

Na temelju članka 26. st. 1. Zakona o radu (Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23), članka 41. st.2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23, 145/23, 145/24, 146/25, 22/26) i članka 55. Statuta Dječjeg vrtića Palčić, Upravno vijeće Dječjeg vrtića PALČIĆ, Orahovica, Franje Gavrančića 18 (u daljnjem tekstu: Poslodavac), nakon savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom Dječjeg vrtića PALČIĆ, na 18. sjednici, održanoj dana 10.7.2026. donosi

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

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

(1) Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i Poslodavca, organizacija rada, uvjeti rada, plaće, naknade plaća, materijalna prava radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga važna pitanja u svezi s radom.

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

(3) Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike zaposlene u Dječjem vrtiću Palčić Orahovica ( u daljnjem tekstu: Poslodavac).

#### **Članak 2.**

Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na sve radnike koji su s poslodavcem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom.

#### **Članak 3.**

(1) Ako se Kolektivnim ugovorom pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe Kolektivnog ugovora.

(2) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

(3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, Kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno

#### **Članak 4.**

(1) Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štititi poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Poslodavac će radniku dati posao i isplatiti plaću za obavljeni rad te mu omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

(2) Prava i obveze radnika i poslodavca iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika kod poslodavca.

#### **Članak 5.**

(1) Prigodom stupanja radnika na rad ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu.

(2) Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i drugih akata kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika i poslodavca.

## **II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

### **1. Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 6.**

(1) Radni odnos se zasniva ugovorom o

radu.

(2) Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

#### **Članak 7.**

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom ili Kolektivnim ugovorom u skladu sa zakonom nije drukčije određeno.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: Zakon).

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

#### **Članak 8.**

(1) 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, programa za djecu s posebnim potrebama, redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi uz organizirani prijevoz djece ili u prostoru zakupljenom za 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, ali ne duže od 60 dana,
- poslovima za koje su 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.
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

#### **Članak 9.**

(1) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme objavom na oglasnim pločama, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(2) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu

na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je s Poslodavcem sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

(3) Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod Poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo, ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

(4) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 3. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

(5) Ako radnik Poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, a Poslodavac je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

## **Članak 10.**

(1) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

(2) U ugovoru o radu na određeno vrijeme mora se navesti objektivni razlog koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.

(3) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

(4) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 3. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

(5) Iznimno od stavka 1. i 3. ovog članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije trajati duže od tri godine:

- radi zamjene privremeno nenazočnih radnika - do njihova povratka na rad,
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije,
- 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.

## **Članak 11.**

(1) Ocjenu o potrebi sklapanja ugovora o radu s novim radnicima donosi ravnatelj u skladu s Godišnjim planom i programom rada Poslodavca, uz pribavljenu suglasnost osnivača.

(2) Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora radnika u skladu s posebnim zakonom, Pravilnikom o načinu i postupku zapošljavanja, Statutom i ovim Pravilnikom.

(3) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja. Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.

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

(5) Iznimno, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

- kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa na temelju natječaja, ali ne 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 ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova,

(6) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

(7) Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(8) Iznimno, u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti radnika, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

(9) Odluka o izboru kandidata dostavlja se javnom objavom na mrežnoj stranici Poslodavca.

## **Članak 12.**

(1) Ugovor o radu se sklapa u pisanom obliku.

(2) Pisani ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji,
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Iznimno od stavka 1. točke 2. ovog članka, Poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

(3) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovog članka, može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, Kolektivni ugovor ili ovog Pravilnika o radu kojim se uređuju ta pitanja.

### **Članak 13.**

(1) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

(2) Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve podatke propisane člankom 12. st. 2. i 3. ovog Pravilnika.

(3) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu te 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.

## **2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu**

### **Članak 14.**

(1) Svaka osoba može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjeta zasnovati radni odnos kod Poslodavca uz ispunjenje općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa i posebnih uvjeta za rad na određenim poslovima propisanim zakonom, Pravilnikom o načinu i postupku zapošljavanja, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Poslodavca.

(2) Prilikom zapošljavanja temeljem javnog natječaja Poslodavac je obavezan dati prednost pod jednakim uvjetima određenim kategorijama osoba koje ispunjavaju sve propisane uvjete, a imaju prednost u odnosu na ostale kandidate u skladu s odredbama posebnoga zakona.

### **Članak 15.**

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

(2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled, a obavezan je to učiniti ako je prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisano zakonom ili drugim propisom, a radnik nema važeću svjedodžbu o zdravstvenoj sposobnosti.

(3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi Poslodavac.

## **Članak 16.**

Nazivi radnih mjesta s popisom i opisom poslova i posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu radi obavljanja određenih poslova radnih mjesta utvrđeni su Statutom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Poslodavca, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

### **3. Probni rad**

#### **Članak 17.**

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Odluku o potrebi za probnim radom donosi Upravno vijeće.

(2) Trajanje probnog rada određeno je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Poslodavca, na način da 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 ili više.

(3) Probni se rad, iznimno, može produžiti zbog objektivnih razloga (zbog privremenene sposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. Zakona o radu), za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.

#### **Članak 18.**

(1) Ravnatelj imenuje Povjerenstvo za praćenje rada i provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika na probnom radu.

(2) Povjerenstvo ima tri člana, koji moraju imati najmanje isti stupanj i istu vrstu stručnespreme kao i radnik na probnom radu. Na temelju pisanog izvješća povjerenstva, ravnatelj najkasnije posljednjeg dana probnog rada izdaje radniku pisanu potvrdu o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.

(3) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor o radu se otkazuje s otkaznim rokom od tjedan dana. Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen i u pisanom obliku.

(4) Ako otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu Poslodavac ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

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

#### **1. Zaštita života i zdravlja radnika**

#### **Članak 19.**

(1) Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, didaktička sredstva, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te ih prilagođavati promijenjenim okolnostima, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.



(2) Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu

(3) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

## **2.    Zaštita privatnosti radnika**

### **Članak 20.**

(1) Poslodavac smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama podatke o radnicima samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

(2) Poslodavac prikuplja, obrađuje, koristi ili dostavlja trećim osobama o radnicima osobne podatke određene propisima o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima i Politikom (Procedurom) prikupljanja i obrade osobnih podataka.

(3) Radnici su dužni o svakoj promjeni osobnih podataka obavijestiti Poslodavca odmah, a najkasnije u roku od 8 dana od dana nastanka promjene.

### **Članak 21.**

(1) Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

(2) Odluku o prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku, kao i o imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke, Poslodavac će donijeti uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika. Zaštita osobnih podataka radnika određena je Politikom zaštite osobnih podataka.

### **3. Zaštita dostojanstva radnika**

#### **Članak 22.**

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

#### **Članak 23.**

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, a koje takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa zakonskim propisima tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

#### **Članak 24.**

(1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radnicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 22. ovoga Pravilnika, a ima cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah i neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(2) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Za izraze „uznemiravanje“ i „spolno uznemiravanje“ koristi se zajednički izraz „uznemiravanje“.

#### **Članak 25.**

Uznemiravanjem u tijeku rada i u vezi s radom smatraju se osobito:

- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju;
- uvrede, prijetnje i omalovažavanja;
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili pak davanje dezinformacija;
- dodjeljivanje nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili ne dodjeljivanje zadataka;
- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi;
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi;
- negativno isticanje određenog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava radnika;
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt.

## Članak 26.

(1) Ravnatelj je dužan imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva, uz prethodnu pisanu suglasnost osoba za koje predlaže imenovanje.

(2) Osobu iz stavka 1. ovoga članka imenuje ravnatelj uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća.

(3) Ako se radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća ne očituje ili ako odbije prijedlog u roku od osam dana od dostavljenog prijedloga, ravnatelj može samostalno imenovati osobu iz stavka 1. ovoga članka.

(4) Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva objavljuju se na mrežnoj stranici, a uključuju ime i prezime te kontakt podatke ovlaštene osobe.

(5) U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i poštovanja dostojanstva radnika, Poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju radnika o zaštiti dostojanstva radnika te o edukaciji ovlaštenih osoba.

## Članak 27.

(1) Postupak zaštite dostojanstva radnika pokreće se podnošenjem usmene ili pisanepritužbe Poslodavcu ili ovlaštenoj osobi. O usmenoj pritužbi sačinjava se zapisnik.

Pritužba sadržava:

- podatke o podnositelju pritužbe;
- podatke o osobi koja vrši neželjeno ponašanje;
- kratak opis povrede dostojanstva radnika (trajanje, učestalost i sl.)
- navođenje dokaza (svjedoci, pisana dokumentacija, izvještaj i sl.) ako postoje;
- potpis podnositelja pritužbe, mjesto i datum.

(2) Poslodavac je dužan o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva radnika obavijestiti ovlaštenu osobu.

(3) Ovlaštena osoba dužna je primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, Poslodavac će primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika ako:

- je ovlaštena osoba odsutna;
- se radi o pritužbi same ovlaštene osobe ili na samu ovlaštenu osobu;
- ako radnik određen za rješavanje pritužbi ne riješi pritužbu u propisanom roku ili ako to ovlaštena osoba izričito zatraži od Poslodavca.

(5) Ovlaštena osoba dužna je odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje, te po potrebi druge osobe koje imaju saznanja o događaju. O očitovanju radnika sastavlja se zapisnik koji taj radnik i ovlaštena osoba supotpisuju. Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(6) U provođenju postupka ovlaštena osoba mora poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastanka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

## **Članak 28.**

(1) Ako ovlaštena osoba utvrdi da postoji neželjeno ponašanje radnika, predlaže Poslodavcu, ovisno o svakom pojedinom slučaju, poduzimanje mjera kao što su:

- usmeno upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje;
- pisano upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje;
- promjene u organizaciji rada kako bi se izbjegla zajednička fizička prisutnost radnika koji je uznemiravan i radnika za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje.
- odluka o otkazu ugovora o radu

(2) Ako Poslodavac u roku propisanom Zakonom o radu ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio sudsku zaštitu pred nadležnim sudom.

## **IV. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD**

### **Članak 29.**

(1) Poslodavac je dužan, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

(2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

(3) Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

(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.

### **Članak 30.**

Odgojitelji i stručni suradnici imaju pravo i obvezu permanentnog stručnog usavršavanja u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

### **Članak 31.**

(1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

(2) Pripravnici se mogu zapošljivati na poslovima za koje se traži stručna sprema od srednje do visoke.

(3) Ugovor o radu s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao sklapa se u pravilu na određeno vrijeme do isteka pripravničkog staža.

### **Članak 32.**

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- do tri mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema
- do dvanaest mjeseci za poslove za koje se traži viša ili visoka stručna sprema

### **Članak 33.**

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, odlukom Poslodavca utvrđuje se trajanje pripravničkog staža, program osposobljavanja pripravnika, sadržaj i način polaganja stručnog ispita te se imenuje mentor i stručno povjerenstvo.

### **Članak 34.**

(1) Pripravnik polaže stručni ispit, ako je to propisano zakonom ili drugim propisom. Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

(2) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos u dječjem vrtiću.

### **Članak 35.**

Na pripravnike - odgojitelje i stručne suradnike primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i propisa donesenih na temelju zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganjem stručnog ispita.

## **Članak 36.**

(1) Ako su stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeni zakonom ili drugim propisom 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 (stručno osposobljavanje za rad).

(2) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

(3) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad može trajati najduže onoliko koliko traje pripravnički staž.

## **V. RADNO VRIJEME**

### **1. Puno radno vrijeme**

#### **Članak 37.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

### **2. Nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 38.**

(1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(2) Radnik ne može kod više Poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.

(3) Ako priroda posla i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

(4) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(5) Ako je radnik s kojim je Poslodavac sklopio ugovor o radu u nepunom radnom vremenu istodobno u radnom odnosu u drugom dječjem vrtiću, Poslodavac je dužan s drugim poslodavcem dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, radnicima s nepunim radnim vremenom plaća se isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu kod Poslodavca.

(7) Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu mogu se rasporediti u manje od 5 radnih dana u tjednu.

### **3. Prekovremeni rad**

#### **Članak 39.**

(1) Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe.

(2) U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka radnik je obavezan raditi prekovremeno do 10 sati tjedno.

(3) O uvođenju prekovremenog rada ravnatelj je obavezan radniku uručiti pisani zahtjev najkasnije jedan dan unaprijed.

(4) Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obavezan raditi prekovremeno na usmeni zahtjev Poslodavca. Usmeni zahtjev Poslodavac je dužan potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je naložen prekovremeni rad.

#### **Članak 40.**

(1) Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada (odgojitelji preko 5,5 sati neposrednog rada, stručni suradnici preko 5 sati neposrednog rada, a zdravstveni voditelj preko 7 sati neposrednog rada), odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad osam sati dnevno, ako se nejednakim rasporedom radnog vremena do kraja pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

(2) Iznimno u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, ako radnik nije bio obaviješten o tim slučajevima najmanje 24 sata prije početka rada, tada se svaki sat rada radnika odrađen preko norme neposrednog rada, odnosno preko osam sati za ostale radnike uvećava za 50 %.

(3) Kada radnik koristi slobodne dane po osnovi prekovremenog rada, isti se računaju na način da se ukupni broj ostvarenih prekovremenih sati radnika dijeli s brojem sati neposrednog rada (za odgojitelje s 5,5, za stručne suradnike s 5, za zdravstvene voditelje sa 7 sati). Za ostale radnike broj slobodnih dana računa se na način da se broj ostvarenih prekovremenih sati radnika dijeli s 8.

#### **Članak 41.**

(1) Prekovremeni rad ne može se odrediti maloljetniku.

(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više Poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

### **4. Raspored radnog vremena**

#### **Članak 42.**

(1) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

(2) Dnevno radno vrijeme u pravilu je jednokratno. Trajanje dnevnog radnog vremena određuje se na način da se zadovolje potrebe djece za ostvarivanjem programa predškolskog odgoja.

(3) Radno vrijeme odgojitelja u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece, stručnih suradnika u neposrednom pedagoškom radu s djecom, odgojiteljima i roditeljima, više medicinske sestre - zdravstvenog voditelja u neposrednom zdravstveno odgojnom radu s djecom, odgojiteljima i ostalim radnicima u predškolskoj ustanovi te stručnih radnika koji provode programe za djecu s teškoćama u razvoju u neposrednom radu s djetetom, kao i ostale poslove u sklopu satnice do punoga radnog vremena navedenih radnika određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.

## **Članak 43.**

(1) Početak i završetak tjednog i dnevnog radnog vremena i raspored radnog vremena utvrđuje se godišnjim planom i programom rada Poslodavca, uz obvezu savjetovanja s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom.

(2) Ravnatelj izdaje svakom radniku odluku o godišnjem zaduženju i strukturi radnog vremena.

### **1. Nejednaki raspored radnog vremena**

## **Članak 44.**

(1) Posebnom pisanom odlukom ravnatelja radno vrijeme se može rasporediti u nejednakom trajanju u skladu s odredbama Zakona i Državnog pedagoškog standarda.

(2) Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena, ali

tijekom i na kraju tako utvrđenog razdoblja takvog rasporeda, koje ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, raspored radnog vremena mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom radnom vremenu (40 sati tjedno) te mora odgovarati broju sati planiranih godišnjim planom i programom rada.

(3) Poslodavac vrijeme provođenja nejednakog rasporeda radnog vremena mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu i promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeka potrebe za radom radnika.

(4) U slučaju da radnik nakon utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena ima manje sati od ugovorenog punog radnog vremena, tako utvrđeni manjak sati ide na teret Poslodavca i radnik ga nije dužan odrađivati.

(5) Višak ili manjak sati evidentiranih zbog nejednakog rasporeda radnog vremena odgojno-obrazovnih radnika i zdravstvenog voditelja odnose se isključivo na sate provedene u neposrednom radu.

## **Članak 45.**

(1) Ako je ravnatelj donio posebnu pisanu odluku o nejednakom rasporedu radnog vremena, a na kraju razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi da se ne može nejednakim rasporedom radnog vremena prosječno radno vrijeme radnika svesti na ugovoreno radno vrijeme, tada će se isključivo višak sati smatrati prekovremenim radom unutar nejednakog rasporeda radnog vremena.

(2) Kod nejednakog rasporeda radnog vremena obračunsko razdoblje je svaka četiri mjeseca.



## **2. Preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 46.**

- (1) Zbog naravi posla i zahtjeva procesa rada Poslodavca radno se vrijeme može preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) Radno se vrijeme u okviru godišnjeg zaduženja i strukture radnog vremena može preraspodijeliti tijekom pedagoške godine odlukom ravnatelja, ovisno o programima predškolskog odgoja, a u skladu s Državnim pedagoškim standardom.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme u određenom razdoblju (najduže u razdoblju pedagoške godine) može iznositi najviše 48 sati tjedno (uključujući i prekovremeni rad), s tim da se u preostalom razdoblju korištenjem slobodnih dana odnosno tjednim radnim vremenom kraćim od 40 sati osigura da radnik prosječno ne radi dulje od 40 sati tjedno tijekom pedagoške godine.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

## **VI. ODMORI I DOPUSTI**

### **1. Stanka**

#### **Članak 47.**

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz st. 1 ovog članka ubraja se u radno vrijeme. Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.
- (3) Ako priroda pojedinih poslova ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima to će se vrijeme preraspodijeliti u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja.

### **2. Dnevni odmor**

#### **Članak 48.**

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

### **3. Tjedni odmor**

#### **Članak 49.**

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sata neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 48. ovog Pravilnika.

(2) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

(3) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. i 2. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, a zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

(4) Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, može ga koristiti naknadno prema odluci ravnatelja.

#### **4. Godišnji odmor**

##### **Članak 50.**

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).

##### **Članak 51.**

(1) Radnik koji se prvi puta zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

(2) Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

##### **Članak 52.**

(1) Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u skladu s odredbama Zakona o radu.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

##### **Članak 53.**

(1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 4 tjedna (20 radnih dana), koliko iznosi zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema pojedinačno određenim mjerilima:

a) s obzirom na složenost poslova

|                                |        |
|--------------------------------|--------|
| - poslovi za koje je uvjet OS  | 1 dan  |
| - poslovi za koje je uvjet SSS | 2 dana |
| - poslovi za koje je uvjet VŠS | 3 dana |
| - poslovi za koje je uvjet VSS | 4 dana |

b) s obzirom na dužinu radnoga staža

|                                   |        |
|-----------------------------------|--------|
| - od 1 do 5 godina radnog staža   | 1 dan  |
| - od 5 do 10 godina radnog staža  | 2 dana |
| - od 10 do 15 godina radnog staža | 3 dana |
| - od 15 do 20 godina radnog staža | 4 dana |
| - od 20 do 25 godina radnog staža | 5 dana |

|                                    |        |
|------------------------------------|--------|
| - od 25 do 30 godina radnog staža  | 6 dana |
| - od 30 do 35 godina radnog staža  | 7 dana |
| - od 35 i više godina radnog staža | 8 dana |

c) s obzirom na posebne socijalne uvjete

|                                                                                                                                                                                                             |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom                                                                                                                                        | 2 dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete još po                                                                                                                            | 1 dan  |
| - samohranom roditelju, posvojitelju, udomitelju maloljetnog djeteta                                                                                                                                        | 3 dana |
| - roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku maloljetnog djeteta s invaliditetom, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalni život i rad, bez obzira na drugu djecu | 3 dana |
| - osobi s invaliditetom                                                                                                                                                                                     | 3 dana |

d) s obzirom na ostvarene natprosječne rezultate rada prema propisanim kriterijima Poslodavca i ocjeni ravnatelja

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| - za jedno prezentiranje odgojno-obrazovnog rada na gradskoj, županijskoj, državnoj, ili međunarodnoj razini ili sudjelovanje na jednoj manifestaciji s djecom, ili sudjelovanje na natjecanjima ili natjecanjima s djecom ili priređeno sudjelovanje na izložbama ili festivalima, a za ostale radnike prema ocjeni ravnatelja-                                                                                                       | 1 dan  |
| - za dva prezentiranja odgojno-obrazovnog rada na gradskoj, županijskoj, državnoj, ili međunarodnoj razini ili sudjelovanje na jednoj manifestaciji s djecom, ili sudjelovanje na dva natječaja ili dva natjecanja s djecom ili priređena dva sudjelovanja na izložbama ili festivalima, a za ostale radnike prema ocjeni ravnatelja,                                                                                                  | 2 dana |
| - za tri prezentiranja odgojno-obrazovnog rada na gradskoj, županijskoj, državnoj, ili međunarodnoj razini ili dva navedena prezentiranja i sudjelovanje na jednoj manifestaciji s djecom, ili tri sudjelovanja na natjecanjima ili tri natjecanja s djecom ili priređena tri sudjelovanja na izložbama ili festivalima, ili sudjelovanje kao član radne skupine u izradi Nacionalnog prijedloga državnih propisa odgoja i obrazovanja | 3 dana |

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se četiri tjedna (20 radnih dana) uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u skladu s točkama a) do d) stavka 1. ovoga članka, ali ne može iznositi više od maksimalno 30 radnih dana.

(3) Maloljetni radnici, slijepi radnici i radnici koji su darovali organ te radnici koji rade na poslovima na kojima ih ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće u potpunosti zaštititi od štetnih utjecaja, imaju pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora, ako to pravo ne ostvaruju primjenom kriterija iz ovog članka.

(4) Pod pojmovima radnika s invaliditetom, djeteta s invaliditetom, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalni život u smislu ovoga članka smatraju se radnik, dijete i punoljetno dijete sa statusom osobe s invaliditetom definiranim Zakonom o Registru osoba s invaliditetom.

## Članak 54.

(1) Prigodom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subota nedjelja, te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

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

## **Članak 55.**

- (1) Godišnji odmor u pravilu se koristi u srpnju i kolovozu.
- (2) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, osim ako s Poslodavcem ne dogovori drukčije.
- (3) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.
- (4) 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 dva dana ranije. Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, radnik može prenijeti i iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini u skladu sa Zakonom.

## **Članak 56.**

Prigodom određivanja 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.

## **Članak 57.**

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom.
- (2) Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora, ravnatelj dostavlja svakom radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke Poslodavca.
- (4) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.
- (5) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenu odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora. Troškovima se smatraju putni i drugi troškovi.
- (6) Putnim se troškovima smatraju stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, u visini određenoj ovim ugovorom.
- (7) Drugim se troškovima smatraju ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

## 1. Plaćeni dopust

### Članak 58.

(1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka ili životnog partnerstva 5 radnih dana
- rođenje, udomljenje ili posvojenje djeteta, za svako dijete 5 radnih dana
- smrt supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka 5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera ili neformalnog životnog partnera 2 radna dana
- selidba u istom mjestu stanovanja 2 radna dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja 3 radna dana
- darivanje krvi, za svako darivanje 2 radna dana
- teška bolest djeteta, supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera ili roditelja 3 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi put 7 radnih dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. 2 radna dana

- prirodne nepogode koja je neposredno zadesila radnika 5 radnih dana
- nastupanja na kulturnim i sportskim manifestacijama 1 radni dan

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

(3) U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon darivanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon darivanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se naknadno, prema odluci Poslodavca.

(4) O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

(5) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svako darivanje krvi navedeno u stavku 1. alineji 7. ovog članka, ali najviše do 4 puta godišnje.

(6) Pod pojmom dijete, u smislu ovog članka, smatra se i maloljetno i punoljetno dijete.

### Članak 59.

(1) Radnik koji je od strane Poslodavca upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 2 dana i
- za završni rad 5 dana

(2) Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 1 dan i
- za završni rad 2 dana

## **Članak 60.**

(1) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, osim u slučaju smrtnog slučaja i darivanja krvi.

(2) Ako okolnosti iz članka 58. ovoga Pravilnika nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja i darivanja krvi. Ako okolnosti iz članka 58. ovoga Pravilnika

nastupe za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

## **Članak 61.**

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

## **Članak 62.**

(1) Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 58. i 59. Pravilnika donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

(2) U svrhu odobravanja korištenja plaćenog dopusta Poslodavac će od radnika zatražiti dokaz o postojanju okolnosti na temelju kojih radnik ostvaruje to pravo.

### **1. Neplaćeni dopust**

## **Članak 63.**

(1) 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, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije, privatnih putovanja.

(2) Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

(3) Odluku o pravu korištenja neplaćenog dopusta donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva.

## **Članak 64.**

- (1) Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.
- (2) U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obvezno navode pravne posljedice mirovanja prava i obveza iz radnog odnosa u skladu s važećim propisima.
- (3) U slučaju da za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana radnik ostvari pravo na produženo mirovinsko osiguranje Poslodavac će mu nadoknaditi troškove tog osiguranja.

## **2. Odsutnost s posla**

## **Članak 65.**

- (1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
- (2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.
- (3) U svrhu odobravanja korištenja odsutnosti s posla Poslodavac će od radnika zatražiti dokaz o postojanju okolnosti na temelju kojih radnik ostvaruje to pravo.

## **VII. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE**

## **Članak 66.**

Poslodavac će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće,
- dodataka na plaću za rad u posebnim situacijama,
- stimulativnog dodatka, ako je on predviđen posebnom odlukom Poslodavca i ako su za to osigurana sredstva.

## **Članak 67.**

- (1) Osnovna bruto plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak predstavlja umnožak osnovice za izračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem zaposlenik radi, uvećan za iznos dodatka na radni staž.
- (2) Osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće Radnika utvrđuje se Odlukom osnivača ili Kolektivnim ugovorom prema Odluci Vlade o visini osnovice za obračun plaće zaposlenicima u javnim službama.

## **Članak 68.**

- (1) Radniku pripada dodatak za radni staž u visini od 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža, od prvog dana sljedećeg mjeseca u odnosu na mjesec stjecanja prava.

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

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

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

## **Članak 69.**

(1) Koeficijent složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđenih Odlukom Upravnog vijeća o visini osnovice i koeficijenata za obračun plaće radnika Dječjeg vrtića Palčić Orahovica sukladno zakonskim propisima.

### **1. STRUČNO-PEDAGOŠKI POSLOVI**

#### **NAZIV RADNOG MJESTA**

1.1. STRUČNI SURADNIK – PEDAGOG, PSIHOLOG, EDUKACIJSKI REHABILITATOR/DEFEKTOLOG, LOGOPED, SOCIJALNI PEDAGOG (VSS), s položenim stručnim ispitom

1.2. ODGOJITELJ (VSS I VŠS)

s položenim stručnim ispitom

1.3. ODGOJITELJ (VŠS I VSS)

Bez položenog stručnog ispita

1.4. POMOĆNIK ZA DJECU S TEŠKOĆAMA U RAZVOJU (SSS četverogodišnji program, završeno osposobljavanje i stečena djelomična kvalifikacija)

Stručnom radniku koji nema položen stručni ispit koeficijent složenosti radnog mjesta određen u prethodnom stavku umanjuje se za 15%.

Koeficijent predviđen za stručnog radnika s položenim stručnim ispitom ne umanjuje se radnicima s određenom vrstom i stupnjem stručne spreme koji su zakonom oslobođeni obveze polaganja stručnog ispita.



## 2. RAVNATELJ

### 2.1. RAVNATELJ (VŠS)

### 2.2. RAVNATELJ (VSS)

## 3. PRAVNI, ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVENI FINANCIJSKI POSLOVI

### 3.1. TAJNIK I VODITELJ RAČUNOVODSTVA- RAČUNOVOĐA (VSS )

### TAJNIK I VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VŠS)

### 3.2. ADMINISTRATIVNO-RAČUNOVODSTVENI RADNIK (SSS)

## 4. POMOĆNO – TEHNIČKI POSLOVI

### 4.1. KUHARICA (SSS)

### 4.2. SPREMAČICA (NSS)

### 4.3. DOMAR (SSS)

## **Članak 70.**

(1) Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec. Plaća se isplaćuje do 15-og dana u mjesecu za protekli mjesec.

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

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

1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju,

2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

(4) Pod plaćom i naknadom plaće se podrazumijeva plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

(5) Na zahtjev radnika Poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati sindikalnu članarinu i druge obveze radnika prema trećim osobama ako se njihovo dospijeeće podudara s dospijeećem plaće.

(6) Radnik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.

## **Članak 71.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je na radu za razdoblje u kojem ne radi, zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio Poslodavac,
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

## **Članak 72.**

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, odnosno za invalide rada prvih 7 dana, pripada mu naknada plaće u visini 70 % od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjesecu prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

(2) Ako je radnik odsutan s rada zbog sebe 43 dana i duže, odnosno za invalide rada 8 dana i duže, pripada mu razlika između naknade za bolovanje koju prima od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade iz stavka 1. ovog članka.

(3) Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100 % od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

## **Članak 73.**

Naknada plaće koju radniku isplaćuje Poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom.

## **Članak 74.**

Radniku se može isplatiti stimulativni dodatak u visini do 20 % njegove osnovne plaće u slučajevima predviđenim posebnom odlukom Poslodavca, ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstva.

# **VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

## **Regres**

## **Članak 75.**

(1) Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini 200,00 eura, božićnicu u visini 175 eura i uskršnicu u visini 175 eura.

(2) Regres iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se jednokratno.

(3) Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovoga članka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

## **Otpremnina**

### **Članak 76.**

Pravo na otpremninu se utvrđuje na način i najmanje u iznosima utvrđenim odredbama važećeg Zakona o radu.

Ukupan iznos otpremnine radi odlaska u mirovinu utvrđuje se u iznosu od tri osnovice za obračun plaće.

Uvjet ostvarivanja iznosa otpremnine iz prethodnih stavaka je da su u proračunu osigurana financijska sredstva za navedene namjene.

### **Članak 77.**

- 1) Uvjet ostvarivanja iznosa otpremnine je da su u proračunu osigurana sredstva za navedene namjene.
- 2) Plaća u smislu ovog članka je plaća u bruto iznosu.
- 3) Otpremnina iz ovog članka isplatit će se zaposleniku posljednjeg dana rada.
- 4) Pravo na otpremninu, sukladno ovom članku, ne ostvaruje zaposlenik kojemu se radni odnos otkazuje radi teže povrede rada.
- 5) Prekidom rada ne smatra se vrijeme provedeno na novačenju, mirovanju radnog odnosa do treće godine starosti djeteta i korištenje neplaćenog dopusta radi školovanja odnosno usavršavanja.

## **Pomoć radnicima**

### **Članak 78.**

- 1) Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:
  - smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada- u visini dvije osnovice
  - za obračun plaće i troškove pogreba, smrti radnika- u visini 2 osnovice za obračun plaće

- 2) Potpora za smrt člana uže obitelji radnika u visini propisanoj u iznosu od 350,00 eura, za smrt:
  - bračnog druga
  - roditelja
  - roditelja bračnog druga
  - djece

- 3) Članovima obitelji radnika u slučaju iz stavka 1. ovoga članka su zakonski nasljednici pojedinog reda nasljeđivanja u skladu sa Zakonom o nasljeđivanju.

## **Dnevnice i troškovi službenih putovanja**

### **Članak 79.**

1. Radniku za službena putovanja pripada naknada prijevoznih troškova, dnevnice do iznosa na koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa hotelskog računa. Visina dnevnice u zemlji i inozemstvu se utvrđuje posebnom odlukom ravnatelja.

2. Pod službenim putovanjem razumijeva se putovanje u zemlji i inozemstvu, a dnevnicu se isplaćuje za putovanje iz mjesta rada ili iz mjesta prebivališta radnika koji se upućuje na službeno putovanje na drugo mjesto radi obavljanja određenih poslova njegova radnog mjesta, a u svezi s djelatnosti vrtića.

3. Nalog za službeno putovanje potpisuje ravnatelj.

4. Na osnovi valjanog putnog naloga, podnosi se obračun troškova službenog putovanja i prilaže valjana dokumentacija.

5. Obračun se podnosi najkasnije u mjesecu završetka službenog putovanja, a ako je isplaćena akontacija u roku 3 dana od završetka službenog putovanja.

6. Uz obračun se podnosi i izvješće o službenom putovanju, u načelu usmeno ili pismeno na traženje izdavatelja naloga za službeno putovanje.

7. Za prijevoz tijekom službenog puta može se koristiti prijevozno sredstvo navedeno u putnom nalogu, s tim da kad se koristi vlastiti automobil u službene svrhe, radniku pripada naknada po prijeđenom kilometru u visini propisanoj Pravilnikom o porezu na dohodak.

## **Naknada troškova za prijevoz**

### **Članak 80.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini određenoj potvrdom prijevoznika o mjesečnoj cijeni karata, osim u slučaju i za vrijeme trajanja privremene nesposobnosti za rad i neplaćenog dopusta.

## **Jubilarne nagrade**

### **Članak 81.**

(1) Zaposlenik ima pravo na jubilarnu nagradu za navršених 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina radnog staža kod Poslodavca.

(2) Jubilarna nagrada isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa utvrđenog posebnim propisom.

(3) Za 5 godina- do 150 , 00 eura

    Za 10 godina-do 300,00 eura

    Za 15 godina-do 360,00 eura

    Za 20 godina-do 420,00 eura

    Za 25 godina-do 480,00 eura

    Za 30 godina-do 540,00 eura

    Za 35 godina-do 600,00 eura

    Za 40 godina-do 720,00 eura

(4) Jubilarne nagrade se isplaćuju do kraja tekuće godine u kojoj je ostvareno pravo.

## **Ostalo**

### **Članak 82.**

(1) U prigodi Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon za svako dijete koje će do 31. prosinca tekuće godine navršiti 15 godina starosti u visini 140,00 eura.

(2) U slučaju da su oba roditelja, posvojitelja ili skrbnika radnici u predškolskim ustanovama, sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se jednom od roditelja, posvojitelja ili skrbnika, prema pisanoj izjavi koju potpisuju oba roditelja, posvojitelja ili skrbnika.

(3) Ako roditelji, posvojitelji ili skrbnici ne postignu sporazum svakom se roditelju, posvojitelju ili skrbniku isplaćuje pola iznosa iz stavka 1. ovoga članka.

### **Članak 83.**

Radnici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

## **IX. ZAŠTITA NA RADU**

### **Članak 84.**

(1) Poslodavac provodi zaštitu na radu radi osiguravanja nesmetanog rada radnika i sigurnog boravka djece i ostalih osoba u vrtiću.

(2) Provođenje zaštite na radu sastavni je dio radnih obveza svih radnika Vrtića.

#### **Pravila zaštite na radu**

### **Članak 85.**

(1) Preventiva zaštite na radu obuhvaća planirane ili poduzete mjere u svim radnim procesima kod poslodavca s ciljem sprječavanja ili smanjenja rizika na radu.

(2) Zaštita na radu se provodi prema osnovnim, posebnim i priznatim pravilima zaštite na radu, u skladu sa zakonom i provedbenim propisima.

(3) Radnici su obvezni primjenjivati pravila zaštite na radu tako da se poslovi obavljaju na siguran način, spriječi ozljeda na radu, profesionalna te druga bolest ili smrt, a korisnicima usluga siguran boravak u vrtiću.

#### **Tijela nadležna za provedbu zaštite na radu**

### **Članak 86.**

Za provođenje zaštite na radu ovlašteni su ravnatelj i ovlaštenik zaštite na radu.

### **Članak 87.**

Ravnatelj i ovlaštenik zaštite na radu:

- 1) utvrđuje programe zaštite na radu na radnim mjestima i u okolišu vrtića,
- 2) donosi plan evakuacije i spašavanja u slučaju izvanrednih okolnosti,
- 3) utvrđuje mjere i sredstva za provođenje i unapređivanje zaštite na radu,
- 4) obavlja druge poslove zaštite na radu utvrđene općim aktima vrtića.

## **Članak 88.**

Ravnatelj:

- 1) imenuje radnu skupinu za izradu procjene opasnosti ili izradu procjene opasnosti ugovara s osobom ovlaštenom za izradu procjene rizika,
- 2) poduzima mjere radi sprječavanja nastanka ozljeda na radu i profesionalnih bolesti,
- 3) skrbi o osiguravanju potrebitog broja radnika osposobljenih za evakuaciju i spašavanje te pružanje prve pomoći,
- 4) omogućuje upoznavanje radnika s odredbama zaštite na radu,
- 5) izdaje naloge radnicima o otklanjanju nedostataka koji ugrožavaju život i zdravlje radnika
- 6) provodi mjere zabrane pijenja alkoholnih pića i uzimanja sredstava ovisnosti,
- 7) provodi mjere zabrane pušenja u prostoru Vrtića,
- 8) privremeno udaljava s rada radnika kojega zatekne pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti,
- 9) prati i razmatra podatke u svezi s povredama na radu i profesionalnim bolestima,
- 10) skrbi o pravodobnoj prijavi radnikove povrede na radu,
- 11) određuje vođenje propisane evidencije i knjige nadzora,
- 12) izvješćuje inspektora rada o smrtnoj, težoj ili skupnoj ozljedi radnika,
- 13) obavlja druge poslove prema propisima, statutu vrtića i odredbama ovoga pravilnika.

## **Članak 89.**

Ovlaštenik obavlja poslove sukladno zakonu i drugim propisima iz područja zaštite na radu.

### **Prava i obveze radnika u svezi zaštite na radu**

## **Članak 90.**

Ravnatelj je dužan osigurati osposobljavanje radnika za rad na siguran način, dati mu obavijesti i upute u svezi s njegovim mjestom rada i poslovima:

- 1) prije početka rada,
- 2) kod promjene u procesu rada,
- 3) kod uvođenja nove radne opreme ili njezine promjene,
- 4) kod uvođenja nove tehnologije,
- 5) kod upućivanja radnika na novi posao.

## **Članak 91.**

Radnik je dužan obavljati ugovorne poslove s dužnom pozornosti i pri tome skrbiti o svojoj sigurnosti i zdravlju drugih osoba na radu.

U skladu sa stavkom 1. ovoga članka radnik je obvezan:

- 1) prije početka rada pregledati mjesto rada te o uočenim nepravilnostima izvijestiti ravnatelja ili ovlaštenika (stručnjaka za zaštitu na radu)
- 2) pravilno rabiti strojeve, aparate, alate, opasne stvari, transportnu opremu i druga sredstva rada,
- 3) pravilno rabiti propisanu osobnu zaštitnu opremu, koju nakon uporabe treba vratiti na odgovarajuće mjesto,
- 4) pravilno rabiti i svojevolumeno ne isključivati, preinačavati ili uklanjati sigurnosne naprave na uređajima koje koristi (strojevi, aparati, alati, postrojenja, zgrade),
- 5) odmah izvijestiti ravnatelja ili ovlaštenika (stručnjaka za zaštitu na radu) o svakoj situaciji koju smatra ozbiljnom i neposrednom opasnosti za sigurnost i zdravlje radnika,
- 6) posao obavljati u skladu s pravilima struke te propisanim uputama,

- 7) prije napuštanja mjesta rada ostaviti sredstva rada tako da ne ugrožavaju druge radnike i sredstva rada,
- 8) surađivati s poslodavcem, ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu , povjerenikom radnika za zaštitu na radu i specijalistom medicine rada u rješavanju svih pitanja zaštite na radu.

## **Članak 92.**

- (1) Radnici imaju pravo tražiti od ovlaštenih tijela Vrtića stvaranje uvjeta za obavljanje poslova na siguran način te odbiti obavljanje poslova ako bi im zbog toga prijetila opasnost za život i zdravlje odnosno sigurnost.
- (2) Radnik ne mora početi s obavljanjem ugovorenih poslova niti to ravnatelj može od njega tražiti ako radnik nije osposobljen za obavljanje poslova bez ugrožavanja svojega života i zdravlja kao i života i zdravlja drugih radnika.

## **Članak 93.**

- (1) Radniku se jamči da u slučaju ozbiljne neposredne i neizbježne opasnosti može napustiti svoje radno mjesto i opasno područje bez dovođenja u nepovoljniji položaj zbog svog postupka.
- (2) Radnik može odbiti rad ako mu neposredno prijeti opasnost za život i zdravlje zbog propuštanja primjene propisanih pravila zaštite na radu.

## **Sredstva rada i osobna zaštitna sredstva**

## **Članak 94.**

- (1) U vrtiću se smiju rabiti samo sredstva rada i osobna zaštitna sredstva koja su ispravna i izrađena prema pravilima zaštite na radu i procjeni opasnosti.
- (2) Ispravnost sredstava rada i osobnih zaštitnih sredstava mora se ispitati prije njihova stavljanja u uporabu.
- (3) Ispitivanje sredstava rada i osobnih zaštitnih sredstava treba se obaviti u radnim prostorijama ili prostoru gdje će se sredstva uobičajeno rabiti.
- (4) Radnik koji čuva osobna zaštitna sredstva dužan ih je detaljno pregledati kod svakoga izdavanja odnosno primitka.

## **Članak 95.**

Pregled strojeva i uređaja obavlja se u rokovima određenim propisima, standardima i godišnjim planom i programom rada.

## **Članak 96.**

- 1) Poslodavac obavlja ispitivanje strojeva i uređaja s povećanim opasnostima:
  - 1) prije nego se počnu rabiti,
  - 2) svakodnevno,
  - 3) u rokovima određenim godišnjim planom i programom rada,
  - 4) poslije popravka odnosno rekonstrukcije.
- (2) Ispitivanje strojeva i uređaja obavlja se prema provedbenim propisima koje donese ministar rada i prema odgovarajućoj tehničkoj dokumentaciji.

### **Članak 97.**

U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom (zbog godina starosti - 5 godina pred starosnu mirovinu, ozljede na radu, invaliditeta, ili profesionalnih bolesti), Poslodavac je tom radniku dužan osigurati povoljnije uvjete rada. lakši posao, povoljnija norma, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i slično), bez smanjivanja plaće koju je radnik imao u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

### **Članak 98.**

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene opasnosti od nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće radnog mjesta na koje je radnik bio raspoređen u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

### **Članak 99.**

Nakon što prestane obavljati poslove ravnatelja, radniku se osigurava rad na radnom mjestu njegove stručne spreme, odnosno u odgojno-obrazovnom procesu.

### **Članak 100.**

- (1) Radnicima je zabranjeno uzimanje alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti prije stupanja na rad i tijekom rada, te njihovo unošenje u radne prostorije.
- (2) Ravnatelj ili osoba koju ovlasti, dužna je prikladnim mjerama provoditi zabranu uzimanja alkoholnih pića i sprječavati zlorabu sredstava ovisnosti.
- (3) Po prikladnim mjerama iz stavka 2. ovoga članka podrazumijevaju se mjere primjerene utvrđenim potrebama zaštite na radu, koje u pravilu obuhvaćaju aktivnosti:
  - 1) sprječavanja uzimanja alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti tijekom rada i provođenje zabrane njihovog unošenja u radne prostorije i prostore,
  - 2) izvještavanja i osposobljavanja radnika o štetnosti sredstava ovisnosti i njihovom utjecaju na radnu učinkovitost,
  - 3) izrade i provedbe prevencije ovisnosti na radnom mjestu u skladu sa stvarnim potrebama,
  - 4) uređivanja protokola suradnje ravnatelja ili ovlaštenika ( stručnjaka za zaštitu na radu), radnika službe medicine rada i povjerenika radnika za zaštitu na radu u provođenju mjera sprječavanja zlorabe sredstava ovisnosti,
  - 5) uređivanja postupka provjere radnika da li je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

### **Članak 101.**

- (1) U slučaju osnovane sumnje ravnatelj je ovlašten provesti postupak provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.
- (2) Provjeru radnika da li je pod utjecajem alkohola ili drugoga sredstva ovisnosti , obavlja ravnatelj ili osoba za koju on za to pisano opunomoći.
- (3) Provjera radnika za kojega postoji osnovana sumnja da je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti, može se provesti samo uz radnikov pristanak.



- (4) Provjera alkoholiziranosti radnika obavlja se alkometrom ili drugim prigodnim uređajem, postupkom ili sredstvom.
- (5) Smatrat će se da je radnik pod utjecajem alkohola ako u krvi ima alkohola više od 0,0 g/kg, odnosno više od 0,0 miligrama u litri izdahnutog zraka, odnosno u krvi ima višu koncentraciju alkohola od koncentracije dozvoljene procjenom rizika poslova koje taj radnik obavlja ili ako radnik uskrati pristanak za provjeru.
- (6) O provjeri da li je radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti vodi se zapisnik.
- (7) Radnika za kojega se utvrdi da je pod utjecajem alkohola ili drugoga sredstva ovisnosti, ravnatelj je dužan udaljiti s radnog mjesta.
- (8) Ako radnik odbije napustiti mjesto rada, ravnatelj ili druga osoba koja obavlja provjeru, treba se za pomoć obratiti najbližoj redarstvenoj službi.

## **Članak 102.**

- (1) Ravnatelj ne smije provjeravati je li radnik pod utjecajem drugih sredstava ovisnosti osim alkohola, ako mu je radnik predao potvrdu da se nalazi u programu liječenja od ovisnosti te da uzima supstitucijsku terapiju.
- (2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, upravno vijeće može, na prijedlog ravnatelja, zatražiti ocjenu zdravstvene i psihofizičke sposobnosti toga radnika za obavljanje povjerenih mu poslova.

## **Članak 103.**

- (1) Poslodavac je obavezan organizirati i osigurati pružanje prve pomoći radnicima i drugim osobama do pružanja hitne medicinske pomoći ili do prijema u zdravstvenu ustanovu te je obavezan omogućiti postupanje hitne medicinske pomoći.
- (2) Prvu pomoć mora pružiti svaki radnik koji je za to osposobljen.
- (3) Ormarić za prvu pomoć s potrebnim sanitetskim materijalom mora biti postavljen tako da može biti dostupan radnicima u svakoj prigodi.

## **Članak 104.**

U slučaju evakuacije i spašavanja prvo se evakuiraju djeca i radnice pa zatim druge osobe, a tek onda imovina Vrtića.

### **Izvrješćivanje radnika, evidencija i isprave**

## **Članak 105.**

Ravnatelj je dužan obavještavati i savjetovati se s radnicima, odnosno njihovim predstavnicima o pitanjima zaštite na radu, sukladno zakonu i općim propisima o radu.

## **Članak 106.**

- (1) Evidenciju i isprave u svezi zaštitom na radu čuvaju se i vode na način i pod uvjetima propisanih zakonom i provedbenim propisima.
- (2) Evidencije i isprave u svezi sa zaštitom na radu vodi tajnik ili osoba koju ravnatelj za to ovlasti.

## **X. ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### **Zaštita privatnosti radnika**

#### **Članak 107.**

- (1) Radnik treba pravodobno dostaviti poslodavcu odgovarajuće osobne podatke utvrđene propisima o evidenciji u oblasti rada, a radi ostvarenja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i obrađivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i dr.
- (2) Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi. Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. i 2. ovoga članka snosi radnik.
- (3) Poslodavac ne smije bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u može bitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika.

#### **Članak 108.**

- (1) Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.
- (2) Osobni podaci radnika mogu se dostavljati trećim osobama samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

## **XI. ZABRANA DISKRIMINACIJE**

#### **Članak 109.**

- (1) U vrtiću je zabranjena diskriminacije u svim pojavnim oblicima.
- (2) Pod pojavnim oblicima iz stavka 1. ovog članka podrazumijeva se izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, zapošljavanja, napredovanja, profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.
- (3) Pod izravnom diskriminacijom iz stavka 2. ovoga članka podrazumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase, etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.
- (4) Pod neizravnom diskriminacijom podrazumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 3. 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 110.**

Dužnost je svih tijela poslodavca i radnika pratiti i upozoravati na bilo koji oblik nastanka izravne ili neizravne diskriminacije.

## **Članak 111.**

(1) Uz pristanak osobe koja je može bitna žrtva diskriminacije, tijela poslodavca su dužna prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.

(2) Kada pravobranitelji iz stavka 1. ovoga članka to zahtijevaju, tijela poslodavca dužna su im u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva dostaviti sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.

## **XII. OBVEZA ČUVANJA PODATAKA**

### **Članak 112.**

Dužnost čuvanja profesionalne i poslovne tajne obvezuje radnika i nakon prestanka radnog odnosa kod poslodavca, osim u situacijama kada je to odredbama posebnih zakona propisano, odnosno u postupcima pred nadležnim tijelima.

## **XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Odlučivanje o statusu radnika i prestanak radnog odnosa**

### **Članak 113.**

O statusu radnika odlučuju ravnatelj i upravno vijeće.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:

- 1) izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme,
- 2) izvješćuje radnika s navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu
- 3) upućuje radnike na prethodni i redoviti liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova,
- 4) imenuje osobu koja će osim njega biti ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podaci radnika, obrađuju, koriste i dostavljaju trećima zakonito,
- 5) u slučajevima propisanim zakonom izvješćuje prosvjetnog inspektora o uvođenju prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena,
- 6) sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu,
- 7) izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa,
- 8) privremeno udaljuje s posla radnika protiv kojega je pokrenut i vodi se kazneni ili prekršajni postupak za neko od kaznenih ili prekršajnih djela propisanih člankom 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju sukladno zakonskim propisima.
- 9) izvješćuje pripravnika o prestanku ugovora o radu ako ne položi stručni ispit u zakonskom roku,
- 10) kod otkaza ugovora o radu osigurava dokaze o razlozima za otkaz ugovora o radu,
- 11) prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova,
- 12) radniku u roku do osam dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja, te mu izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa kod poslodavca,

**13)** obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima poslodavca.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka upravno vijeće:

- 1)** odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o zasnivanju i prestanku radnog odnosa
- 2)** odlučuje na prijedlog ravnatelja o upućivanju na liječnički pregled radnika kojem je narušeno zdravstveno i psihofizičko stanje u mjeri koja bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost ( izvanredni pregled),
- 3)** odlučuje o zahtjevima radnika za zaštitu prava iz radnog odnosa,
- 4)** obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima poslodavca.

## **1. Načini prestanka ugovora o radu**

### **Članak 114.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
  3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i Poslodavca,
  5. danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava nainvalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

### **Članak 115.**

(1) Poslodavac je dužan u roku od 8 dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

(2) Poslodavac je dužan u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radnim vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obaveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

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

## **2. Sporazum o prestanku ugovora o radu**

### **Članak 116.**

(1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

(2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

(3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj, odnosno osobakoju on ovlasti.

## **2. Otkaz ugovora o radu**

### **Članak 117.**

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

#### **2.1. Redoviti otkaz Poslodavca**

### **Članak 118.**

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

- ako prestane potrebe za obavljanjem određenog posla 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), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

### **Članak 119.**

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, ako istovremeno otkazuje više ugovora koji se odnose na ista radna mjesta, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koja terete radnika.

### **Članak 120.**

(1) Poslodavac može redovito otkazati radni odnos ako utvrdi da je radnik svojim ponašanjem ili radom povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza;
- ugrožavanja sigurnosti, zdravlja, razvoja i zaštite djece;
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada Poslodavca;
- nedopuštenog 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;
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti;
- nanošenja znatnije štete;
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja;
- uznemiravanja i spolnog uznemiravanja;
- zlouporabe korištenja bolovanja.

(2) Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim člankom 116. Zakona o radu.

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

(4) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan

omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

## **2.2. Redoviti otkaz radnika**

### **Članak 121.**

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

(2) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on ima za to osobito važan razlog.

## **2.3. Izvanredni otkaz**

### **Članak 122.**

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

### **Članak 123.**

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

### **Članak 124.**

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

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

### **Članak 125.**

(1) Otkaz mora imati pisani oblik.

(2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti radniku.

(3) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

### **Članak 126.**

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu ravnatelj je dužan priopćiti radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku i dostaviti mu obrazloženi prijedlog odluke o otkazu, te je dužan o toj odluci savjetovati se sa radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

## 2.5. Otkazni rok

### Članak 127.

- (1) U slučaju redovitog otkaza Poslodavca otkazni rok se određuje ovisno o vremenu provedenom u radnom odnosu kod Poslodavca i traje:
- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
  - mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
  - mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
  - dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
  - tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) 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 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

(3) Za radnika s invaliditetom u smislu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, otkazni rok se dodatno uvećava za mjesec dana, osim ako je taj radnik skrivio otkaz.

(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 stavku 1. ovoga članka.

### Članak 128.

(1) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(2) Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do istek otkaznog roka.

### Otpremnina za otkaz ugovora o radu

### Članak 129.

(1) Radnik kojemu se otkazuje ugovor o radu, uz uvjet od najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

(2) Otpremnina se određuje u iznosu od jedne osnovice za obračun plaće.

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

### **Članak 130.**

(1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može, u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

(2) Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa i u slučaju iz članka 129. stavka 4. Zakona o radu.

### **Članak 131.**

(1) Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koje prema Statutu i ovom Pravilniku nisu u nadležnosti Upravnog vijeća, donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

(2) O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv odluke ravnatelja ili osobe koju on ovlasti odlučuje Upravno vijeće.

(3) O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv prvostupanjske odluke Upravnog vijeća odlučuje Upravno vijeće.

### **Članak 132.**

(1) Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednim uručivanjem radniku.

(2) Radnik će svojim potpisom na primjerku odluke ili dostavnici naznakom dana primitka potvrditi obavljenу dostavu akata.

(3) Radniku se odluka može dostaviti preporučeno putem pošte na adresu koju je prijavio Poslodavcu.

(4) U slučaju odbijanja primitka, ne preuzimanja pošiljke ili nepoznate adrese radnika, dostava se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči Poslodavca.

(5) Istekom roka od osam dana od dana isticanje odluke na oglasnoj ploči smatra se da jedostava obavljena.

(6) Ako radnik ima punomoćnika, dostava se obavlja osobi koja je određena za punomoć.

### **Članak 133.**

Odluke Poslodavca koje se dostavljaju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili naznaku da je odluka konačna.



## **XV.ODGOVORNOST RADNIKA ZA POVREDE OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 134.**

(1) Obveze svih radnika u radnom odnosu kod poslodavca jesu da prema uputama danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavlja preuzeti posao.

(2) Radnik je dužan pridržavati se odredbi zakona i drugih propisa te općih akata poslodavca.

### **Članak 135.**

Neizvršavanje obveza iz radnog odnosa, kršenje pravila ponašanja utvrđenih ovim Pravilnikom i drugim općim aktima te narušavanje ugleda poslodavca i njegovih radnika povlači stegovnu odgovornost.

### **Članak 136.**

Lakše povrede radne obveze su:

- 1) učestalo kašnjenje na posao ili samovoljno napuštanje posla,
- 2) neopravdani izostanak s posla jedan dan,
- 3) neuredno čuvanje sredstava za rad, materijala ili druge ovjerene dokumentacije,
- 4) neuredno vođenje evidencija ili druge povjerene dokumentacije,
- 5) nepažljivo ili nemarno rukovanje opremom, uređajima, alatom, uslijed čega je mogla nastupiti šteta,
- 6) svaka druga radnja kojom je povrijeđena radna obveza ,a nema obilježje teške povrede radne obveze.

### **Članak 137.**

Teže povrede radne obveze jesu:

- 1) ponavljanje lakših povreda radnih obveza,
- 2) neizvršavanje , neopravdano odbijanje izvršenja ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
- 3) neopravdani izostanak s posla duže od jednog dana,
- 4) nedozvoljeno korištenje sredstvima poslodavca,
- 5) učestalo kršenje propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara,
- 6) odavanje poslovne i profesionalne tajne određene zakonom, drugim propisom, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima poslodavca,
- 7) zlouporaba položaja ili prekoračenja ovlasti,
- 8) namjerno ili zbog krajnje nepažnje nanošenje znatnije materijalne štete,
- 9) izazivanje ili poticanje nereda, tučnjave te grub i neprimjeren odnos prema drugim radnicima, djeci, roditeljima i drugim osobama,
- 10) otuđenje ili uništavanje imovine poslodavca,
- 11) zlouporabe korištenja bolovanja,
- 12) uporaba nevjerodostojne isprave u cilju ostvarivanja prava iz radnog odnosa,
- 13) izravna ili neizravna diskriminacija drugog radnika, uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- 14) neosnovano odbijanje radnika da se angažira u izvanrednim okolnostima ( u slučaju više sile i izvanrednog povećanja obujma rada te drugim slučajevima prijeko potrebe),

15) sklapanje poslova iz djelatnosti poslodavca, za svoj ili tuđi račun, a bez odobrenja ravnatelja odnosno upravnog vijeća,

16) sudjelovanje u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom ili pravilima sindikata,

17) ne obavještavanje nadležne osobe o bolesti ili drugoj okolnosti koja radnika onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu, ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik prilikom izvršenja obaveza iz ugovora o radu dolazi u kontakt,

18) ne obavještavanje nadležne osobe u roku od 3 dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u istom roku ne dostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju,

19) konzumacija duhanskih proizvoda u zabranjenim dijelovima unutarnjeg i vanjskog prostora poslodavca za vrijeme radnog vremena,

20) dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili opijata, odnosno njihovo uzimanje za vrijeme rada ili unošenje na radno mjesto,

21) ponašanje koje nanosi štetu ugledu poslodavca,

22) skrivljeno ponašanje koje povlači sa sobom kaznene posljedice,

23) odbije pristupiti liječničkom pregledu radi utvrđivanja zdravstvene i psihofizičke sposobnosti za obavljanje određenih poslova,

24) bijeg, napuštanje djeteta iz vrtića zbog nepažnje odgojitelja,

25) ostala skrivljena ponašanja predviđena zakonima i drugim propisima, Statutom, Etičkim kodeksom i drugim općim aktima poslodavca koja predstavljaju tešku povredu obveza iz rada i u svezi s radom.

### **Članak 138.**

Za povrede obveza iz članaka 144. i 145. ovog Pravilnika radniku se može izreći mjera:

1. usmena opomena
2. pisano upozorenje
3. redoviti otkaz
4. izvanredni otkaz.

Usmenu opomenu i pisano upozorenje izriče ravnatelj, a odluku o redovitom i izvanrednom otkazu donosi upravno vijeće.

### **Članak 139.**

Opomena radniku za kršenje lakše i teže povrede obveze iz radnog odnosa zastarijeva nakon dvije godine od kršenja obveze, te se briše iz radnikovog dosjea.

## **XVI. DOSTAVLJANJE PISMENA**

### **Članak 140.**

(1) Pismena u svezi s otkazom ugovora o radu i zaštitom prava iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnom mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju dostavljač i radnik. Radnik treba na dostavnici sam označiti nadnevak primitka pismena. Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će zabilježiti vrijeme i razloge odbijanja, a pismo će ostaviti u prostoriji u kojoj radnik radi.

(2) Kada radniku pismo nije dostavljeno na radno mjesto, treba mu pismo dostaviti poštom vlastitom dostavom ili putem javnog bilježnika na njegovu adresu. U slučaju odbijanja prijema pismena prilikom dostave ili nepoznate adrese radnika, dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči vrtića.

(3) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči vrtića, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od tri dana od dana isticanja pismena.

## **XVII. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA**

### **Članak 141.**

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

(2) Poblži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca. Ravnatelj je odgovoran za pravodobno dostavljanje podataka radničkom vijeću u slučajevima kad je zakonom propisana obveza obavještanja, prethodnog savjetovanja ilipribavljanja suglasnosti radničkog vijeća na određene odluke Poslodavca.

### **Članak 142.**

Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, njegova prava, u skladu sa Zakonom, ima sindikalni povjerenik.

### **Članak 143.**

(1) Radničko vijeće dužno je, uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, najmanje dva puta godišnje sazvati skup svih radnika radi sveobuhvatnog obavještanja i rasprave o stanju i razvoju predškolske ustanove, te o radu radničkog vijeća.

(2) Ako nije utemeljeno radničko vijeće, skup radnika iz stavka 1. ovoga članka dužan je sazvati ravnatelj, uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom.

(3) Ne dirajući u pravo radničkog vijeća da saziva skup radnika, ravnatelj može, ako ocijeni da je to potrebno, sazvati skup radnika voditi računa da se s time ne ograniče zakonske ovlasti radničkog vijeća. Ravnatelj se o sazivanju tog skupa radnika mora savjetovati s radničkim vijećem.

(4) Skupovi radnika mogu se održati po lokacijama ili smjenama, ako je to povoljnije radi nesmetanog odvijanja programa rada predškolske ustanove.

## **XVIII. NAKNADA ŠTETE**

### **1. Odgovornost radnika**

### **Članak 144.**

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

(2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je radnik odgovoran za dio štete koju jeuzrokovao.

(3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra seda su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

(4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljanjem, za štetu odgovaraju solidarno.

#### **Članak 145.**

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari putem vještačenja.

#### **Članak 146.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćen trećoj osobi.

## **Članak 147.**

(1) Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete za koju je odgovoran, pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do tada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično ukloniti radom kod Poslodavca i sredstvima rada Poslodavca ili,
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga posebno teško pogodila ili,
- ako se radi o osobi s invaliditetom, radniku starije životne dobi, samohranom roditelju ili skrbniku ,
- ako se radi o manjoj šteti.

(2) Smanjivanje štete zbog navedenih razloga može iznositi najmanje 20%, a radnika se može osloboditi od naknade štete i u cijelosti.

### **1. Odgovornost Poslodavca**

## **Članak 148.**

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom Poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu prema općim propisima obveznog prava.

(2) Prava na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

### **3. Zastara potraživanja za naknadu štete**

## **Članak 149.**

(1) Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

(2) U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od dana kada je šteta nastala.

(3) Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen duži rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kada istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

## **Članak 150.**

Potraživanje naknade štete koju Poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu uzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.

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

## **Članak 151.**

Ovaj Pravilnik može se mijenjati i dopunjavati samo na način i u postupku po kojem je donesen.

## **Članak 152.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama Poslodavca. Ovaj Pravilnik se dostavlja radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku.

KLASA: 011-01/26-01/02

URBROJ:2189-65-02-26-01

U Orahovici, 10.srpnja 2026. godine

Predsjednik Upravnog vijeća:

Hrvoje Jergović

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnim pločama poslodavca dana 10.7.2026. godine te stupio na snagu dana 17.7.2026. godine.

Ravnateljica:

Ivana Radočaj Tokić

Ovaj Pravilnik dostavljen je sindikalnom povjereniku dana 10.7. 2026. godine.

Sindikalni povjerenik:

Tilija Ribić