

Na temelju članka 26. Zakona o radu (NN broj: 93/14, 127/17, 98/18, 151/22) i članka 63. Statuta dječjeg vrtića CRVENKAPICA, Upravno vijeće dječjeg vrtića CRVENKAPICA na sjednici održanoj dana 20. siječnja 2023. godine, donosi

# P R A V I L N I K O R A D U

## DJEČJEG VRTIĆA CRVENKAPICA

### I. OPĆE ODREDBE

#### Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika Dječjeg vrtića CRVENKAPICA (u daljnjem tekstu: Poslodavac), organizacija rada, zasnivanje radnog odnosa, zaštita života, zdravlja i privatnosti, plaće, naknade plaće, ostvarivanje materijalnih prava radnika, prestanak radnog odnosa, odgovornost za povrede obveze iz radnog odnosa, zaštita dostojanstva radnika te druga pitanja od važnosti za radnike.

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

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike s kojima je sklopljen ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

#### Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika one postaju sastavni dio ugovora o radu.

#### Članak 3.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase, boje kože, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

#### Članak 4.

Radnik je obvezan:

- ugovorom o radu preuzete zadaće i poslove obavljati savjesno i stručno, u skladu s naravi i vrstom posla,
- usavršavati svoje znanje i radne vještine,
- pridržavati se pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke,
- ekonomski, racionalno i odgovorno koristiti povjerenja mu sredstva rada
- po nalogu nadređenog, sukladno svojim sposobnostima, zamijeniti privremeno odsutnog radnika

- štiti poslovne interese Poslodavca.

### **Članak 5.**

Poslodavac je obvezan:

- u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću,
- osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima,
- voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni, u skladu sa Zakonom,
- omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

## **II. ORGANIZACIJA RADA**

### **Članak 6.**

Dječji vrtić CRVENKAPICA posluje u matičnom objektu na adresi u Poreču, Ulica Petra Preradovića 4.

### **Članak 7.**

Poslove radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada u Dječjem vrtiću CRVENKAPICA obavljaju radnici na mjestima na kojima Poslodavac obavlja svoju djelatnost, sukladno organizacijskoj strukturi.

## **III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### **Članak 8.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja, odnosno sukladno Zakonu.

Iznimno od stavka 1. ovog članka radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

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

## **Objava i provedba natječaja**

### **Članak 9.**

Upravno vijeće donosi odluku o objavi natječaja.

Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Poslodavca, a rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja može imenovati sljedeća povjerenstva za provedbu natječaja:

1. Povjerenstvo za provedbu natječaja radi zapošljavanja odgojno-obrazovnih radnika,
2. Povjerenstvo za provedbu natječaja radi zapošljavanja ostalih radnika.

Povjerenstva iz prethodnog stavka ovog članka obavljaju sljedeće poslove:

- utvrđuju koje su prijave na natječaj pravodobne i potpune,
- utvrđuju listu kandidata prijavljenih na natječaj koji ispunjavaju formalne uvjete propisane natječajem,
- kandidate koji ispunjavaju sve uvjete pozivaju na intervju i provode isti,
- podnose ravnatelju izvješće o provedenom postupku i rang listu kandidata.

Odluku o zasnivanju radnog odnosa donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Obavijest o rezultatima natječaja objavljuje se na mrežnim stranicama Poslodavca.

U slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj, u skladu sa Zakonom.

## **Sklopanje ugovora o radu**

### **Članak 10.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama te njihovu prebivalište, odnosno sjedište,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora sukladno odluci o trajanju i rasporedu godišnjeg odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklopanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo te
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Izmjene i dopune sklopljenog ugovora o radu utvrđuju se aneksom ugovora o radu između radnika Poslodavca.

### **Članak 11.**

Odgojno-obrazovni radnici i ostali radnici u Dječjem vrtiću CRVENKAPICA koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme mogu, iz opravdanih razloga, koje utvrđuje Upravno vijeće Dječjeg vrtića CRVENKAPICA, u drugom dječjem vrtiću zasnovati radni odnos bez natječaja.

### **Članak 12.**

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa odnosno u svezi s radnim odnosom uvjetovano je pravodobnom dostavom relevantne dokumentacije Poslodavcu od strane radnika.

Nepravodobna prijava odnosno dostava promjene osobnih ili drugih podataka od strane radnika ne može imati za posljedicu retroaktivno ostvarivanje tih prava, već njihovo ostvarivanje od trenutka uredne dostave.

## **Probni rad**

### **Članak 13.**

Osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih Zakonom za svako radno mjesto općim aktom utvrđuju se i posebni uvjeti.

Po zasnivanju radnog odnosa radniku se mogu provjeriti stručne i radne sposobnosti probnim radom.

Odluku o potrebi za probnim radom donosi ovlašteno tijelo koje donosi odluku o izboru radnika i zasnivanju radnog odnosa.

Trajanje probnog rada određeno je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Poslodavca, na način da probni radi 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 ili više, što se ugovara Ugovorom o radu.

Probni rad može se iznimno produžiti 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.

Tijekom probnog rada otkazni rok traje jedan tjedan.

Komisija za praćenje rada radnika na probnom radu broji tri člana.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme ili potrebna stručna znanja radi provođenja praćenja radnika čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

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

Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 4. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

## **Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

### **Članak 14.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom, Kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

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

## **Ugovor o radu na određeno vrijeme**

### **Članak 15.**

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac ne smije sklopiti više od tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno razdoblje, uključujući i prvi ugovor, ne smije biti duže od tri godine, jedino ako:

- je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
- je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
- je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Prekid kraći od tri mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.

Istekom roka od tri godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod Poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

## **Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa**

### **Članak 16.**

Radnici moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja sukladno Zakonu i drugim propisima.

Ako su Zakonom, pravilnikom kojim se uređuje vrsta i stupanj stručne spreme radnika u dječjem vrtiću, Kolektivnim ugovorom ili drugim propisima određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo osoba koji zadovoljava te uvjete.

## **Pripravnici**

### **Ugovor o radu s pripravnikom**

#### **Članak 17.**

Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik zasniva radni odnos kao pripravnik.

Ugovor o radu zaključuje se s radnikom pripravnikom za radno mjesto na koje je raspoređen i za koje se stručno osposobljava za samostalan rad.

Ugovor o radu sa pripravnikom može se zaključiti na određeno vrijeme.

### **Pripravnički staž**

#### **Članak 18.**

Pripravnički staž traje godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

### **Uvođenje u rad pripravnika**

#### **Članak 19.**

Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program stažiranja u skladu sa Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Stručni ispit

#### **Članak 20.**

Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano Zakonom ili drugim propisom. Pripravnik mora dobiti ispitni program.

Ponavljanje stručnog ispita

#### **Članak 21.**

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. Troškove drugog polaganja pripravničkog ispita snosi sam pripravnik.

Odredbe Zakona o pripravnicima

#### **Članak 22.**

Na pripravnike – odgajatelje i stručne suradnike u predškolskim ustanovama primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i propisa donesenih na temelju zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.

**Stručno usavršavanje**

Obaveza stručnog usavršavanja

#### **Članak 23.**

Radnici su obvezni za vrijeme trajanja radnog odnosa stručno se usavršavati i osposobljavati za obavljanje poslova koje rade sukladno propisima koje donosi ministar nadležan za obrazovanje.

U skladu s mogućnostima i potrebama, radnici se mogu stručno usavršavati uz rad putem tečajeva, seminara i drugih odgovarajućih oblika usavršavanja.

Sredstva za provedbu stručnog usavršavanja osiguravaju se financijskim planom vrtića za svaku poslovnu godinu.

Radnicima iz stavka 1. ovog članka dani provedeni na stručnom usavršavanju i osposobljavanju smatraju se vremenom provedenim na radu.

**Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa**

#### **Članak 24.**

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (u daljnjem tekstu: stručno osposobljavanje), sukladno zakonu.

Ravnatelj raspisuje natječaj za prijem polaznika na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa i odlučuje o izboru polaznika stručnog osposobljavanja.

Upravno vijeće daje suglasnost o prijemu izabranog polaznika na stručno osposobljavanje.

#### **Članak 25.**

Polaznik stručnog osposobljavanja mora imati mentora i program stručnog osposobljavanja.

Mentor može provoditi stručno osposobljavanje za rad sa maksimalno tri osobe.

Mentor pripravniku je odgojitelj/stručni suradnik u zvanju mentora, a ako poslodavac nema odgojitelja/stručnog suradnika u zvanju mentora ravnatelj može imenovati za mentora odgojitelja istog ili višeg stupnja stručne spreme od pripravnika s položenim stručnim ispitom ili onog koji nema obvezu polagati stručni ispit, a uživa ugled vrsnog odgojitelja.

#### **Članak 26.**

Na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

### **IV. RADNO VRIJEME**

#### **Puno radno vrijeme**

#### **Članak 27.**

Puno radno vrijeme radnika uključujući i stanku je 40 sati tjedno sukladno Državnom pedagoškom standardu.

#### **Nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 28.**

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Ukoliko narav posla i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva radnika, svaki s nepunim radnim vremenom.

Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblje rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

#### **Skraćeno radno vrijeme**

#### **Članak 29.**

Radno vrijeme se, sukladno Zakonu o radu, skraćuje na poslovima, na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja.

Raspored radnog vremena radnika koji rade u skraćenom radnom vremenu zbog njege djeteta s teškoćama u razvoju i pojačane brige i njege djeteta utvrđuje Poslodavac sukladno zahtjevu radnika, ako je to u skladu sa Zakonom.

#### **Prekovremeni rad**

#### **Članak 30.**

Prekovremeni rad je rad duži od punog radnog vremena, a ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Ravnatelj je dužan radniku izdati pisani zahtjev za prekovremeni rad kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada.

Za prekovremeni rad radnik ima pravo na povećanu plaću, sukladno Kolektivnom ugovoru i ovim Pravilnikom o radu.

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, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

### **Članak 31.**

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- maloljetnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju,

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, osim u slučaju više sile.

### **Raspored radnog vremena**

#### **Članak 32.**

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u 5 radnih dana od ponedjeljka do petka.

U slučaju utvrđene potrebe djece za ostvarivanjem programa subotom, za potreban broj radnika mora se odrediti drukčiji tjedni raspored radnog vremena.

Dnevno radno vrijeme iznosi 8 sati i u pravilu je jednokratno. Trajanje dnevnog radnog vremena određuje se na način da se zadovolje potrebe djece za ostvarivanjem programa predškolskog odgoja.

Radno vrijeme odgojno-obrazovnih radnika utvrđuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe, odnosno odluci ministra nadležnog za obrazovanje.

Radnik je dužan započeti s radom u određeno radno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka radnog vremena.

Ravnatelj mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekve potrebe za radom radnika.

### **Preraspodjela radnog vremena**

#### **Članak 33.**

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



O preraspodijeli odlučuje ravnatelj vrtića, ovisno o nazočnosti djece u programima predškolskog odgoja tijekom pedagoške godine.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u određenom razdoblju (najduže četiri mjeseca) može iznositi najviše 48 sati tjedno.

## **V. ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka**

#### **Članak 34.**

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.

Stanka iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

Ako narav pojedinih poslova ne omogućuje prekid rada korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima to će se preraspodijeliti u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja.

### **Dnevni odmor**

#### **Članak 35.**

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

### **Tjedni odmor**

#### **Članak 36.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sati neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 35. ovog Pravilnika.

Tjedni odmor radnik koristi subotom i nedjeljom.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora, omogućiti će mu se korištenje tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, radnik ga može koristiti naknado u dogovoru sa ravnateljem.

### **Godišnji odmori**

#### **Članak 37.**

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

Najkraćem trajanju godišnjeg odmora određenom prethodnim stavkom ovog članka pribrajaju se dani godišnjeg odmora sljedećim kriterijima:

a) s obzirom na složenost poslova:

- |                         |        |
|-------------------------|--------|
| – poslovi VSS           | 4 dana |
| – poslovi VŠS           | 3 dana |
| – poslovi SSS, VKV i KV | 2 dana |
| – poslovi PKV, NKV      | 1 dan  |

b) ukupni radni staž

- |                     |        |
|---------------------|--------|
| – od 5 do 10 godina | 1 dana |
|---------------------|--------|

- od 10 do 15 godina 2 dana
  - od 15 do 20 godina 3 dana
  - od 20 do 25 godina 4 dana
  - od 25 do 30 godina 5 dana
  - od 30 do 35 godina 6 dana
  - od 35 i više godina 7 dana
- c) posebni socijalni uvjeti:
- poslovi obavljanje kojih je vezano uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačice, pralja, švelja, kuharica, ekonom, vozač, domar) 2 dana
  - poslovi obavljanja kojih je vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, tajnik, voditelj i radnik u računovodstvu, ravnatelj) 2 dana
  - poslovi odgojitelja koji rade u prijevozu na više programa ili objekata dodatno 1 dan
- d) s obzirom na posebne socijalne uvjete
- roditelj, posvojitelj ili staratelj s jednim malodobnim djetetom 2 dana,
  - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete 1 dan,
  - samohranom roditelju malodobnog djeteta 3 dana,
  - roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju te djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
  - osobi s invaliditetom 3 dana
- e) s obzirom na ostvarene natprosječne rezultate rada
- prema procjeni ravnatelja 1- 3 dana

### Članak 38.

Blagdani, subote, nedjelje i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

### Raspored korištenja godišnjeg odmora

### Članak 39.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora koji donosi Poslodavac vodeći računa o potrebama posla i želji radnika.

Godišnji odmor u pravilu se koristi u srpnju i kolovozu.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora Poslodavac donosi za svakog radnika odluku kojim utvrđuje trajanje godišnjeg odmora sukladno mjerilima iz čl. 37. ovog Pravilnika i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekinutom trajanju ili u dva dijela.

Ako se godišnji odmor koristi u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje tri dana ranije.

Godišnji odmor radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik može koristiti slobodne dane u nastavku korištenja godišnjeg odmora ili u tijeku radne godine kada to dopuštaju potrebe posla, a u dogovoru sa ravnateljem.

#### **Članak 40.**

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa.

Radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za kalendarsku godinu u kojoj odlazi u mirovinu.

#### **Članak 41.**

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

#### **Naknada za neiskorišteni godišnji odmor**

#### **Članak 42.**

U slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

#### **Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu**

#### **Članak 43.**

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz prethodnog članka ovog Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

#### **Uvažavanje potreba radnika**

#### **Članak 44.**

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, Poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika, te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

## Prekid godišnjeg odmora

### Članak 45.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora Poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radniku se može dogoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora, ali najkasnije do 30. lipnja tekuće godine (za prethodnu godinu).

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenu odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

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.

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

## Plaćeni dopust

### Članak 46.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) tijekom kalendarske godine za sljedeće slučajeve:

- |  |                 |
|--|-----------------|
| a) sklapanje braka   | 5 radnih dana,  |
| b) rođenje djeteta   | 5 radnih dana,  |
| c) smrti užeg člana obitelji (dijete, supružnik, roditelji, brat, sestra, pastorak, usvojenik, unuk)   | 5 radnih dana,  |
| d) smrti člana šire obitelji (djed, baka, roditelji supružnika)  | 2 radna dana,   |
| e) selidbe u isto mjesto stanovanja  | 1 radni dan,    |
| f) selidbe u drugo mjesto stanovanja   | 2 radna dana,   |
| g) teške bolesti užeg člana obitelji   | 3 radna dana,   |
| h) elementarne nepogode koja mu je oštetila imovinu  | 5 radnih dana,  |
| i) polaganje stručnog ispita (prvi put)  | 10 radnih dana, |
| j) dobrovoljno davanje krvi  | 1 radni dan i   |
| k) po pozivu suda za sporove neposredno vezane uz radno mjesto i po pozivu suda ako se radnik poziva u drugo mjesto suda u odnosu na mjesto rada | 1 radni dan.    |

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni Zakonom.

Plaćeni dopust odobrava se automatski za točke a) - d) te na pisanu molbu radnika za točke e) - k), a u vrijeme kada je nastupila okolnost, te se ne može koristiti naknadno kao stečeno pravo.

Na zahtjev poslodavca radnik je dužan dostaviti dokumente kao dokaz opravdanosti korištenja plaćenog dopusta, odnosno slobodnog dana.

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

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

Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi slučaj iz stavka 1. ovog članka, odobrava mu se dopust u utvrđenom trajanju.

Razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

#### **Članak 47.**

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

Radnik kojeg Poslodavac upućuje na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita, ukupno do 15 radnih dana godišnje.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita, osim plaćenog dopusta iz članka 46. ovog Pravilnika, radnik ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

#### **Članak 48.**

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

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta donosi ravnatelj, na temelju pisanog zahtjeva radnika.

#### **Neplaćeni dopust**

#### **Članak 49.**

Ravnatelj može radniku na njegov pismeni zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

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

Ako to okolnosti zahtjevaju radniku se može odobriti neplaćeni dopust i u trajanju dužem od 30 dana.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obvezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža osiguranja i zdravstvenog osiguranja za radnika i članove obitelji osigurane po njemu, odnosno druge posljedice u skladu s važećim propisima).

#### **Prava trudnica, roditelja i posvojitelja**

#### **Članak 50.**

Trudnica, roditelj i posvojitelj kao radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje prava u skladu sa zakonom i posebnim propisima.

## **VI. PLAĆA, DODACI NA PLAĆU, NAKNADA PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

### **Plaća**

#### **Članak 51.**

Za obavljene radu radniku pripada plaća, a za vrijeme opravdane odsutnosti s rada pripada mu naknada plaće.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

Plaću radnika čini:

- osnovna plaća,
- dodatak na plaću za rad u posebnim situacijama,
- stimulatívni dodatak, ako je on predviđen posebnom odlukom Poslodavca i ako su za

to osigurana sredstva.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak je umnožak osnovice za izračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen, uvećan za iznos stalnog dodatka i dodatka na radni staž.

#### **Članak 52.**

Radniku pripada dodatak za radni staž u visini od 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta radnika pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

### **Isplata plaće**

#### **Članak 53.**

Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno za prethodni mjesec.

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

### **Obračun plaće**

#### **Članak 54.**

Plaća se iskazuje u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku uvid u dokumentaciju o obračunu njegove plaće.

Poslodavac je dužan omogućiti sindikalnom povjereniku sindikata u koji je radnik učlanjen uz njegov pristanak uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje.

#### **Članak 56.**

Prekovremenim radom priznaju se samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih suradnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada s djecom, odnosno

ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

### **Članak 57.**

Prigodom isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine Poslodavac će radniku uručiti pisani obračun iz koje je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Ako na dan dospelosti Poslodavac ne isplati radniku plaću, naknadu plaće ili otpremninu, ili ih ne isplati u cijelosti, Poslodavac će do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplatiti uručiti radniku obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obustave iz plaće

### **Članak 55.**

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, sindikalne članarine, osiguranje, uzdržavanja i sl.).

Uvećanje plaće

### **Članak 58.**

Osnovna plaća radnika, bez stalnog dodatka uvećat će se:

- za rad noću	50%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	50%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sat	10%
- za smjenski rad	10%

Ako se radniku tijekom jednog dana ponove dva ili više osnova iz stavka 1. ovog članka po kojima se povećava osnovna plaća, tada se svi dodaci kumuliraju za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima.

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom radnik ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 150 %.

Naknade iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Umjesto povećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada radnik može koristiti slobodne radne dane.

### **Dodaci na rad u posebnim uvjetima**

Posebni uvjeti rada

### **Članak 59.**

Posebni uvjeti rada su:

- rad odgajatelja s djecom s većim teškoćama u razvoju koja imaju Rješenje Komisije za vještačenje.

Naknade plaće

### **Članak 60.**

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

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,

- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- prekid rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog usavršavanja i osposobljavanja na koje ga je uputio Poslodavac,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti.

Naknada plaće iz spomenutih slučajeva utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio.

Naknada plaće za vrijeme bolovanja

### **Članak 61.**

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće najmanje u visini 85 % od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos zaposlenikove plaće isplaćene u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Naknada u 100 % iznosu plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Naknada plaće za vrijeme udaljenja radnika od obavljanja poslova

### **Članak 62.**

Radniku se može isplatiti stimulativni dodatak u visini od 20% njegove osnovne plaće bez stalnog dodatka u slučajevima predviđenima posebnom odlukom Poslodavca, ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstva.

## **VII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

### **Rješenja o ostvarivanju prava**

### **Članak 63.**

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa, obvezatno se u pisanom obliku, s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku dostavljaju radniku.

Protiv rješenja iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo podnošenja zahtjeva za zaštitu prava poslodavcu u roku od 15 dana od dana primitka rješenja.

Poslodavac je dužan o zahtjeva za zaštitu prava odlučiti u roku od 15 dana od dana njegova primitka.

Odlučujući o izjavljenom zahtjeva za zaštitu prava na rješenje iz stavka 1. ovog članka poslodavac je dužan prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika, ako to radnik zahtjeva.

### **Osiguranje povoljnijih uvjeta rada**

### **Članak 64.**

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto, čije poslove je



on sposoban obavljati a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

Poslodavac je dužan poslove radnog mjesta prilagoditi radniku iz stavka 1. ovog članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada.

## **VIII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### **Dužnosti i obveze poslodavca**

#### **Članak 65.**

Poslodavac je dužan su osigurati uvjete zdravlja i sigurnosti radnika na radu.

Poslodavac će poduzet mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Poslodavac je dužan pri uvođenju novih tehnologija informirati radnike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete za rad osoba s invaliditetom skladu s posebnim propisima i u skladu s mogućnostima poslodavca.

Ako je Poslodavac preuzeo obvezu prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja te običajima vjeroispovijesti kojoj pripada većina radnika.

### **Mjere zaštite na radu**

#### **Članak 66.**

U provođenju mjera zaštite na radu, povjerenik ima pravo i obveze:

- biti izvješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- pozvati inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati informacije relevantne za njegov rad,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike na rad na siguran način.

### **Dužnosti i prava radnika**

#### **Članak 67.**

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao Poslodavac.

Radnik, koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka.

Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Prava iz prethodnog stavka ne primjenjuju se u slučaju rata ili neposredne ratne opasnosti kao i u slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa.

## **Sistematski pregled radnika**

### **Članak 68.**

Poslodavac je dužan osigurati sredstva za sistematski zdravstveni pregled svih radnika, a radnik je obavezan pristupiti sistematskom pregledu svake 3 godine.

## **Dostojanstvo i privatnost radnika**

### **Članak 69.**

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u kontakt u obavljanju svojih radnih obaveza.

## **Zaštita dostojanstva radnika**

### **Članak 70.**

Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije u smislu zakona kojim se uređuje zaštita od diskriminacije.

### **Članak 71.**

U cilju zaštite dostojanstva radnika Poslodavac će osobito voditi računa pri donošenju odluke o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Kod zasnivanja radnog odnosa, radnika se upoznaje s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju uznemiravanja te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava uznemiravanje.

Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti osobu koju je za to ovlastio Poslodavac.

### **Članak 72.**

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u nastavku pritužba).

Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik.

### **Članak 73.**

Osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (u daljnjem tekstu: Povjerenik) radnika imenuje ravnatelj.

Ime i prezime, adresa mjesta rada, broj telefona, adresa e-pošte Povjerenika biti će objavljeni na oglasnim pločama te će na taj način biti dostupni svim radnicima.

### **Članak 74.**

Kada Povjerenik primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužan je u roku od 8 dana ispitati pritužbu i poduzeti potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će se radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se utvrdi da je uznemiravala radnika, utvrditi će se način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i drugi dokazi u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te za svaki relevantan dokaz sastaviti zapisnik.

Radnik koji je podnio pritužbu kao i radnik od kojeg se uzima izjava povodom pritužbe, može zahtijevati da pri davanju izjave bude nazočan sindikalni povjerenik ili odvjetnik.

Svi radnici dužni su u cijelosti i potpuno surađivati s Povjerenikom, odazvati se njegovom pozivu te mu priopćiti sve podatke važne za dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

#### **Članak 75.**

Poslodavac se obvezuje u svim slučajevima podnijete pritužbe za uznemiravanje osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.

Poslodavac će, ovisno o okolnostima slučaja, poduzeti određene radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

U tu svrhu, osobi koja uznemirava ili spolno uznemirava radnika treba predložiti sklapanje aneksa ugovora o radu za druge poslove ako je uznemiravanje moguće samo na dotičnim poslovima, odnosno dati joj otkaz sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu.

Ako radnik koji uznemirava odbije potpisati predloženu izmjenu ugovora o radu, isto predstavlja razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

#### **Članak 76.**

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad ako smatra da su poduzete mjere neprimjerene, dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred Upravnim vijećem ili nadležnim sudom.

#### **Članak 77.**

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

### **Zabrana diskriminacije**

#### **Članak 78.**

Zabranjena je svaka izravna i neizravna diskriminacija te uznemiravanje i spolno uznemiravanje u smislu zakona kojim se uređuje zaštita od diskriminacije, svake osobe koja traži zaposlenje i radnika.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obaveza iz radnog odnosa

#### **Članak 79.**

Radnik ima pravo na ulaganje pritužbe vezano za zaštitu dostojanstva.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

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

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

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

Za vrijeme prekida rada iz stavka 4. i 5. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

## **Zaštita privatnosti**

### **Članak 80.**

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava i obveza iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja, plaća i drugih primanja, drugog dohotka, poreza i doprinosa, obrazovanja, stručnih kvalifikacija i dr.

### **Članak 91.**

Osobni podaci koji se prikupljaju, obrađuju, koriste ili dostavljaju trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, ili ostvarivanja zakonskih obaveza, su sljedeći:

- prezime, ime, djevojačko prezime, ime roditelja
- datum rođenja, mjesto rođenja, država rođenja
- državljanstvo
- spol
- OIB
- vrsta radnog odnosa (neodređeno/određeno) naznaka je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme te očekivano trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme
- prebivalište ili uobičajeno boravište
- dan sklapanja ugovora o radu
- dan početka rada
- probni rad
- naziv radnog mjesta
- bruto iznos plaće
- koeficijent radnog mjesta

- trajanje pripravničkog staža, ako je ugovoreno
- mjesto rada
- radno vrijeme (puno ili nepuno), odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima
- ukupni mirovinski staž do početka rada kod Poslodavca
- radni staž
- staž kod Poslodavca
- ukupni staž u odgojno-obrazovnim ustanovama
- vrijeme mirovanja radnog odnosa
- podaci o bankovnom računu radnika
- podaci o naknadi za prijevoz
- pravo na mobilni uređaj
- model mobilnog uređaja
- limit na mobilnom uređaju
- naziv škole/fakulteta, stečena stručna sprema, zvanje, datum stjecanja stručne spreme
- e-mail adresa (službena)
- broj službenog telefona/mobitela
- podaci sa osobne iskaznice
- podaci o mirovinskom osiguranju
- podaci o zdravstvenom osiguranju
- podaci o dodatnom osiguranju
- osobni podaci o članovima uže obitelji (ime, prezime, spol, JMBG, OIB, datum rođenja, državljanstvo, mjesto i zemlja rođenja, srodstvo)
- osobni podaci za zdravstveno i/ili porezno osigurane članove uže obitelji, oznaka zdravstvenog osiguranja i datum primjene zdravstvenog osiguranja članova obitelji osiguranih po radniku, tip poreznog uzdržavanja, postotak olakšice, datum primjene za članove obitelji osiguranih po radniku
- porezni faktor i općina plaćanja prireza za radnika
- podaci o prethodnim Poslodavcima
- podaci o mirovinskom, radnom i beneficiranom stažu
- podaci o smanjenoj radnoj sposobnosti (invalidnost, tjelesno oštećenje)
- status branitelja
- vrsta usavršavanja/osposobljavanja
- obračunate bruto plaće
- doprinosi iz i na plaću
- porez i prirez iz dohotka od nesamostalnog rada
- obračunata neto plaća
- popis obustava od plaće
- popis neto doznaka na tekuće račune radnika kod poslovnih banaka
- evidencija polica osiguranja za radnike koji premije koriste kao porezno priznate izdatke
- evidencija primanja radnika u tijeku porezne godine
- primanja radnika za kalendarsku godinu, koja ulaze u mirovinski staž osiguranja
- mjesečno prijavljivanje podataka sukladno Pravilniku o porezu na dohodak
- uplata doprinosa za prvi i drugi stup MIO doprinosa
- pregled obračunatih i isplaćenih bolovanja na teret poslodavca i HZZO
- broj dana godišnjeg odmora za tekuću godinu
- broj dana plaćenog dopusta za tekuću godinu
- dan prestanka radnog odnosa
- razlog prestanka radnog odnosa.

## **Članak 92.**

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.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti u tajništvo i/ili računovodstvo.

## **Članak 93.**

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac.

## **IX. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM**

### **Članak 94.**

Radnik ne smije bez suglasnosti Upravnog vijeća, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

Suglasnost iz prethodnog članka daje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

## **X. NAKNADA ŠTETE**

### **Članak 95.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Dječjem vrtiću, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

### **Članak 96.**

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari prema tržišnim uvjetima.

Procjena vrijednosti oštećenih stvari vrši se vještačenjem.

### **Članak 97.**

Radnik koji je saznao za postojanje štete prouzrokovane u radu ili u svezi s radom, dužan je obavijestiti ravnatelja.

### **Članak 98.**

Radnik koji na radu ili u svezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećim Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

## **XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

## **Članak 99.**

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika
- 2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- 3) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- 4) sporazumom radnika i poslodavca
- 5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
- 6) otkazom
- 7) odlukom nadležnog suda.

### **Sporazum o prestanku ugovora o radu**

## **Članak 100.**

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku. Zahtjev za sporazumnim prestankom ugovora o radu mogu dati radnik i ravnatelj.

### **Otkaz ugovora o radu**

## **Članak 101.**

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

### **Redoviti otkaz ugovora o radu**

## **Članak 102.**

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških 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) ili
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- odbijanja izvršavanja radnih obveza i naloga ravnatelja,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,

- odavanja poslovne tajne određene Zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu, zlorabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje,
- zlorabe korištenja bolovanja,
- diskriminacije prema suradnicima ili korisnicima usluga Dječjeg vrtića.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

### **Članak 103.**

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

### **Članak 104.**

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastanka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

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

### **Članak 105.**

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

### **Članak 106.**

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

Kad otkazuje radnik, otkazni rok iznosi mjesec dana, ako se radnik i poslodavac ne dogovore drugačije.

## **Izvanredni otkaz ugovora o radu**

### **Članak 107.**

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

### **Članak 108.**



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

## **Neopravdani razlozi za otkaz**

### **Članak 109.**

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

## **Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme**

### **Članak 110.**

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

## **Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijek otkaznog roka**

### **Članak 111.**

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Ravnatelj mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Ako ugovor o radu otkazuje poslodavac, otkaz se radniku dostavlja na adresu koja je naznačena u ugovoru o radu ili drugu adresu radnika, koju je poslodavac saznao za vrijeme trajanja ugovora o radu. Otkaz ugovora o radu poslodavac je dužan radniku predati osobno ili putem pošte, preporučeno s povratnicom. Ukoliko se otkaz ugovora o radu, poslan radniku putem pošte, preporučeno s povratnicom, vrati poslodavcu, sa naznakom „obaviješten, nije podigao pošiljku” ili „nepoznat” ili se istome na drugi način nije mogla uručiti pošiljka, ima se smatrati da je radnik otkaz ugovora o radu zaprimio onaj dan kada je otkaz radniku otpremljen putem pošte.

U slučaju da radniku nije moguće dostaviti otkaz ugovora o radu iz razloga navedenih u prethodnom stavku, poslodavac ne odgovara za štetu koja može nastati uslijed nemogućnosti pravovremene obavijesti nadležnim tijelima mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

## **Otkazni rok**

### **Članak 112.**

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, 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.

### **Najmanje trajanje otkaznog roka**

#### **Članak 113.**

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

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

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.

### **Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

#### **Članak 114.**

Odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

### **Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza**

#### **Članak 115.**

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao.

Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

### **Otpremnina**

#### **Članak 116.**

Radniku kojemu se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod Poslodavca.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za ukupan radni staž.

### **Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava**

#### **Članak 117.**

Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

## **XII. ODGOVORNOST ZA POVREDE IZ RADNOG ODNOSA**

### **Vrste povreda iz radnog odnosa**

#### **Članak 118.**

Povrede iz radnog odnosa mogu biti lake i teške.

### **Lake povrede obveza iz radnog odnosa**

#### **Članak 119.**

Lake povrede obveza iz radnog odnosa su:

1. učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla,
2. neopravdano zakašnjenje na posao preko sat vremena dnevno,
3. učestalo prekoračenje vremena propisanog za odmor (stanku) ili korištenje prava na odmor (stanku) izvan propisanog vremena bez opravdanog razloga,
4. neopravdan izostanak s posla jedan dan,
5. neobavješćivanje ravnatelja/osobe koju je ovlastio ravnatelj o spriječenosti dolaska na posao u roku 24 sata bez opravdanih razloga,
6. druge lake povrede obveza iz radnog odnosa.

### **Teške povrede obveza iz radnog odnosa**

#### **Članak 120.**

Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa su:

1. neizvršavanje, nesavjesno, nepravodobno ili nemarno izvršavanje radnih obveza,
2. nezakoniti rad ili propuštanje poduzimanja mjera ili radnji na koje je radnik ovlašten radi sprječavanja nezaklonitosti,
3. davanje netočnih podataka kojima nastaju štetne posljedice,
4. neovlašteno iznošenje spisa iz arhiva,
5. zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti,
6. odbijanje izvršenja radnih naloga, ako za to ne postoje opravdani razlozi,

7. neovlašteno ili neodgovorno korištenje sredstava povjerenih za rad ili u vezi s radom,
8. odavanje poslovne ili službene tajne,
9. zahtijevanje ili primanje mita, prihvaćanje ponude ili obećanje mita za sebe ili drugoga,
10. zlouporaba obveze na prijavljivanje opravdane sumnje na korupciju,
11. neopravdan izostanak s posla od dva do četiri dana uzastopno,
12. tri puta izrečena kazna za lake povrede obveza iz radnog odnosa počinjene u razdoblju od dvije godine,
13. otuđenje te oštećenje ili uništenje imovine poslodavca hotimično ili krajnjom nepažnjom,
14. dolazak na posao pod utjecajem alkohola, droga ili drugih sredstava ovisnosti ili dovođenje pod utjecaj alkohola, droga ili drugih sredstava ovisnosti za vrijeme radnog vremena ili odbijanje testiranja na alkohol ili droge,
15. zlostavljanje (psihičko i fizičko) i zanemarivanje djece,
16. ostavljanje djece bez nadzora,
17. druge povrede za koje se utvrdi da spadaju u osobito teške.

### **Kazne za povrede obveza iz radnog odnosa**

#### **Članak 121.**

Za lake povrede obveza iz radnog odnosa mogu se izreći sljedeće kazne:

- usmena opomena,
- pisana opomena.

O lakim povredama obveza iz radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

#### **Članak 122.**

O teškim povredama obveza iz radnog odnosa odlučuje Povjerenstvo za utvrđivanje teških povreda obveza iz radnog odnosa.

Povjerenstvo iz prethodnog stavka ovog članka imenuje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

#### **Članak 123.**

Pri određivanju vrste kazne uzimaju se u obzir težina počinjene povrede i nastale posljedice, stupanj odgovornosti radnika, okolnosti u kojima je povreda počinjena, te olakotne i otegotne okolnosti na strani radnika.

#### **Članak 124.**

Ako Povjerenstvo utvrdi počinjenje osobito teške povrede iz radnog odnosa, radni odnos prestaje sukladno zakonu.

### **XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 125.**

Odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa u pisanom obliku dostavljaju se radniku.

#### **Članak 126.**

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa odlukom ravnatelja, može podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku od 15 dana računajući od dana primitka odluke.

Radnik zahtjev za zaštitu prava podnosi Upravnom vijeću u pisanom obliku.

Ako raspolaže relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, Upravno vijeće će o zahtjevu za zaštitu prava odlučiti u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Ako Upravno vijeće u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom sukladno zakonu.

## **Dostavljanje odluka radniku**

### **Članak 127.**

Sve odluke kojima se odlučuje o pojedinim pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku.

Odluke se dostavljaju radniku na radnom mjestu ili poštom.

### **Članak 128.**

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 Dječjeg vrtića CRVENKAPICA s naznakom datuma kada je dostava pokušana. Po proteku tri dana smatrat će se da je dostava valjano izvršena.

### **Članak 129.**

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.

Dostava se smatra urednom, ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili punoljetni član njegova kućanstva.

### **Članak 130.**

U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno povrata pošiljke sa adrese koju je radnik prijavio poslodavcu s naznakom „*nepoznati primatelj*“, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića Crvenakpica, Poreč, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od tri dana od objave na oglasnoj ploči.

Ako radnik ima punomoćnika dostava se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

Poslodavac može dostavu odluke izvršiti i na drugi način sukladno propisima.

## **XIV. RADNIČKO VIJEĆE**

### **Članak 131.**

Poslodavac će, ako radnici odluče, utemeljiti radničko vijeće te osigurati potrebne uvjete za rad radničkog vijeća.

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

## **XV. SKUPOVI RADNIKA**

### **Članak 132.**

Radi sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju poslodavca moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika zaposlenih kod Poslodavca.

### **Članak 133.**

Skup radnika saziva ravnatelj, vodeći pri tom računa da se odabirom mjesta i vremena održavanja skupa radnika ne šteti poslovanju.

## **XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 134.**

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Dječjeg vrtića CRVENKAPICA od dana 07. travnja 2015. godine.

### **Članak 135.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama Dječjeg vrtića CRVENKAPICA.

Sve izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

U Poreču, 20. siječnja 2023. godine

**V.D. RAVNATELJICE  
DJEČJEG VRTIĆA CRVENKAPICA**

**PREDSJEDNIK  
UPRAVNOG VIJEĆA**

Ovaj Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Poslodavca 20. siječnja 2023. godine te je stupio na snagu 28. siječnja 2023. godine.