

Na temelju članka 26., stavka 1. Zakona o radu (Narodne novine broj: 93/14, 127/17, 98/19) i članka 65. i 42. Statuta Dječjeg vrtića „Pahuljica”, Upravno vijeće Dječjeg vrtića „Pahuljica”, nakon savjetovanja sa sindikalnim povjerenicima Dječjeg vrtića „Pahuljica” na sjednici održanoj dana 3. ožujka 2021. donosi

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### Članak 1.

(1) Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Dječji vrtić „Pahuljica”, Rab kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Vrtić) uređuje izbor radnika i zasnivanje radnog odnosa, organizaciju i uvjete rada, prava i obveze Vrtića i radnika, plaće i novčane nadoknade radnika, prestanak radnog odnosa, zaštitu dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Vrtiću.

#### Članak 2.

(1) Odredbe ovog pravilnika odnose se na sve radnike koji su s Vrtićem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom i radnik koji je odnos zasnovao u svojstvu pripravnika.

(2) Nitko u vrtiću ne može početi s radnom prije sklapanja ugovora o radu.

#### Članak 3.

(2) Odredbe ovog Pravilnika ne primjenjuju se u slučajevima kada je zakonom, podzakonskim aktom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Vrtića, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom položaj radnika Vrtića uređen povoljnije od položaja iz ovog Pravilnika.

#### Članak 4.

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

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

#### Članak 5.

(1) Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno te prema uputama ili radnim nalogima ravnatelja.

(2) Prava i obveze radnika i Vijeća iz ugovora o radu, zakona i ovoga pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika u Vrčiću.

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

### **a) Sklapanje ugovora o radu**

#### **Članak 6.**

O potrebi zapošljavanja novih radnika u Vrčiću odlučuje ravnatelj.

#### **Članak 7.**

(1) Izvor i trajno zapošljavanje dulje od 60 dana provodi se putem natječaja.

(2) Natječaj iz stavka 1. ovoga članka raspisuje Upravno vijeće. Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Vrčića, a rok za primanje prijave kandidata ne može biti kraći od osam dana.

(3) Kod objavljivanja natječaja Vrčić će na propisanom obrascu prijavu potrebe za radnikom dostaviti Hrvatskom zavodu za zapošljavanje.

#### **Članak 8.**

(1) Natječaj iz članka 7. ovog Pravilnika sadrži:

1. Puni naziv i sjedište Vrčića
2. Naziv ili vrstu rada za koji će se sklopiti ugovor o radu
3. Uvjete koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati
4. isprave koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz točke 3.
5. rok u kojem osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj

(2) Pored podataka iz stavka 1. ovog članka u natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

#### **Članak 9.**

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

#### **Članak 10.**

(1) Kada su zakonom ili drugim propisom za obavljanje pojedinih poslova utvrđeni posebni uvjeti, radni odnos može se zasnovati samo s osobom koja ispunjava te uvjete.

(2) Dokaze o ispunjenosti uvjeta iz stavka 1. ovog članka osigurava radnik do izbora, do sklapanja ugovora o radu ili do dana početka rada.

#### Članak 11.

(1) S osobom izabranom prema članku 9. ovog Pravilnika ravnatelj sklapa ugovor o radu.

(2) Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim uglavcima ugovora.

(3) Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj može od osobe koja traži zaposlenje tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovornih poslova.

#### Članak 12.

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

(2) Ugovor o radu sklopljen između Vrtića i radnika mora sadržavati uglavke:

1. o strankama te njihovu prebivalištu odnosno sjedištu,
2. o mjestu odnosno mjestima rada radnika,
3. o nazivu naravi ili vrsti rada, odnosno popisu ili opisu poslova na kojima se radnik zapošljava,
4. o danu početka rada,
5. o očekivanom trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. o trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
7. o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Vrtićima,
8. o utvrđivanju plaće i drugim isplatama,
9. o trajanju redovitog radnog dana ili tjedna

(3) u slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog akta, kolektivnog ugovora te ovog Pravilnika, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

#### Članak 13.

(1) Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, ravnatelj je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

(2) Pisana potvrda iz stavaka 1. ovog članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 12. ovog Pravilnika.

#### Članak 14.

(1) Ravnatelj je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

## Članak 15.

(1) Osobe koje prema natječaju nisu izabrane, ravnatelj o neizboru izvješćuje i vraća im natječajnu dokumentaciju.

## Članak 16.

(1) Ravnatelj će bez natječaja neposredno sklopiti ugovor o radu:

- na određeno vrijeme kada obavljanje poslova ne trpi odgodu do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali jednokratno ne dulje od 60 kalendarskih dana,
- kada potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 kalendarskih dana

(2) Iznimno, Ravnatelj može s radnikom sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine u sljedećim slučajevima:

- radi zamjene privremeno nenazočnog radnika, do njegovog povratka na rad;
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

## Članak 17.

(1) Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti aneks ugovora kojim mijenjaju pojedine uglavke ugovora o radu.

### **b) Rad na određeno vrijeme**

## Članak 18.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

(2) Ravnatelj može zaključiti o potrebi sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, obavljanjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(3) Pod objektivnim razlozima iz stavka 2. ovog članka za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme podrazumijeva se:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika do njegova povratka na posao;
- privremeno povećanje opsega posla;
- privremeno zapošljavanje do zapošljavanja radnika s posebnim uvjetima;
- privremeni poslovi za koje postoji iznimna potreba;
- ostvarivanje određenog programa ograničenog trajanja (eksperimentalnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja);
- redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi u prostoru iznajmljenom 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, odnosno oglasa, ali ne duže od 60 dana.
- drugi razlozi utvrđeni propisom ili godišnjim planom i programom rada Vrtića.

#### Članak 19.

(1) Ravnatelj je dužan radniku koji je zaposlen u Vrtiću na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je u Vrtiću zaposlen na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme kada se radi o obavljanju poslova s istim ili sličnim stručnim zvanjima i vještinama.

(2) Radnike koji su u Vrtiću zaposleni na određeno vrijeme ravnatelj je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

#### Članak 20.

(1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru.

(2) O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka ravnatelj izvješćuje radnika usmeno ili pisano.

#### **c) Provjera radnikovih sposobnosti**

#### Članak 21.

(1) Prije izbora radnika, odnosno sklapanja ugovora o radu trebaju se provjeriti radne i druge (stručne, zdravstvene) sposobnosti osobe koja traži zaposlenje.

(2) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1 ovog članka provodi se testiranjem, određivanjem osobi da obavi neki posao, razgovorom, upućivanjem osobe na liječnički pregled i sl. prikladnim postupcima.

#### Članak 22.

(1) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 21. ovog pravilnika obavlja Ravnatelj odnosno povjerenstvo ili radnik Vrtića kojeg Ravnatelj za to opunomoći.

(2) Povjerenstvo odnosno radnik iz stavka 1. ovog članka dostavlja Ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

(3) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.

(4) Nitko u Vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.

#### **d) Probni rad**

##### Članak 23.

(1) Pri zasnivanju radnog odnosa može se vršiti provjera stručnih i radnih sposobnosti radnika kroz institut probnog rada koji može trajati najviše:

- do dva mjeseca za poslove za koje se traži od III. do V. stupnja stručne spreme,
- do tri mjeseca za poslove za koje se traži VI. i VII. Stupanj stručne spreme ili više.

(2) Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana.

(3) Zasnivanje radnog odnosa uz uvjet probnog rada predlaže Ravnatelj vrtića i isti mora biti naveden u natječaju, odnosno oglasu.

##### Članak 24.

(1) Ravnatelj vrtića imenuje članove komisije za praćenje rada radnika i provjere njegovih stručnih i radnih sposobnosti za vrijeme probnog rada.

(2) Komisija za praćenje rada radnika u probnom broju broji tri člana, od kojih jednog člana predlaže Sindikat.

(3) Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme iste vrste stručnog i radnog iskustva kao radnik čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

##### Članak 25.

(1) Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.

(2) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, redovito mu se otkazuje ugovor o radu uz otkazni rok od sedam dana.

(3) Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

(4) Ako Ravnatelj vrtića otkaz iz stavka 2 i 3. ovog članka ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

### **III PRIPRAVNICI**

##### Članak 26.

(1) Pripravnici u Vrtiću su osobe koje se prvi put zapošljavaju na poslovima odgojitelja ili stručnog suradnika uz uvjet stažiranja, odnosno polaganja stručnog ispita.

(2) Prava i obveze Vrtića i odgojitelja i stručnih suradnika pripravnika iz stavka 1 ovog članka uređuju se ugovorom o radu.

(3) Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad u zvanju za koje se školovao.

(4) Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži VI. I VII. Stupanj stručne spreme.

(5) Za vrijeme pripravničkog stažiranja pripravniku pripada osnovna plaća u visini od 87 % osnovne plaće radnog mjesta na koje je raspoređen te isti ostvaruje sva prava i obveze iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom kao i drugi radnici.

#### Članak 27.

(1) Za osposobljavanje pripravnika za samostalan rad poslodavac mora imenovati mentora i povjerenstvo za stažiranje koje će pratiti rad pripravnika prema planu i programu stažiranja koji mu mora biti uručen najkasnije u roku od 8 dana od dana sklapanja ugovora o radu.

#### Članak 28.

(1) Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno ili određeno vrijeme.

(2) Ako posebnim propisima nije drugačije utvrđeno pripravnički staž može trajati najviše 12 mjeseci.

(3) Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik koji je u Vrtiću zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme dulje od dvije godine, dužan je položiti stručni ispit u roku godine dana.

(4) Pripravniku koji ne položi stručni ispit iz stavka 3. ovog članka, ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

#### Članak 29.

(1) Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od sedam radnih dana što uključuje i dan/e kad polaže stručni ispit.

(2) Troškove polaganja stručnog ispita prvi put snosi poslodavac.

(3) Pod troškovima polaganja stručnog ispita podrazumijeva se plaćanje naknade za polaganje stručnog ispita.

(4) Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita iz članka 28. ovog pravilnika primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.

#### Članak 30.

(1) Vrtić može u skladu s godišnjim planom i programom rada radi pripremanja za polaganje stručnog ispita primiti odgojitelja ili stručnog suradnika na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

(2) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovog članka ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 28., stavka 2. ovog Pravilnika.

(3) S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad ravnatelj je dužan sklopiti ugovor u pisanom obliku.

(4) Ravnatelj vrtića može sklopiti ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa prema posebnim propisima za poticanje zapošljavanja.

#### **IV. RADNO VRIJEME**

##### **Članak 31.**

(1) Puno radno vrijeme radnika u Vrtiću iznosi 40 sati tjedno uključujući i dnevne stanke.

##### **Članak 32.**

(1) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka. Subota i nedjelja su dani tjednog odmora.

(2) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

(3) Radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika, stručnih suradnika, te medicinske sestre – zdravstvenog voditelja određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.

##### **Članak 33.**

(1) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.

(2) Radnik za trajanje radnog vremena može napustiti radni prostor Vrtića samo uz dopuštenje ravnatelja.

##### **Članak 34.**

(1) Raspored radnog vremena, odnosno raspored radnih obveza radnika utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom.

(2) Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed.

##### **Članak 35.**

(1) Ravnatelj može sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla, odnosno potreba rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.



(2) Ako radnik s kojim je sklopljen ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, radi kod još jednog ili više poslodavca, ravnatelj treba s drugim poslodavcima dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.

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

#### Članak 36.

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

#### Članak 37.

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

(2) Promjeni ugovora o radu prema stavku 1. ovog članka ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.

#### Članak 38.

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

(2) U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan raditi dulje od punog radnog vremena najviše do osam sati tjedno.

#### Članak 39.

(1) Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika u skladu s člankom 34., stavkom 2 ovog Pravilnika.

(2) Izuzetno od stavka 1. ovog članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenje posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu štetu, zamjene izočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

#### Članak 40.

(1) Kada narav posla i proces rada to zahtijevaju, puno ili nepuno ugovorno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi dulje, a tijekom drugog razdoblja kraće od ugovorenog radnog vremena.

(2) radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 1. ovog članka ne može tijekom godine biti prosječno dulje od ugovorenog radnog vremena.

(3) Preraspoređeno puno radno vrijeme radnika ne smije biti veće od 48 sati tjedno.

(4) Radniku koji radi nepuno radno vrijeme u Vrčiću i kod drugog poslodavca, može se radno vrijeme preraspodijeliti samo uz njegov pristanak.

(5) Radno vrijeme trudnice, majke s djetetom do tri godine starosti, samohranog roditelja s djetetom do šest godina starosti te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu može se preraspodijeliti samo uz pisani pristanak tih radnika.

#### Članak 41.

(1) Plan preraspodijele ranog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspdijeljeno radno vrijeme i odluku o preraspodijeli radnog vremena donosi ravnatelj.

### V. ODMORI I DOPUSTI

#### Članak 42.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na stanku u trajanju 30 minuta.

(2) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj, aktom iz članka 34. ovog Pravilnika.

(3) Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

#### Članak 43.

(1) Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata.

#### Članak 44.

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

(2) Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom i nedjeljom, osigurati će mu se tijekom sljedećeg tjedna korištenje neiskorištenog tjednog odmora.

(3) Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovog članka određuje ravnatelj.

#### Članak 45.

(1) U svakoj kalendarskoj godini punoljetni radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, a maloljetni radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

## Članak 46.

(1) Godišnji odmor od četiri tjedna uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

a) dužine radnog staža:

- do 5 godina radnog staža – 1 radni dan
- od 5 do 10 godina – 2 radna dana
- od 10 do 15 godina – 3 radna dana
- od 15 do 20 godina - 4 radna dana
- od 20 do 25 godina – 5 radnih dana
- od 25 do 30 godina – 6 radnih dana
- od 30 do 35 godina – 7 radnih dana
- od 35 godina i više – 8 radnih dana

b) složenosti poslova:

- poslovi za koje je uvjet NKV, PKV, NSS – 2 radna dana
- poslovi za koje je uvjet KV, SSS, VKV – 3 dana dana
- poslovi za koje je uvjet VSS, VŠS– 5 radnih dana

c) uvjeti rada:

- poslovi čije je obavljanje vezano uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, pralja, kuharica) - 2 radna dana
- poslovi čije je obavljanje vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, tajnik, zaposlenik u računovodstvu, ravnatelj) - 2 radna dana
- poslovi odgojitelja koji rade u prijevozu, na više programa ili više objekata – 1 radni dan

d) s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom – 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
- samohranom roditelju ili staratelju maloljetnog djeteta – 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu - 3 dana
- osoba s invaliditetom -2 dana
- invalidu domovinskog rata - 2 dana

e) s obzirom na ostvarene rezultate rada:

- prema ocjeni ravnatelja 1-3 radna dana

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da broj od 20 dana se uveća za zbroj svih dodanih dana utvrđenih u skladu s točkama (a-e).

(3) U godišnji odmor može se uračunati najviše 30 radnih dana, a ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti dulje od šest tjedana.

(4) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani, neradni dani propisani zakonom i vrijeme privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od strane ovlaštenog liječnika primarne zdravstvene zaštite.

#### Članak 47.

- (1) Radnici koriste godišnji odmor prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.
- (2) Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekinutom trajanju ili u dva dijela, ako se s ravnateljem drukčije ne dogovori. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekinutom trajanju.
- (3) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi i o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora izvješćuje ravnatelj.
- (4) O planu godišnjih odmora ravnatelj se treba savjetovati s radničkim vijećem najkasnije do 1. lipnja tekuće godine, a raspored korištenja godišnjih odmora donijeti do 30. lipnja tekuće godine.
- (5) Radnik može jedan dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje tri dana ranije.

#### Članak 48.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u tekućoj kalendarskoj godini u trajanju duljem od 14 dana radnik može koristiti u istoj godini nakon prestanka razloga spriječenosti ili neiskorišteni dio godišnjeg odmora prenijeti i koristiti u idućoj godini najkasnije do 30. lipnja.
- (2) Iznimno, od stavka 1. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.
- (3) Radnik ne može u iduću kalendarsku godinu prenijeti dio neiskorištenog godišnjeg odmora kada mu je u tekućoj kalendarskoj godini omogućeno korištenje toga dijela godišnjeg odmora.
- (4) O korištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka ili neiskorištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

#### Članak 49.

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne službe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga, ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan člankom 46. ovog Pravilnika za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- ako mu radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja,
- ako mu radni odnos prestane prije 1. srpnja.

(4) Iznimno od stavka 3. ovog članka radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

(5) U slučaju prestanka radnog odnosa, ukoliko radnik nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo za rad kod poslodavca do prestanka radnog odnosa, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora. Naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

#### Članak 50.

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

(2) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

(3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

(4) Troškovima iz stavka 3. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

(5) Putni troškovi su stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

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

#### Članak 51.

(1) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad.

(2) Ostatak godišnjeg odmora koristi će se naknadno, prema sporazumu s poslodavcem.

(3) Ako sam plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

#### Članak 52.

(1) Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto.

(2) Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, obavijest iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

### Članak 53.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođanje od obveza rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše deset dana za važne osobne potrebe i to za:

- sklapanje braka 5 radnih dana,
- teža bolest člana uže obitelji 5 radnih dana,
- smrt članak uže obitelji (smrt supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja, unuka) 4 radna dana,
- smrt članak šire obitelji (smrt brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika) 3 radna dana,
- selidbu 2 radna dana,
- veća oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica rata ili elementarnih nepogoda 2 radna dana,
- dobrovoljno davanje krvi 1 radni dan

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki slučaj naveden u stavku 1. u alineji 2,3,4 ovog članka, neovisno o broju dana koje je iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

(3) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se koriste neposredno nakon davanja krvi, a ako to nije moguće, dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s ravnateljem.

### Članak 54.

(1) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

(2) Ako okolnosti iz članka 53. ovog Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kad je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi i elementarne nepogode.

### Članak 55.

(1) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je radnik upućen od poslodavca ili uz njegovu suglasnost, te za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, radnik ima pravo:

- na plaćeni dopust radi pripremanja ili polaganja ispita na višoj, visokoj školi i fakultetu u trajanju od 15 radnih dana godišnje,
- na plaćeni dopust do 10 radnih dana za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća i sindikalnog rada prema programu osposobljavanja usvojenom na radničkom vijeću odnosno nadležnom tijelu sindikata,
- na plaćeni dopust za vrijeme trajanja osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od poslodavca 10 radnih dana

(2) Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 51. Pravilnika donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

## Članak 56.

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

## Članak 57.

(1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju djelatnosti ustanove, a osobito u sljedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji,
- izgradnja ili popravak kuće ili stana
- liječenje na vlastiti trošak
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na vlastiti trošak
- sudjelovanje u kulturno – umjetničkim i športskim priredbama

(2) Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.

(3) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Vrtića.

(4) Za trajanje neplaćenog dopusta radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

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

(6) Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, ugovor o radu se raskida s danom kada je radni odnos zaključen zbog korištenja neplaćenog dopusta, a ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o gubitku prava rada u Vrtiću.

(7) U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obavezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta.

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

## Članak 53.

(1) Upravno vijeće i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje i sigurnost, te omogućiti redovan rad radnika i djece Vrtića.

(2) U svezi sa stavkom 1. ovog članka u Vrtiću će se održavati prostorije, uređaji, oprema, sredstva i pomagala i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.

(3) Ravnatelj je dužan radnike redovno izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstva za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

#### Članak 54.

(1) Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njihovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurala ustanova, te osposobljenošću koju je stekao svojim obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem.

(2) Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svojeg postupka. Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke, bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

#### Članak 55.

(1) Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovornih poslova.

(2) Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovog članka snosi radnik.

#### Članak 56.

(1) Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Vrtića odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

(2) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovog članka snosi radnik.

(3) Tijela Vrtića ne smiju bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitno svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u Vrtiću.

#### Članak 57.

(1) U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik zaštite na radu ima pravo i obveze:

- biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika čiji je povjerenik,
- pozvati inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi životi i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike na rad na siguran način



#### Članak 58.

(1) Poslodavac će uputiti radnike na sistematski zdravstveni pregled svake 3 godine, a radnik je obavezan pristupiti sistematskom pregledu.

(2) Poslodavac plaća sistematski pregled u visini 1.000,00 kn. Preglede koji se obavljaju u predviđenoj cijeni dogovaraju radnik i poslodavac.

#### Članak 59.

(1) Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Vrčića kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.

(2) O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju radnikovih osobnih podataka te imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka ravnatelj može odlučiti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

(3) Radnikovi osobni podaci mogu se dostavljati trećima samo uz njihovu prethodnu suglasnost.

#### Članak 60.

(1) Radnici Vrčića tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.

(2) Zabranjeno je uznemiravanje radnika tijekom rada. Pod uznemiravanjem radnika Vrčića smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Uznemiravanjem tijekom rada smatra se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi
- uznemirujući telefonski pozivi
- korištenje nepriličnih izraza i tona u ophođenju
- zahtjevi za obavljanje poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj

(4) Pod spolnim uznemiravanjem radnika Vrčića smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(5) Vrčić je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju.

(6) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja poslodavaca, nadređenih i podređenih, suradnika i svake treće osobe s kojom radnik redovito dolazi u doticaj u tijeku rada ili u svezi s radom.

## Članak 61.

(1) Radnici su dužni, tijekom obavljanja poslova svojeg radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike, te u granicama svojih ovlasti spriječiti uznemiravanje od drugih radnika kao i trećih osoba i o tome izvijestiti ravnatelja.

(2) Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu odnosa iz radnog odnosa.

## Članak 62.

(1) O obvezi poštovanja dostojanstva radnika i zabrani uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ravnatelj je dužan upozoriti radnike putem oglasne ploče u Vrtiću.

## Članak 63.

(1) Ravnatelj je dužan imenovati nekoga od radnika Vrtića koji će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu radnika.

(2) Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: Ravnatelj) neposredno uoči da neki od radnika Vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povredu obveza iz radnog odnosa.

(3) Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 2. ovog članka ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora Vrtića.

(4) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 3. ovog članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljavanju.

## Članak 64.

(1) Za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz postupak zaštite dostojanstva radnika nadležna je od ravnatelja ovlaštena osoba koju opunomoći ravnatelj temeljem suglasnosti radničkog vijeća ili oba sindikata u ulozi radničkog vijeća.

(2) Radničko vijeće ili sindikati se o zaprimljenom prijedlogu za imenovanje osobe za zaštitu dostojanstva radnika moraju očitovati u roku od 8 dana od dana zaprimanja prijedloga za imenovanje ovlaštene osobe za provođenje postupka zaštite dostojanstva.

(3) Ukoliko se Radničko vijeće ili sindikati ne očituju u roku navedenom u stavku 2. Ovog članka smatra se da su suglasni s navedenim prijedlogom.

(4) Ukoliko se Radničko vijeće ili sindikalni povjerenici u ulozi radničkog vijeća protive prijedlogu poslodavca, poslodavac je dužan predložiti novu osobu nadležnu za zaštitu dostojanstva u roku od 8 dana od dana zaprimanja protivljenja radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika, ako ni tada Radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenik ne da suglasnost, Ravnatelj donosi odluku o imenovanju.

(5) Postupak zaštite dostojanstva radnika koji je podnio prijavu zbog uznemiravanja povjerljive je naravi.

(6) Radnik podnosi prijavu o uznemiravanju pisanom pritužbom.

(7) Osoba zadužena za provođenje postupka zaštite dostojanstva je dužna, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje, o čemu se sastavlja zapisnik koji radnik potpisuje.

(8) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 7. ovog članka smatra se radnikovom povredom obveza iz radnog odnosa.

(9) U slučaju da se ocijeni da je to potrebno, provesti će se i druge radnje radi utvrđivanja činjeničnog stanja (suočavanje, saslušanje svjedoka i dr.)

(10) Ako se pritužba zbog uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu u Vrtiću, Ravnatelj će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđivanja činjeničnog stanja iz pritužbe vodeći pritom računa o zaštiti dostojanstva radnika i interesima Vrtića.

#### Članak 65.

(1) Kada ovlaštena osoba za provođenje postupka zaštite dostojanstva utvrdi da uznemiravanje postoji, ovisno o okolnostima slučaja uznemiravanja, može poduzeti odnosno predložiti ravnatelju neku od sljedećih radnji odnosno mjera za zaštitu dostojanstva radnika:

- izmijeniti raspored rada određenih radnika ako to priroda posla dozvoljava
- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru,
- usmeno upozoriti radnika koji je izvršio uznemiravanje
- pisano upozoriti radnika koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti njegova oštrijeg sankcioniranja, u skladu s propisima
- pokrenuti stegovni postupak odnosno otkazati ugovor o radu.

#### Članak 66.

(1) Osobni podaci radnika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se priopćavati trećima.

#### Članak 67.

(1) O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik temeljem kojeg ravnatelj vrtića ako utvrdi postojanje uznemiravanja, predlaže mjere zaštite dostojanstva radnika.

(2) Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od 8 dana od dana primitka pisane pritužbe.

(3) Ako ravnatelj ili od njega ovlaštena osoba u roku od osam dana ne poduzme mjere zaštite dostojanstva ili ako su poduzete mjere neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad i u roku od osam dana zatražiti zaštitu pred nadležnim sudom.

## Članak 68.

(1) U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od osobe koja nije u radnom odnosu u Vrtiću ravnatelj može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, poduzeti sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem,
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera predviđenih propisima kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje,
- obavijestiti nadležnu policijsku postaju

## VII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

### Članak 69.

(1) U vrtiću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

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

### Članak 70.

(1) Pod izravnom diskriminacijom iz članka 66., stavka 2. ovog Pravilnika podrazumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj 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, obrazovanju, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.

(2) Pod neizravnom diskriminacijom iz članka 66., stavka 2. ovog Pravilnika razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovog članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kad se takve odredbe, kriterij i praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim sredstvima za njihovo postizanje.

### Članak 71.

(1) Dužnost je svih tijela i radnika Vrtića pratiti i upozoravati na bilo koji oblik nastale izravne ili neizravne diskriminacije.

### Članak 72.

(1) Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije u Vrtiću, tijela Vrtića dužna su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.

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

## **VIII. PLAĆE, NADOKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NADOKNADE**

### **Članak 73.**

(1) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

(2) Osnovna plaća je umnožak koeficijentata složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

(3) Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

(4) Utvrđuje se osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće u bruto iznosu od 3.009,00 kuna, a koju prati osnovica Osnivača.

(5) Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta radnika od 01.01.2021. uvećava se za 6%, a od 01.06.2021. godine za dodatnih 5 %.

(6) Plaće radnika u Vrtiću ne smiju zaostajati za plaćom radnika u osnovnom obrazovanju, sukladno odredbi članka 51. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

(7) Koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta za obračun plaća radnika Vrtića utvrđuju se u skladu s važećim Kolektivnim ugovorom.

(8) Za vrijeme trajanja staža pripravnik ima pravo na 87% plaće radnog mjesta na koje je raspoređen te isti ostvaruje sva prava i obveze iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom kao i drugi radnici.

(9) Radnik koji zasniva radni odnos na određeno radno vrijeme, a nema tražene uvjete ima pravo na 84 % plaće radnog mjesta.

(10) Stručnom suradniku ili odgajatelju koji je napredovao u zvanje mentora koeficijent se uvećava za 7 %, stručnom suradniku ili odgajatelju koji je napredovao u zvanje savjetnika koeficijent se uvećava za 14 %.

(11) Osnovna plaća isplaćuje se za ostvareni ugovorni opseg rada.

### **Članak 74.**

(1) Plaća se isplaćuje unatrag, jednom mjesečno za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata plaća ne smije biti dulji od 30 dana.

(2) Radnik prima plaću i ostala primanja putem tekućeg računa banke prema osobnom odabiru.

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

#### Članak 75.

(1) Plaća i ostala materijalna prava radnika iskazuju se u bruto iznosu. Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje poslodavac.

(2) Poslodavac je dužan omogućiti radniku i sindikalnom povjereniku uvidu u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje.

#### Članak 76.

(1) Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za prekovremeni rad za 50 %

- za rad subotom i nedjeljom za 50 %

- odgojiteljima koji vode obogaćene programe (rano učenje stranog jezika, sportski, glazbeni, likovni, dramsko scenski i dr. program) za 10 %

- kad odgojitelj obavlja voditeljske poslove osnovna plaća mu se uvećava za 2 %

(2) Prekovremenim radom, kad je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki rad duži od strukturom predviđenog broja sati neposrednog rada s djecom za odgojno obrazovne radnike, a za ostale radnike duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom i nedjeljom, blagdanom i praznikom.

(3) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (jedan sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

#### Članak 77.

(1) Kada odgojitelj obavlja poslove imenovanog mentora na temelju pisane odluke ravnatelja, ima pravo na uvećanje osnovne neto plaće u iznosu od 1.000,00 kuna koje će se isplatiti jednom, prilikom obračuna plaće za mjesec u kojem je okončan pripravnički staž radnika pripravnika.

(2) Kada radnik po nalogu obavlja više od 5 dana poslove više složenosti od poslove na koje je raspoređen, plaća mu se isplaćuje sukladno plaći radnog mjesta za poslove koje je obavljao po nalogu.

(3) Za obavljanje poslova iz stavka 2 ovog članka ravnatelj donosi rješenje o plaći.

## Članak 78.

(1) Osnovna plaća radnika uvećava se za 0,5 posto po godini radnog staža.

(2) Vrtić će radniku isplatiti plaću nakon obavljenog rada jedanput za prethodni mjesec najkasnije do 15-og dana u idućem mjesecu.

## Članak 79.

(1) Vrtić će isplatiti radniku nadoknadu plaće:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 42 dana 95 % plaće iz prethodnog mjeseca, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti u iznosu 100 posto isplaćene prosječne plaće u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je započeo bolovanje
- za državne blagdanе i neradne dane utvrđene zakonom
- za trajanja plaćenog dopusta
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika u iznosu plaće
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom ili Kolektivnim ugovorom

(2) Naknada plaće je u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

(3) Sindikalnom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće u visini kao da je radio.

## Članak 80.

(1) Nadoknada plaće iz članka 79. ovog pravilnika isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaća prema članku 78. stavak 2 ovog Pravilnika.

## Članak 81.

(1) Radnik ima pravo na:

- nadoknadu troškova prijevoza na posao i s posla najviše u visini cijene povlaštene kuponske karte javnog mjesnog prijevoza. U određivanju visine naknade javnog gradskog prijevoza primjenjivat će se važeći cjenik ovlaštenog javnog prijevoznika u Gradu Rabu. Ukoliko zaposlenik iz bilo kojeg razloga ne radi, naknada za prijevoz se smanjuje razmjerno broju dana koje nije radio. Pravo na naknadu nemaju zaposlenici kojima je mjesto prebivališta udaljeno od mjesta rada manje od 1.000 metara. Zaposlenici kojima je mjesto prebivališta smješteno između najbliže stanice javnog gradskog prijevoza i 1.000. metara od mjesta rada,

imaju pravo na naknadu u visini 50 % cijene povlaštene kuponske karte javnog mjesnog prijevoza. Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova najviše u iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez,

- otpremninu kod odlaska radnika u mirovinu u visini tri prosječne mjesečne plaće u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca prije umirovljenja,

- dnevnicu za službeni put, naknadu troškova prijevoza i noćenja u hotelu u visini stvarnih troškova. Visina dnevnice određena je zakonom time da radniku pripada pravo na isplatu tog iznosa nakon 12 sati provedenih na putu.

(2) Materijalna primanja navedena pod stavkom 1 ovog članka isplaćuju se prema kriterijima i u visini utvrđenoj ovim Pravilnikom, odlukom Upravnog vijeća uz prethodnu suglasnost osnivača ili kolektivnim ugovorom za zaposlene u dječjim vrtićima.

(3) Radniku se mogu isplatiti i druge naknade (božićnica), solidarne pomoći, pokloni i jubilarne nagrade prema kriterijima i u visini utvrđenoj odlukom Upravnog vijeća uz prethodnu suglasnost osnivača ili kolektivnim ugovorom za zaposlene u dječjim vrtićima.

(4) Radniku se može isplatiti prigodna nagrada za božićne blagdane, najkasnije do 31. Prosinca tekuće godine, ako se sredstva za tu namjenu isplate i djelatnicima gradske uprave Grada Raba. Odluku o visini dodatka za svaku godinu donosi gradonačelnik sukladno raspoloživim proračunskim sredstvima.

(5) Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekinuti rad u predškolskoj ustanovi odnosno u upravnim odjelima Grada Raba i pravnim prednicima Ustanove za navršenih:

- 10 godina – u visini 2.500,00 kn
- 15 godina – u visini 3.000,00 kn
- 20 godina – u visini 5.000,00 kn

Za svakih narednih 5 godina radnog staža povećanje za 5 %.

Jubilarna nagrada se isplaćuje prvog narednog mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu, a najkasnije do isteka tekuće godine.

Iznimno, ako radniku prestaje rad u Vrtiću, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti radniku ili njegovim nasljednicima, sljedećeg mjeseca po prestanku rada.

(6) Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(7) Radniku se može isplatiti prigodna godišnja nagrada u visini neoporezivog iznosa.

(8) Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na solidarnu pomoć u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak i to u sljedećim slučajevima:

- smrti radnika
- smrti člana uže obitelji radnika (bračni i izvanbračni drug, roditelj, posvojitelj, dijete, usvojenik, pastorak)
- invalidnost radnika ili člana uže obitelji kao u prethodnoj alineji, jednom godišnje



- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana jednom godišnje, razdoblje od 90 dana ne mora se odnositi na istu kalendarsku godinu
- rođenje djeteta
- otklanjanje posljedica elementarnih nepogoda (poplave, požari i potresi)

(9) Svakom radniku za svako dijete do 15 godina starosti koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, u prigodi dana Sv. Nikole isplatiti dar u iznosu koji se odnosno godine isplaćuje u upravnim tijelima Osnivača. Sredstva se isplaćuju radniku koji na dijete ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema Zakonu o porezu na dohodak. Ako su oba roditelja zaposlenici u javnoj ustanovi Dječji vrtić Pahuljica Rab sredstva se isplaćuju samo jednom od roditelja.

(10) Svakom radniku koji pokaže izuzetan trud i doprinos u napretku ustanove ravnatelj može isplatiti nagradu na plaću u visini koju određuje svojom odlukom, a sukladno odrađenim satima i uloženom trudu djelatnika

(11) Poslodavac može radniku isplatiti regres za godišnji odmor u visini polovice iznosa predviđenog Pravilnikom o porezu na dohodak kao neoporezivom u te svrhe, ako se sredstva za tu namjenu isplate i radnicima gradske uprave Grada Raba.

(12) Regres iz prethodnog stavka ovog članka isplaćuje se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora, a radnicima koji se kasnije zaposle, ili zbog duljeg bolovanja, roditeljskog dopusta i sl. nisu na poslu u vrijeme kada se koriste godišnji odmor (srpanj, kolovoz), regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

(13) Radnici koji ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruju pravo na isplatu regresa iz stavka 1 ovog članka razmjerno broju mjeseci provedenom na radu u godini za koju ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora (visina regresa obračunava se na način: 30 dana godišnjeg odmora: visina regresa x broj mjeseci razmjernog godišnjeg odmora).

(14) Ukoliko je radniku, prije prestanka radnog odnosa isplaćen regres ili njegov razmjerni dio u iznosu većem od onog koji bi mu pripadao, poslodavac nema pravo od radnika tražiti vraćanje isplaćenog iznosa regresa.

#### Članak 82.

(1) Računovodstvo Vrtića dužno je radniku najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, nadoknade plaće ili druge novčane nadoknade dostaviti obračun iz kojeg je razvidno kako su utvrđeni iznosi plaće, nadoknade plaće ili druge novčane nadoknade.

#### Članak 83.

(1) Ako Vrtić na dan dospelosti ne isplati plaću, nadoknadu plaće ili drugu novčanu nadoknadu ili ih ne isplati u cijelosti, računovodstvo Vrtića dužno je do kraja mjeseca u kojem su dospjele rečene novčane isplate, uručiti radniku obračun iznosa koji mu je Vrtić bio dužan isplatiti.

(2) Računovodstvo Vrtića će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati ju na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

(3) Pisanu suglasnost iz stavka 2. ovog članka sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu Vrtića.

## **IX. ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

### **Načini prestanka ugovora o radu**

#### **Članak 84.**

(1) Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 20 godina radnog staža osiguranja,
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda

(2) Sporazum o prestanku ugovora o radu

#### **Članak 85.**

(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 osoba koju on ovlasti.

### **Otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 86.**

(1) Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

#### **Članak 87.**

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

- ako prestane potreba za obavljanje 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),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)

#### Članak 88.

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

#### Članak 89.

(1) Ravnatelj može redovito otkazati radniku (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada vrtića
- nedozvoljenog korištenja sredstvima vrtića
- povrede propisa o sigurnosti na radu i zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- namjernog nanošenja znatnije štete
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima usluga vrtića ili njihovo šikaniranje,
- izazivanje tučnjave na radnom mjestu
- zloupotrebe korištenja bolovanja

(2) Radi kršenja obveze iz stavka 1 ovog članka ravnatelj može redovito otkazati ugovor o radu pod uvjetima utvrđenim člankom 115. Zakona o radu.

(3) Za izvanredni otkaz ugovora o radu od strane poslodavaca i radnika primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

(4) U slučaju kršenja obveza iz radnog odnosa iz stavka 1. ovog članka od strane ravnatelja ustanove, osnivač preuzima sva ovlaštenja za pokretanje razrješenja ravnatelja.

#### Članak 90.

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

#### Članak 91.

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

(2) Radniku može biti upućeno upozorenje na obveze iz radnog odnosa zbog neizvršenja poslova. Upozorenje prestaje važiti nakon 3 godina od dana donošenja.

(3) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

#### Članak 92.

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

#### **Izvanredni otkaz**

#### Članak 93.

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

#### Članak 94.

(1) Pod osobito teškim povredama radne obveze smatra se:

- neizvršavanje, nesavjesno, nemarno ili nepravovremeno izvršavanje radnih obveza,
- odbijanje izvršavanja poslova bez opravdanih razloga,
- propuštanje radnji uslijed čega se ometa ili onemogućava proces rada,
- oštećivanje pedagoške dokumentacije,
- nestručno ili nepažljivo rukovanje sredstvima za radnicima,
- pribavljanje protupravne imovinske koristi za rad ili u svezi rada

(2) Osobito teškim povredama radne obveze smatraju se i druge radnje odnosno propusti radnika u svakom konkretnom slučaju, a prema ocjeni ravnatelja.

#### Članak 95.

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

#### Članak 96.

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

## **Redovito otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme**

### **Članak 97.**

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

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

### **Članak 98.**

(1) Otkaz mora imati pisani oblik.

(2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

(4) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

(5) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenje porodnog dopusta, dopusta za njega djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenje posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

### **Članak 99.**

(1) Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu ravnatelj je dužan priopćiti radničkom vijeću i dostaviti mu obrazloženi prijedlog odluke o otkazu, te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

## **Otkazni rok**

### **Članak 100.**

(1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je određen ovisno o vremenu provedenom u radnom odnosu kod istog poslodavca:

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

### **Članak 101.**

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

## **Otpremnina**

### Članak 102.

(1) Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

(2) U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

### Članak 103.

(1) Ako se u roku od šest mjeseci od dana redovitog otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga promijene okolnosti i ponovno nastane potreba za zapošljavanjem na istima poslovima, ravnatelj je dužan radniku kojemu je otkazan ugovor o radu, ponuditi sklapanje novog ugovora o radu.

## **X. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA**

### Članak 104.

(1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta kojim je možebitno povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti upravnom vijeću zahtjev za zaštitu prava.

(2) Ako raspolaže relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, upravno vijeće će o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.

### Članak 105.

(1) Kada upravno vijeće utvrdi da je radnikov zahtjev za ostvarivanje prava nerazumljiv ili nepravodoban, zahtjev će odbaciti.

### Članak 106.

(1) Ako ne postupi po članku 81. ovoga pravilnika, odlučujući o zahtjevu, upravno vijeće može:

- zahtjev odbiti kao neosnovan,

- zahtjevu udovoljiti i osporavani akt izmijeniti ili poništiti,

- zahtjevu udovoljiti i osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti predmet na ponovno odlučivanje.

## **XI. DOSTAVLJANJE PISMENA**

### **Članak 107.**

(1) Sva rješenja o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezno se, u pisanom obliku i s obrazloženjem, dostavljaju radniku s poukom o pravnom lijeku.

(2) Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na rješenje iz prethodnog stavka, ravnatelj ili druga ovlaštena osoba ili tijelo ovlašteno za rješavanje po prigovoru, dužni su prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to radnik u podnijetom prigovoru zahtijeva.

(3) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnome 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 odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena.

(4) Kada radniku pismeno nije dostavljeno na radno mjesto, treba mu pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu. U slučaju odbijanja prijama pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese radnika dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Vrtića. Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Vrtića, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od dva dana od dana isticanja pismena.

## **XII. NADOKNADA ŠTETE**

### **Članak 108.**

(1) Bez dopuštenja ravnatelja radnik Vrtića ne smije za sebe ili drugu osobu obavljati poslove sredstvima ili opremom Vrtića.

(2) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu vrtiću, dužan je nastalu štetu nadoknaditi.

### **Članak 109.**

(1) Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovoran je za dio štete koji je prouzročio.

(2) Ako štetu prouzroči više radnika, a ne može se za svakog radnika utvrditi dio štete koji je prouzročio, svi radnici odgovaraju za štetu i dužni su je nadoknaditi u jednakim iznosima.

### **Članak 110.**

(1) Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta.

(2) Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovoga članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

#### Članak 111.

(1) Radnik je dužan nadoknaditi štetu u iznosu stvarno nastale štete u slučaju:

- neopravdanog izostanka s rada,
- nemarnog obavljanja poslova,
- prestanka rada prije isteka otkaznog roka kada ima obvezu raditi,
- nestručnog ili nepažljivog rukovanja sredstvima za rad,
- zakašnjanja na posao, izlaska s posla za vrijeme rada ili napuštanja rada prije isteka radnog vremena,
- izazivanja tučnjave ili fizičkog napada na dijete, drugog radnika ili osobe koje borave u Vrtiću,
- ometanja jednog ili više radnika u obavljanju radnih obveza,
- kršenja odredaba kućnoga reda.

#### Članak 112.

(1) Vrtić će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja nadoknade štete ako šteta nije učinjena namjerno, ako radnik do tada nije uzrokovao štetu, ako je poduzeo sve da se šteta otkloni ili bi se radnik zbog isplate nadoknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.

#### Članak 113.

(1) Ako radnik na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a tu je štetu nadoknadio Vrtić, radnik je dužan Vrtiću vratiti iznos koji je on isplatio trećoj osobi.

#### Članak 114.

(1) Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

(2) Ako radnik ne nadoknadi nastalu štetu dragovoljno, ravnatelj treba protiv radnika pokrenuti postupak za prisilnu nadoknadu štete.

#### Članak 115.

(1) Radnik ima pravo na nadoknadu štete od Vrtića ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Vrtić prouzroči štetu povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

(2) Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati.

(3) Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Vrtić će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima, prema pravomoćnoj sudskoj odluci, odnosno prema ovršnoj ispravi.



### **XIII. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO**

#### **Članak 116.**

(1) Ravnatelj je dužan odobriti neplaćeni dopust i mogućnost povratka na ugovorene poslove svakom radniku Vrtića koji je upućen na rad u diplomatsko-konzularno predstavništvo Republike Hrvatske ili radniku koji je od Ministarstva znanosti, obrazovanja i Sporta izabran za rad u hrvatskoj nastavi u inozemstvu.

(2) Vrijeme neplaćenog dopusta ravnatelj treba urediti sporazumno odnosno prema radnikovom pisano obrazloženom zahtjevu.

#### **Članak 117.**

(1) Radniku iz članka 116. ovoga pravilnika za vrijeme neplaćenog dopusta, odnosno rada u inozemstvu prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

#### **Članak 118.**

(1) Nakon prestanka rada u inozemstvu, odnosno isteka roka iz zakona, odluke ili ugovora o radu u inozemstvu, radnik iz članka 116. ovoga pravilnika dužan je pravodobno se vratiti na rad u Vrtić odnosno sukladno vremenu koje je definirano sporazumom iz stavka 2. članka 116. ovog Pravilnika.

(2) Ako se radnik ne javi pravodobno, odnosno vremenu koje je definirano sporazumom na rad u Vrtić, ravnatelj treba postupiti prema članku 84. stavku 1., točki 6 ovoga Pravilnika.

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

#### **Članak 119.**

(1) Vrtić će u okviru mogućnosti i u dogovoru s osnivačem osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

(2) Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Vrtić će iste uvjete iz stavka 1. ovog članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Vrtiću koji se ravnatelju Vrtića pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.

(3) Ako u Vrtiću djeluju dva ili više sindikata, a ne sporazumiju se o sindikalnom povjereniku koji će imati položaj radničkog vijeća, ravnatelj treba osigurati uvjete iz stavka 1. ovog članka samo sindikalnom povjereniku koji dostavi zapisnik i odluku iz koje je razvidno da je izabran za preuzimanje prava i obveza radničkog vijeća.

## Članak 120.

(1) Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova sindikata kod poslodavca i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na najmanje tri sata aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine.

(2) Pored broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, konferencija i kongresa.

(3) Sindikalni povjerenik prava iz prethodnog stavka ovog članka može koristiti u mjeri u kojoj bitno ne remeti rokove i radne procese u kojima sudjeluje.

(4) Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost, niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike. Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.

## Članak 121.

(1) Pri donošenju odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim predstavnikom Sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu, pravodobno dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj radnika.

(2) Važnim odlukama iz prethodnog stavka smatraju se osobito odluke o:

- promjenama u unutarnjem ustrojstvu ustanove
- donošenje Pravilnika o radu
- o planu i mjerama zapošljavanja, premještanju i otkazu,
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- o mjerama u svezi zaštite radnika
- o uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada
- o rasporedu radnog vremena
- planu godišnjih odmora

(3) Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik sindikata može, najdulje u roku od osam dana od dana dostave odluke iz stavka 2. Ovog članka poslodavcu dati primjedbe.

(4) Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke, te sindikalnom povjereniku dostaviti odgovor na primjedbe.

(5) Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovog članka o savjetovanju sa sindikalnim povjerenikom ili drugim predstavnikom sindikata ništava je.

## Članak 122.

(1) Poslodavac je dužan, bez naknade, za rad Sindikata osigurati najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za sindikalni rad, u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa, interneta i dr. raspoloživih tehničkih pomagala u mjeri nužnoj za ostvarenje sindikalne aktivnosti,
- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, po odluci sindikata,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a po potrebi i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu, odnosno prigodom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave člana Sindikata (pristupnica i sl.),
- svaki mjesec nakon obračuna plaće Sindikatu dostaviti iznos ukupno uskraćene članarine i pojedinačno uskraćene članarine svakog člana Sindikata kojem dostavlja izvješće.

#### Članak 123.

(1) Kad Sindikat zamjenjuje radničko vijeće on preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu.

(2) Ako kod poslodavca djeluje više Sindikata, a Sindikati se ne dogovore o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze iz svaka 1. Ovog članka, spor će se riješiti odgovarajućom primjenom odredbi Zakona o radu o izborima za Radničko vijeće.

#### Članak 124.

(1) Za izvješćivanje radničkog vijeća o podacima propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlašten je ravnatelj.

#### Članak 125.

(1) Poblži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i ravnatelja uz prethodnu suglasnost upravnog vijeća.

(2) Ako je radničko vijeće utemeljeno suprotno zakonu ili je kod provođenja izbora za radničko vijeće bilo teškog kršenja odredaba zakona koje je utjecalo na rezultate izbora, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak za poništenje izbora.

(3) Ako radničko vijeće ili član radničkog vijeća prekrši obveze koje ima prema zakonu odnosno drugom propisu, ugovoru ili sporazumu, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak raspuštanja radničkog vijeća ili isključenja pojedinog člana radničkog vijeća.

#### Članak 126.

(1) Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Vrčiću.

(2) Skup radnika saziva radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Vrčića

(3) Ako u Vrčiću nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika dužan je sazvati ravnatelj.

(4) Kada je u Vrću utemeljeno radničko vijeće, ravnatelj može sazvati skup radnika ne osporavajući radničkom vijeću pravo na sazivanje skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti radničkoga vijeća.

(5) Kod postupanja prema stavcima 3. i 4. ovoga članka ravnatelj je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

## **XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 127.**

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

### **Članak 128.**

(1) Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu donesen 5. veljače 2019. godine, Klasa: 601-02/19-01/05, Ur. Broj: 2169-06-19-01-01.

### **Članak 129.**

(1) Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Vrća dana 10. ožujka. 2021. godine, te stupio na snagu dana 18. ožujka. 2021.godine.

Klasa:601-02/21-01/05

Ur. broj: 2169-06-02-21-1

**PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA**  
Anamaria Vidas

\_\_\_\_\_  
**RAVNATELJICA**  
Sanja Grozdanić

Ovaj Pravilnik dostavljen je sindikalnim povjericama dana 24. veljače 2021. godine.

**SINDIKALNA POVJERENICA**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**SINDIKALNA POVJERENICA**

\_\_\_\_\_