz stavka 3. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.
- (5) Putnim troškovima 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.
- (6) Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

#### **Članak 49.**

- (1) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Iznimno, u slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Naknada iz stavka 2. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

#### **Članak 50.**

- (1) Neiskorišteni godišnji odmor u kalendarskoj godini radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30.6. iduće kalendarske godine.
- (2) Iznimno, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

#### **Članak 51.**

- (1) Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekinutog rada.
- (2) Iznimno, radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svakih navršenih 1 mjesec rada ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja 6 mjesečnog roka neprekinutog rada, nije još ostvario pravo na godišnji odmor, ako mu radni odnos prestane prije završetka 6 mjesečnog roka neprekinutog rada, odnosno ako mu radni odnos prestaje prije 1. srpnja.
- (3) Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za kalendarsku godinu u kojoj odlazi u mirovinu.

## **Članak 52.**

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo koristiti dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) ukupno najviše do 10 dana za važne osobne potrebe, i to za:

- |                                                                                                               |               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| - sklapanje braka                                                                                             | 5 radnih dana |
| - razvod braka                                                                                                | 5 radnih dana |
| - rođenje, posvojenje i udomljavanje djeteta                                                                  | 5 radnih dana |
| - sklapanje braka djeteta radnika                                                                             | 3 radna dana  |
| - smrt bračnog druga, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, staratelja i unuka radnika               | 6 radnih dana |
| - smrt braće i sestara radnika, djedova i baka te roditelja ili braće ili sestara radnikovog bračnog druga    | 2 radna dana  |
| - smrt ostalih srodnika: pradjedova, prabaka i praunučadi radnika, te djedova i baka radnikovog bračnog druga | 1 radni dan   |
| - selidba radnika                                                                                             | 2 radna dana  |
| - otklanjanje posljedica elementarnih nepogoda                                                                | 6 radnih dana |
| - teška bolest člana uže obitelji ili roditelja                                                               | 6 radnih dana |
| - u slučaju većih oštećenja materijalnih dobara                                                               | 6 radnih dana |
| - nastupanje na sportskim i kulturnim priredbama                                                              | 1 radni dan   |
| - polaganje stručnog ispita (prvi put)                                                                        | 7 radnih dana |
| - za dobrovoljne davaoce krvi, za svako davanje                                                               | 2 radna dana  |
| - za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr.             | 2 radna dana  |

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i za svako darivanje krvi, neovisno o broju radnih dana koje je tijekom iste godine iskoristila po drugim osnovama.

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

## **Članak 53.**

(1) Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u slučajevima: njege člana uže obitelji, gradnje ili popravka kuće ili stana, liječenja na vlastiti trošak, obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak te u drugim opravdanim slučajevima.

(2) Neplaćeni dopust odobrit će se radniku ako je to u skladu s procesom rada te ako, po procjeni Ravnatelja, izbjivanje radnika s rada neće štetno utjecati na redoviti rad i poslovanje vrtića.



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

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

(5) Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, ravnatelj će mu otkazati ugovor o radu u Vrtiću.

#### **Članak 54.**

Dopust uz naknadu plaće kao i neplaćeni dopust na temelju zahtjeva radnika odobrava Ravnatelj.

### **VII. PLAĆE I NAKNADE**

#### **Članak 55.**

(1) Za obavljeni rad radniku pripada plaća utvrđena na temelju ovog Pravilnika i ugovora o radu, a za vrijeme opravdane odsutnosti s rada pripada mu naknada plaće.

(2) Poslodavac će radniku za njegov rad isplatiti plaću koja se sastoji od osnovne plaće i povećanja plaće po osnovi radnog staža u visini od 0,5% za svaku godinu radnog staža.

(3) Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće.

(4) Pored osnovne plaće, radnici imaju pravo i na stalni mjesečni dodatak za topli obrok.

(5) Ako je visina plaće različito uređena Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom, ugovorom o radu ili na drugi način, primjenjuje se za radnika najpovoljnija plaća ako Zakonom nije drugačije uređeno.

#### **Članak 56.**

Osnovica za obračun plaće određuje se u bruto iznosu od 452,58 eura / 3.410,00 kn.

#### **Članak 57.**

(1) Pri određivanju koeficijenata za pojedino radno mjesto uzima se u obzir opseg i složenost poslova, odgovornost i samostalnost u obavljanju poslova, stručna sprema i radno iskustvo koji se traže za pojedino radno mjesto, te ostali elementi koji definiraju određeno radno mjesto.

(2) Za djelatnike zaposlene u Dječjem vrtiću "Rapčiči" utvrđuju se sljedeći koeficijenti:

<b>Naziv radnog mjesta</b>	<b>Koeficijent</b>
Ravnatelj	3,40
Psiholog	2,80
Odgajatelj	2,60
Medicinska sestra	2,60
Knjigovodstveni radnik	2,80
Asistent djeteta s teškoćama u razvoju	2,10
Kućni majstor	2,10

Glavna kuharica	2,15
Kuharica	2,00
Pomoćna kuharica	1,90
Spremačica	1,86

#### **Članak 58.**

- (1) Radnik ima pravo na povećanje plaće u sljedećim slučajevima:
- za rad noću za 50 %,
  - za rad na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom radnik ima pravo na plaću za blagdan za odrađene sate rada uvećanu za 150 %,
  - za rad subotom 35 %,
  - za rad nedjeljom 50 %,
  - za prekovremeni rad za 50 %,
  - za sate kada odgojitelj uslijed izostanka osobnog asistenta radi sam u skupini u kojoj je dijete s posebnim potrebama, ako broj djece u skupini nije smanjen sukladno Državnom pedagoškom standardu 8 %,
  - za vrijeme trajanja mentorstva pripravniku 10% te za vrijeme trajanja mentorstva studentu 5%.
- (2) Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

#### **Članak 59.**

- (1) Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec. Plaća će se isplatiti najkasnije do 10-tog dana u mjesecu za protekli mjesec.
- (2) Poslodavac će radniku prilikom isplate plaće uručiti njezin obračun.
- (3) Ako poslodavac na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnina radnika dostaviti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti. Isti obračuni su ovršne isprave.
- (4) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, sindikalne članarine, osiguranje, uzdržavanja i sl.).

#### **Članak 60.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove ugovorene plaće za vrijeme kada ne radi zbog:

- plaćenog dopusta,
- godišnjeg odmora,
- državnih, vjerskih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije, dokvalifikacije, stručnog osposobljavanja ako je upućen od poslodavca,

- radi polaganja stručnog ispita u interesu poslovanja,
- drugih slučajeva utvrđenih Zakonom.

#### **Članak 61.**

- (1) U slučaju odsutnosti s posla zbog privremene nesposobnosti za rad uzrokovane bolešću (bolovanja) u trajanju do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 90 % (devedeset posto) od njegove prosječne bruto plaće ostvarene tri mjeseca prije nego je započeo s bolovanjem.
- (2) Za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu, radniku pripada naknada u 100%-tnom iznosu (sto posto) plaće koju bi ostvario da je radio.

#### **Članak 62.**

Radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini određenom sukladno Zakonu o radu.

#### **Članak 63.**

- (1) Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo na dnevnicu u iznosu propisanom propisima o porezu na dohodak i na naknadu putnih troškova.
- (2) Radniku na službenom putovanju u zemlji pripada dnevnicu u punom iznosu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena preko 24 sata, a duže od 12 sati.
- (3) Pola dnevnice priznaje se ako je službeno putovanje trajalo 8 – 12 sati.

#### **Članak 64.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza s posla i na posao u visini od 0,24 EUR / 1,81 kn po prijeđenom kilometru, a kilometri se određuju prema Interaktivnoj karti HAK-a od adrese mjesta stanovanja radnika do adrese mjesta rada radnika, i to prema evidenciji prisutnosti na poslu.

#### **Članak 65.**

- (1) Ravnatelj može posebnom odlukom odobriti radniku korištenje privatnog automobila u službene svrhe. Ako radnik ima pravo na korištenje privatnog automobila u službene svrhe nadoknadit će mu se troškovi u visini utvrđenoj Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (2) Uz naknadu za prijeđene kilometre, radniku se nadoknađuju i troškovi dokumentirani računima za cestarinu, tunele, parkiranje i sl.

#### **Članak 66.**

- (1) Radnik ili njegova obitelj ima pravo na neoporezive primitke u sljedećim slučajevima:
  - smrti radnika,

- smrti člana uže obitelji (supružnik, roditelj i djeca te roditelj supružnika),
- nastanak teške invalidnosti radnika,
- privremene spriječenosti za rad u trajanju duljem od 90 (devedeset) dana tijekom jedne kalendarske godine,

sve u visini koja je za takav slučaj propisana odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

(2) Teškom invalidnošću iz prethodnog stavka smatra se teška invalidnost na način kako je definirana propisima o mirovinsko-invalidskom osiguranju.

#### **Članak 67.**

(1) Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za ukupni rad u ustanovi, odnosno u odgojno obrazovnoj djelatnosti bez obzira na promjenu poslodavca i to za navršenih: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina radnog staža, u visini neoporezivih iznosa propisanih Pravilnikom o porezu na dohodak.

(2) Jubilarna nagrada za navršenih 5 godina neprekidnog rada isplaćuje se u visini od 50% iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak za isplatu jubilarne nagrade za navršenih 10 godina.

(3) Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka prvi idući mjesec nakon mjeseca u kojem je stekao pravo na jubilarnu nagradu.

#### **Članak 68.**

Poslodavac može jednom godišnje radniku roditelju djeteta do 15 (petnaest) godina starosti, povodom blagdana isplatiti iznos ili osigurati poklon najviše do visine neoporezivog iznosa koji je za takav slučaj propisan propisima o porezu na dohodak iz sredstava koja je za tu namjenu osigurala Općina osnivač.

#### **Članak 69.**

(1) Radniku se mogu isplatiti prigodne nagrade (božićnica, regres za korištenje godišnjeg odmora i sl.) do visine polovice neoporezivog iznosa koji je za takav slučaj propisan propisima o porezu na dohodak.

(2) Prigodna nagrada se isplaćuje jednokratno, a prema financijskim mogućnostima sredstava planiranih u Financijskom planu odnosno Proračunu Općina osnivača.

### **VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### **Članak 70.**

Ugovor o radu prestaje:

- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnica navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i poslodavca,

- otkazom,
- neudovoljavanjem na probnom radu,
- odlukom nadležnog suda.

### **Članak 71.**

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

- prestanka potrebe za obavljanjem određenih poslova 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).
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

### **Članak 72.**

(1) U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, poslodavac je obavezan prethodno pismeno upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, te mu ukazati na mogućnost otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka kršenja tih obveza (otkaz uvjetovan ponašanjem radnika).

(2) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da poslodavac to učini.

(3) Upozorenje iz stavka 1. ovog članka nije dužan dati poslodavac ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da poslodavac to učini.

### **Članak 73.**

Obveza prethodnog pisanog upozorenja ne postoji u slučaju osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa od strane radnika ili zbog neke druge osobito važne činjenice uslijed koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa poslodavca i radnika, nastavak radnog odnosa nije moguć.

### **Članak 74.**

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa zbog kojih poslodavac može otkazati ugovor o radu otkazom uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika smatraju se naročito slijedeća kršenja obveza iz radnog odnosa:

1. zakašnjenje u dolasku na rad tri dana uzastopce ili pet puta u mjesecu,
2. napuštanje mjesta rada odnosno radnog prostora prije isteka radnog vremena odnosno prije predaje posla radniku iz naredne smjene,

3. neopravdani izlazak iz radnog prostora odnosno poslovnog kruga poslodavca za vrijeme radnog vremena dva dana uzastopce ili tri puta u mjesecu ili pet puta u kalendarskoj godini,
4. neopravdani izostanak s rada tri dana u kalendarskoj godini,
5. neodazivanje na prekovremeni rad određen u granicama utvrđenim Zakonom ili ovim Pravilnikom,
6. zlouporaba bolovanja,
7. neizvršavanje odnosno nepravovremeno ili nekvalitetno ili nemarno izvršavanje preuzetih poslova,
8. neopravdano odbijanje suradnje s drugim radnicima, poslovnim partnerima ili drugim osobama,
9. odbijanje izvršenja poslova po nalogu Ravnatelja,
10. nanošenje štete poslodavcu, prikrivanje nastanka štete ili prikrivanje počinitelja štete,
11. izazivanje nereda na radu, sudjelovanje u tučnjavi ili svađi, odnosno drugi oblici ponašanja koji remete tijek procesa rada,
12. neprimjenjivanje mjera zaštite na radu ili odbijanje uporabe zaštitnih sredstava, povreda propisa o zaštiti imovine i osoba ili neprovođenje propisanih mjera zaštite,
13. unošenje alkoholnih pića ili narkotičkih sredstava u radni prostor,
14. dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili narkotičkih sredstava, konzumiranje alkoholnih pića ili upotreba narkotičkih sredstava tijekom rada,
15. svako postupanje ili propuštanje postupanja s namjerom pribavljanja imovinske koristi sebi ili trećim osobama a na štetu poslodavca ili drugih radnika,
16. svako postupanje ili propuštanje postupanja u javnosti ili prema trećim osobama koje je uzrokovalo ili moglo uzrokovati narušavanje ugleda poslodavca,
17. davanje neistinitih podataka državnim tijelima, sredstvima javnog priopćavanja ili drugim osobama,
18. neovlašteno odavanje podataka o poslodavcu, njegovom poslovanju ili o njegovim radnicima ili davanje takvih podataka na uporabu neovlaštenim osobama,
19. odavanje poslovne tajne,
20. grubo ili nekorektno ili neuljudno ili neljubazno postupanje prema djeci, roditeljima ili drugim radnicima ili drugim osobama,
21. neizvršavanje zakonskih ili ugovornih ili drugih obveza za račun poslodavca zbog čega je nastupila ili je mogla nastupiti materijalna ili druga šteta za poslodavca ili mu je narušen poslovni ugled,
22. neistinito prikazivanje vremena provedenog na službenom putovanju ili neistinito prikazivanje relacije na službenom putovanju ili neistinito prikazivanje drugih troškova službenog putovanja odnosno ostvarivanje ili pokušaj ostvarivanja nekog materijalnog prava temeljem neistinite ili krivotvorene dokumentacije,
23. neistinito prikazivanje vremena provedenog na radu,

24. širenje lažnih vijesti ili uzrokovanje uznemirenosti ostalih radnika na drugi način, a što je izazvalo ili je moglo izazvati poremećaje ili zastoje u procesu rada,
25. organiziranje ili sudjelovanje u organiziranju prekida rada radnika ili skupine radnika protivno odredbama o štrajku i industrijskim akcijama,
26. davanje neistinitih podataka ili prešućivanje ili prikrivanje istinitih podataka, a što je utjecalo ili moglo utjecati na valjanost odluka ovlaštenih osoba poslodavca,
27. postupanje protivno zakonskoj ili ugovornoj zabrani utakmice s poslodavcem,
28. davanje neistinitih ili nepotpunih podataka radnicima o njihovim pravima ili obvezama ili obmanjivanje radnika u svezi ostvarivanja njihovih prava ili obveza iz radnog odnosa,
29. neovlašteno korištenje sredstava poslodavca u osobne svrhe ili u svrhu obavljanja vlastite poslovne djelatnosti,
30. spolno uznemiravanje drugog radnika verbalnim ili neverbalnim ponašanjem spolne naravi s ciljem povrede dostojanstva osobe,
31. poduzimanje radnji ili propuštanje radnji s ciljem diskriminacije radnika po nekoj od osnova propisanih člankom 2. Zakona o suzbijanju diskriminacije,
32. onemogućavanje povjerenika u provođenju postupka zaštite dostojanstva radnika ili neodazivanje pozivu povjerenika u takvom postupku,
33. svako drugo postupanje ili propuštanje postupanja koje ima obilježje kršenja radne discipline i obveza iz radnog odnosa.

## **Članak 75.**

- (1) Ugovorom o radu može se ugovoriti otkazni rok u slučajevima kada taj ugovor otkazuje poslodavac redovitim otkazom.
- (2) Otkazni rok kada ugovor otkazuje poslodavac zbog gospodarskih, organizacijskih ili tehničkih razloga, ne može biti kraći od:
  - 2 tjedna – ako je radnik kod istog poslodavca proveo manje od godine dana
  - 1 mjesec – ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
  - 2 mjeseca – ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
  - 3 mjeseca – ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
  - 4 mjeseca – ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
  - 6 mjeseci – ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 20 godina.
- (3) Otkazni rok iz prethodnog stavka ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu dvadeset godina neprekidno povećava se za dva tjedna ako je taj radnik navršio pedeset godina života, odnosno za 1 mjesec ako je navršio pedeset pet godina života.

(4) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 2. i 3. ovog članka.

(5) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu

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

(7) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo na odsutnost s rada uz naknadu plaće radi traženja novog zaposlenja do 4 sata tjedno.

#### **Članak 76.**

(1) Odluku o otkazu ugovora o radu donosi Upravno vijeće poslodavca na prijedlog Ravnatelja.

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

#### **Članak 77.**

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može radnika zaposliti na nekim drugim poslovima.

#### **Članak 78.**

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

#### **Članak 79.**

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

#### **Članak 80.**

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

(2) Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da poslodavac to učini.



## **IX. ZAŠTITA PRIVATNOSTI**

### **Članak 81.**

- (1) Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicama koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz područja rada.
- (2) Prikupljaju se i vode sljedeći podaci: ime i prezime radnika, OIB, spol, dan, mjesec i godina rođenja, mjesto rođenja, općina-grad i županija, prebivalište i adresa (mjesto, općina-grad i županija), mjesto rada (mjesto, općina-grad i županija), zanimanje, školska sprema, stručno obrazovanje, poslovi, radno mjesto na kojem radnik radi, radno vrijeme radnika u satima, radni staž do zaposlenja kod poslodavca, je li ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, je li radnica invalid rada ili umirovljenik, zaposlenje kod drugog poslodavca, datum zasnivanja radnog odnosa, datum prestanka radnog odnosa, razlog prestanka radnog odnosa.
- (3) Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicama i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.
- (4) Ravnatelj odlukom imenuje osobu zaduženu za zaštitu osobnih podataka, sukladno zakonu.

### **Članak 82.**

- (1) Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke potrebne radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.
- (2) Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti u računovodstvo.

## **X. ZAŠTITA NA RADU**

### **Članak 83.**

Ravnatelj je dužan pribaviti i održavati uređaje, opremu, pribor, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika.

### **Članak 84.**

- (1) Ravnatelj je dužan na odgovarajući način obavijestiti radnike o opasnostima za njihovu sigurnost i zdravlje, o zaštitnim mjerama općenito i na radnom mjestu posebno, kao i o mjerama koje poslodavac poduzima radi njihovog pravodobnog obavješćavanja o ozbiljnim i neizbježnim opasnostima i potrebi hitnog napuštanja radnog mjesta u takvim slučajevima.
- (2) Predstavnici radnika imaju pravo tražiti od poslodavca primjenu odgovarajućih mjera kao i predlagati mu takve mjere koje će ublažiti opasnost za zaposlenika i ukloniti izvor opasnosti.

### **Članak 85.**

- (1) Poslodavac ima obvezu osigurati svakom radniku odgovarajuće osposobljavanje za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, posebno u obliku obavijesti i naputaka koji se odnose na njegovo radno mjesto i posao i to:

- kad radnika prima na posao;
- ako radnika premješta na drugi posao;
- ako se uvodi nova radna oprema ili mijenja postojeća;
- ako se uvodi nova tehnologija.

(2) Osposobljavanje se obavlja u radno vrijeme i na teret poslodavca.

## **Članak 86.**

(1) Radnik je obavezan:

- osobno obavljati preuzeti posao prema uputama koje je dobio u skladu s naravi i vrstom posla;
- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje drugih radnika, djece i drugih osoba koje borave u vrtiću te sigurnost opreme i uređaja;
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnost rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada;
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje;
- upozoriti Ravnatelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima, kao i neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika;
- upoznati poslodavca ili nadležnog liječnika kod zasnivanja radnog odnosa i u tijeku rada na svoje tjelesne nedostatke, bolesti ili druge okolnosti koje mogu utjecati na obavljanje ugovorenih poslova;
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način;
- podvrći se u bilo kojem trenutku provjeri da li rad obavlja pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti;
- pristupiti u za to određeno vrijeme zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen.

(2) U slučaju potrebe organizacije rada ili izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene nekog radnika, povećanje opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoja u obavljanju određenih poslova i drugih sličnih izvanrednih okolnosti) radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnog mjesta za koje je radnik zasnovao radni odnos.

(3) Nalog za obavljanje poslova iz prethodnog stavka ovog članka donosi Ravnatelj, u pravilu pismeno, a u žurnim slučajevima i usmeno ali uz kasniju pisanu potvrdu takvog naloga.

## **Članak 87.**

(1) Radnik je obavezan poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa te podatke:

- za obračun poreza iz dohotka i određivanja osobnih odbitaka;

- o školovanju i određenim specijalističkim znanjima;
- o zdravstvenom stanju i eventualnom stupnju invaliditeta;
- vezane uz zaštitu majčinstva;
- vezane za ostvarivanje prava iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja.

(2) Eventualne naknadne izmjene podataka iz prethodnog stavka radnik je dužan pravovremeno dostaviti ovlaštenoj osobi poslodavca.

(3) Radnik koji ne dostavi, ili ne dostavi pravovremeno, podatke iz stavka 1. i 2. ovog članka, obvezuje se snositi eventualne štetne posljedice toga propusta nastale radniku ili poslodavcu.

## **XI. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### **Članak 88.**

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

### **Članak 89.**

Poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobu koja će, osim Ravnatelja, biti ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

### **Članak 90.**

(1) Kada osobe iz članka 89. ovog Pravilnika prime pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, dužni su u roku od 8 dana od dostave pritužbe istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrde da ono postoji.

(2) U postupku ispitivanja pritužbe, osobe iz članka 89. ovog Pravilnika ispitat će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuje osoba iz članka 89. ovog Pravilnika i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su sindikalni povjerenik ili sindikalni predstavnik, osoba protiv koje je pritužba podnesena i dr.

### **Članak 91.**

(1) Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, osoba iz članka 89. ovog Pravilnika upozorit će i ovlašteno tijelo poslodavca na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.

(2) Ako se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika, poslodavac će takvoj osobi - radniku uručiti izvanredni otkaz ugovora o radu.

(3) Ako se radi o blažem obliku uznemiravanja radnika i ako postoje izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti, osobi koja uznemirava može se izreći opomena.

#### **Članak 92.**

Ukoliko se pritužba radnika odnosi na osobu - radnika drugog poslodavca, osoba iz članka 89. ovog Pravilnika bez odgode će obavijestiti njegovog poslodavca i zabraniti daljnji doticaj te osobe s uznemiravanim ili spolno uznemiravanim radnikom.

#### **Članak 93.**

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz članka 89. ovog Pravilnika koja je rješavala pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i to upozorenje konstatirano u zapisnik iz članka 90. ovog Pravilnika.

#### **Članak 94.**

(1) Ako poslodavac u roku od 8 dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred sudom.

(2) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik 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 8 dana od dana prekida rada.

#### **Članak 95.**

Za vrijeme prekida rada iz članka 94. ovog Pravilnika, radnik ima pravo na naknadu iznosa plaće koju bi ostvario da je radio.

## **XII. ZABRANA DISKRIMINACIJE**

#### **Članak 96.**

(1) Kod poslodavca je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

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

#### **Članak 97.**

(1) Pod izravnom diskriminacijom iz članka 96. stavka 2. ovoga Pravilnika podrazumijeva 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 iz članka 96. stavka 2. ovoga Pravilnika podrazumijeva 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 98.**

(1) Dužnost je svih pratiti i upozoravati na bilo koji oblik nastanka izravne ili neizravne diskriminacije.

(2) Uz pristanak osobe za koju postoji sumnja da je žrtva diskriminacije kod poslodavca, poslodavac će prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.

(3) Kada pravobranitelji iz stavka 2. ovoga članka to zahtijevaju, poslodavac im je dužan u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva dostaviti sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.

## **XIII. RADNIČKO VIJEĆE I SINDIKAT**

### **Članak 99.**

(1) Utemeljenje Radničkog vijeća i Sindikata kod poslodavca je slobodno.

(2) Poslodavac će u okviru Zakona, kolektivnih ugovora i sporazuma koje je sklopio osigurati rad Radničkog vijeća i Sindikata.

(3) O utemeljenju Radničkog vijeća, utemeljivanju Sindikata ili ustrojavanju Sindikalne podružnice kod poslodavca ovlašteni predstavnik dužan je obavijestiti Ravnatelja.

### **Članak 100.**

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

### **Članak 101.**

(1) Ravnatelj je odgovoran za pravodobno dostavljanje podataka Radničkom vijeću, odnosno Sindikatu o prijedlozima odluka koje će se razmatrati, a koje su od značaja za položaj radnika.

(2) Poslodavac je dužan primiti i saslušati Sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev.

(3) Poslodavac je dužan Radničkom vijeću, odnosno Sindikatu, osigurati prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad, ovisno o svojim mogućnostima.

### **Članak 102.**

- (1) Skup radnika čine svi radnici zaposleni kod poslodavca.
- (2) Skup radnika saziva Radničko vijeće ili Sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s Ravnateljem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti poslodavca.
- (3) Ako Radničko vijeće nije utemeljeno ili nema Sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika ovlašten je sazvati Ravnatelj.
- (4) Ako je Radničko vijeće utemeljeno, Ravnatelj može sazvati skup radnika ne osporavajući Radničkom vijeću pravo na sazivanje skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti Radničkoga vijeća.
- (5) Skup radnika se može sazvati radi obavješćavanja radnika o odlukama poslodavca koje su od posebnog značaja za ekonomski i socijalni položaj radnika, odnosno radi pribave savjetodavnog i neobvezujućeg mišljenja o takvim odlukama.

## **XIV. NAKNADA ŠTETE**

### **Članak 103.**

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.
- (2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je uzrokovao.
- (3) Ako se ne može utvrditi dio štete koju je prouzrokovao pojedini radnik, smatra se da su svi radnici jednako odgovorni i štetu namiruju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika štetu prouzrokovalo kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

### **Članak 104.**

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

### **Članak 105.**

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- (2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

## **XV. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

### **Članak 106.**

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.
- (2) U odluci o ostvarivanju prava poslodavac je dužan dati radniku pouku o pravu podnošenja zahtjeva za zaštitu prava i upozoriti ga na rok za podnošenje tog zahtjeva i na tijelo kojem se zahtjev upućuje.

### **Članak 107.**

- (1) Sve odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa obvezatno se u pisanom obliku dostavljaju radniku s poukom o pravu za zaštitu prava kod poslodavca.
- (2) O zahtjevu za ostvarivanje prava odlučuje Ravnatelj u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva, a o zahtjevu za zaštitu povrijeđenog prava odlučuje Upravno vijeće.

## **XVI. DOSTAVA PISMENA RADNIKU**

### **Članak 108.**

- (1) Sve odluke kojima se odlučuje o pojedinim pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku.
- (2) Odluke se dostavljaju radniku neposredno u objektu u kojem radnik radi ili poštom.
- (3) Ako radnik odbije primiti odluke na radnom mjestu osoba koja odluku dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika, a u dostavnu knjigu će uz svoj potpis zabilježiti razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te će istog dana kopiju odluke izvjesiti na oglasnu ploču objekta u kojem radnik radi i oglasnu ploču Dječjeg vrtića „Rapčiči“, Pazinska 1/J, Žminj s naznakom datuma kada je dostava pokušana.
- (4) Po proteku tri dana od dana isticanja na oglasnoj ploči smatrat će se da je dostava valjano izvršena.
- (5) Ako se odluka radniku ne može dostaviti na radnom mjestu, zbog njegove odsutnosti s rada, dostavljanje će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja koju je radnik zadnju prijavio poslodavcu.

### **Članak 109.**

- (1) U slučaju odbijanja primitka dostave, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči objekta u kojem radnik radi i oglasnu ploču Dječjeg vrtića „Rapčiči“, Pazinska 1/J, Žminj, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od osam dana od objave na oglasnoj ploči.
- (2) Ako radnik ima punomoćnika dostava se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.
- (3) Poslodavac može dostavu odluke izvršiti i na drugi način sukladno propisima.

## **XVII. POSLOVNA TAJNA I ODNOS PREMA RADU**

### **Članak 110.**

Sva značajnija pitanja poslovanja poslodavca, bilo da su poslovne ili osobne naravi, o pojedinostima organizacije i ustroja poslodavca, kao i o poslovnom programu, postupcima i podacima kojima se u obavljanju svojih radnih obveza koriste radnici, smatraju se poslovnom tajnom.

### **Članak 111.**

- (1) Obveza je Ravnatelja voditi brigu o radnicima, poznavati njihova zaduženja, nadzirati njihov rad i davanjem potrebnih uputa olakšati im obavljanje odgovarajućih poslova.
- (2) Temeljna je obveza radnika svoj rad uskladiti s organizacijskim zahtjevima kojima se ostvaruju ciljevi poslovanja i ugovoreni rad osobno obaviti prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada.

### **Članak 112.**

- (1) Radnici ne smiju od suradnika, poslovnih partnera i osoba s kojima održavanju poslovne veze primati vrijedne poklone, a poslovne veze ne smiju koristiti za osobne prednosti i probitke.
- (2) Svaka trgovina u poslovnim prostorijama između radnika je zabranjena.

### **Članak 113.**

- (1) Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovine i predmeta koji su u vlasništvu poslodavca.
- (2) Iz poslovnih se prostorija ne smiju odnositi poslovni dokumenti, izvodi iz poslovne dokumentacije, kopije, crteži, obrasci i sl. bez odobrenja ravnatelja.

### **Članak 114.**

- (1) O obavljanju nekog posla za drugog poslodavca ili o dodatnom zapošljavanju za novčanu naknadu, radnik je obavezan obavijestiti poslodavca prije nego posao počne obavljati.
- (2) Dodatno zaposlenje ne smije nepovoljno utjecati na uspješnost rada radnika. U protivnom, poslodavac pridržava pravo da radniku zabrani takvo zapošljavanje.

### **Članak 115.**

- (1) Povremeni stručni rad, autorski rad, stručna predavanja i slični javni nastupi koji se povremeno ili prigodno održavaju, ne smatraju se dodatnim zaposlenjem.
- (2) Za sva usmena ili pisana objavljivanja stručnih radova u kojima se koriste ekonomski ili drugi podaci poslodavca, potrebna je suglasnost Upravnog vijeća.
- (3) Suglasnost će se dati ako takvo objavljivanje nije u suprotnosti s interesima poslodavca.
- (4) Prilikom objavljivanja stručnih radova, radnik – autor može samo uz suglasnost odgovorne osobe naznačiti svoju pripadnost poslodavcu.



### **Članak 116.**

Radnici imaju pravo na udruživanje u udruge i na obavljanje u dužnosti u udruzi ili političkoj stranci.

### **Članak 117.**

- (1) Svaki je radnik dužan redovito održavati zajedničke prostorije, pribor i uređaje i s njima pažljivo postupati.
- (2) Sa svim uređajima i priborom kojim se radnik služi u obavljanju posla ili ih održava, mora se postupati stručno i s pažnjom dobrog domaćina.
- (3) Materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.
- (4) Obveza je svakog radnika da svoje umne i fizičke sposobnosti, znanja i vještine koriste u obavljanju poslova prema sklopljenom ugovoru o radu, te da pripadajući dio posla obavljaju savjesno i po svojem najboljem znanju.

### **Članak 118.**

- (1) Radnik koji je zadužio na korištenje određena sredstva za rad kojim obavlja posao obavezan je poslije obavljenog posla odložiti isti u za to namijenjenu prostoriju. Kada nisu osigurane prostorije za odlaganje pribora, radnik je obavezan razdužiti se s priborom nakon završetka dnevnog rada.
- (2) Vlastiti pribor radnik može upotrijebiti samo uz suglasnost Ravnatelja.

### **Članak 119.**

- (1) Radnici su obvezni pridržavati se svih mjera zaštite na radu i time pridonijeti da se nesreće na radu spriječe ili svedu na najmanju mjeru.
- (2) Radnici su obvezni pridržavati se propisa o zaštiti na radu, uputa i savjeta koji su im dani radi sprečavanja nesreća na radu i profesionalnih bolesti.
- (3) Radnici su obvezni upotrebljavati propisana zaštitna sredstva i koristiti se zaštitnim uređajima.
- (4) Uklanjanje ili oštećenje zaštitnih uređaja ili neupotrebljavanje zaštitnih sredstava predstavlja povredu radne obveze koja u težim slučajevima može imati za posljedicu izvanredan otkaz ugovora o radu.
- (5) Radnici se moraju pridržavati svih propisa i mjera sprečavanja požara.

### **Članak 120.**

- (1) Obavješćavanje radnika obavlja se putem oglasnih ploča u prostorijama u kojima radnici obavljaju djelatnost poslodavca ili na drugi radnicima dostupan način.
- (2) Radnik se ne može pozivati da objavljeni oglas ili pismeno nije pročitao.

## **XVIII. PREDSTAVNIK RADNIKA U UPRAVNOM VIJEĆU**

### **Članak 121.**

- (1) Jedan član Upravnog vijeća mora biti predstavnik radnika.
- (2) Izbor predstavnika radnika u Upravno vijeće iz stavka 1. ovoga članka propisan je Statutom.
- (3) Član Upravnog vijeća iz stavka 1. ovog članka ima isti pravni položaj kao i drugi imenovani članovi Upravnog vijeća.

## **XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 122.**

Na sve odnose između radnika i poslodavca koji nisu uređeni ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe Zakona i ostalih općih akata kojim se uređuju prava i obveze radnika i poslodavca.

### **Članak 123.**

Ovaj Pravilnik se mijenja i dopunjuje na način koji je propisan za njegovo donošenje.

### **Članak 124.**

- (1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od njegovog objavljivanja na oglasnoj ploči poslodavca.
- (2) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu, KLASA: 003-05/15-09/1, URBROJ: 2171/04-54-26-15-1 od 10.02.2015. godine zajedno sa svim izmjenama i dopunama.

**PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA**

Kristijan Benčić, dipl.oec.

---

-prijedlog-

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Vrtića dana \_\_\_\_\_ 2024. godine i stupio je na snagu dana \_\_\_\_\_ 2024. godine.

RAVNATELJICA

Nevia Jedrejčić

---

KLASA:

URBROJ:

Žminj, 2024.