

Na temelju članka 26. i članka 27. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23) i članka 39. Statuta Dječjeg vrtića Maslačak, Upravno vijeće Dječjeg vrtića Maslačak (u daljnjem tekstu: Poslodavac), nakon provedenog savjetovanja sa Radničkim vijećem Dječjeg vrtića Maslačak, na 25. sjednici održanoj dana 13. ožujka 2024. godine, donosi

## **PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA MASLAČAK ŽUPANJA**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

- (1) Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i Poslodavca, zasnivanje radnog odnosa, sklapanje i prestanak ugovora o radu, uvjeti rada, naknada plaća, materijalna prava radnika, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike.
- (2) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

#### **Članak 2.**

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuje na sve radnike zaposlene temeljem sklopljenog ugovora o radu.

#### **Članak 3.**

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim 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.**

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju 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 naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

#### **Članak 5.**

- (1) Prilikom 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 druge propise kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika.

#### **Članak 6.**

- (1) Radnik je obvezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Poslodavac će radniku dati posao i isplatiti plaću za obavljene rad te mu omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.
- (2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

## II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

### 1. Sklapanje ugovora o radu

#### Članak 7.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (3) Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost ugovora o radu.
- (4) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan prije početka rada radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

#### Članak 8.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom ili ovim Pravilnikom nije drukčije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

#### Članak 9.

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 i sl.),
- 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 se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, te se s osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa ugovor na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

#### Članak 10.

- (1) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
- (2) 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.
- (3) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 2. 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.
- (4) Iznimno od stavka 1. i 2. 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:
  - ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,
  - ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije,

- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

- (5) Svaka izmjena ili dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (6) Istekom roka od tri godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

#### **Članak 11.**

- (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, 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 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 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 12.**

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka ili ispunjenjem uvjeta utvrđenog tim ugovorom.

#### **Članak 13.**

- (1) Ocjenu o potrebi sklapanja ugovora o radu s novim radnicima donosi ravnatelj u skladu s potrebama organizacije rada.
- (2) Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.
- (3) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Poslodavca, a rok za primanje prijave kandidata ne može biti kraći od 8 dana od dana objave.
- (4) Natječaj sadrži: naziv i sjedište Poslodavca, naziv radnog mjesta, trajanje radnog odnosa, broj potrebnih radnika, uvjete za zasnivanje radnog odnosa, dokaze o ispunjavanju uvjeta, natječajnu dokumentaciju, odredbu da se nepravovremene i nepotpune prijave neće razmatrati, rok do kojeg se primaju prijave, rok u kojem će kandidati biti obaviješteni o izboru, način ostvarivanja prednosti sukladno zakonskim propisima, način provedbe prethodne provjere znanja i sposobnosti (ukoliko je primjenjivo).
- (5) Po isteku roka za podnošenje prijava, ravnatelj će odlukom imenovati Povjerenstvo za provedbu natječaja (u daljnjem tekstu: povjerenstvo) koje će provesti prethodnu provjeru znanja i sposobnosti (u daljnjem tekstu: testiranje) kandidata koji ispunjavaju formalne uvjete natječaja i odrediti način provedbe testiranja, ukoliko je isto utvrđeno Odlukom iz stavka 2. ovoga članka.

- (6) Povjerenstvo za provedbu natječaja provodi testiranje sukladno odlukama iz stavaka 2. i 5. ovoga članka, te izrađuje izvješće o testiranju i dostavlja ga ravnatelju, koji na temelju bodovanja predlaže zasnivanje radnog odnosa s jednim od tri kandidata koji su ostvarili najveći broj bodova.
- (7) Ukoliko Upravno vijeće odbije prijedlog ravnatelja iz stavka 6. ovoga članka ravnatelj predlaže zasnivanje radnog odnosa sa sljedećim kandidatom, sve dok Upravno vijeće ne donese odluku o zasnivanju radnog odnosa.
- (8) Ako sukladno odluci iz stavka 2. ovoga članka nije provedeno testiranje ravnatelj predlaže zasnivanje radnog odnosa s osobom koja zadovoljava formalne uvjete natječaja prema vlastitom izboru.
- (9) Ukoliko Upravno vijeće odbije prijedlog ravnatelja iz stavka 8. ovoga članka, ravnatelj predlaže zasnivanje radnog odnosa sa sljedećim kandidatom, sve dok Upravno vijeće ne donese odluku o zasnivanju radnog odnosa.
- (10) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete natječaja 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, sklapanjem ugovora o radu na određeno vrijeme do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci.
- (11) 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,
  - kada potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana,
  - do punog radnog vremena, s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
  - u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova,
  - odgojno-obrazovni radnici i ostali radnici u dječjim vrtićima koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme mogu, iz opravdanih razloga, koje utvrđuju upravna vijeća dječjih vrtića, u drugom dječjem vrtiću zasnovati radni odnos bez natječaja.
- (12) Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.
- (13) Iznimno, u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

#### **Članak 14.**

- (1) Testiranje iz članka 13. ovoga obavlja povjerenstvo kojeg imenuje ravnatelj.
- (2) U odluci o imenovanju ravnatelj propisuje način provedbe testiranja kandidata koje može biti pismeno i/ili usmeno i ispitnu literaturu.
- (3) Povjerenstvo pisanim putem poziva kandidate koji zadovoljavaju formalne uvjete propisane natječajem na testiranje, objavom na mrežnim stranicama koja mora sadržavati ispitnu literaturu, način provedbe testiranja, način bodovanja i vrijeme i mjesto testiranja.

#### **Članak 15.**

- (1) Pri odabiru kandidata uzimaju se u obzir prijave kandidata koji ispunjavaju uvjete propisane natječajem, te čije prijave su primljene u određenom roku iz članka 13. ovog Pravilnika, odnosno koje su poslone preporučenom poštom najkasnije posljednjeg dana roka.
- (2) Prijave uz koje nisu priloženi dokazi o ispunjavanju uvjeta ili nisu u skladu s traženim uvjetima neće se uzeti u obzir, odnosno smatrat će se nepotpunim.
- (3) Nepravodobne i nepotpune prijave neće se razmatrati.
- (4) Upravno vijeće utvrđuje kandidate koji zadovoljavaju formalne uvjete propisane natječajem.

## Članak 16.

U roku od 8 dana od dana donošenja odluke o izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa, a najkasnije u roku od 60 dana od dana objave natječaja, obavijest o izabranom kandidatu osobno će se dostaviti svakom kandidatu.

## Članak 17.

S osobom izabranom prema članku 13. ovog Pravilnika ravnatelj sklapa ugovor o radu.

## Članak 18.

Javni natječaj za izbor ravnatelja raspisuje se, a postupak za izbor provodi, na način propisan zakonom i Statutom Poslodavca.

## Članak 19.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. 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, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
  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. brutoplaći, 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.
- (2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6.- 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

## Članak 20.

- (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 uglavke propisane člankom 19. Pravilnika.
- (3) Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku 8 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

## Članak 21.

- (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) Poslodavac je dužan postupati u skladu sa člankom 31. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.
- (3) 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.
- (4) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 3. ovoga članka snosi Poslodavac.

## 2. Probni rad

### Članak 22.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Odluku o potrebi za probnim radom donosi Upravno vijeće.
- (3) Trajanje probnog rada sastavni je dio ugovora o radu, a isti ne može trajati duže od šest mjeseci.

### Članak 23.

- (1) Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba odnosno povjerenstvo, koje za to ovlasti ravnatelj.
- (2) Zadnjeg dana probnog rada ravnatelj izvješćuje radnika o uspješnosti tijekom probnog rada.
- (3) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.
- (4) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

## 3. Pripravnici

### Članak 24.

- (1) Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi puta zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik u dječjem vrtiću zasniva radni odnos kao pripravnik.
- (2) Pripravnički staž traje godinu dana.
- (3) Nakon obavljenog pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.
- (4) 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.
- (5) Osoba koja se zapošljava na mjestu stručnog suradnika ili odgojitelja, a koja je položila stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja ili izvan njega, obvezna je položiti razlikovni dio stručnog ispita pri čemu nema status pripravnika.

### Članak 25.

Način i uvjeti polaganja stručnog ispita, kao i program pripravničkog staža odrađuju se sukladno Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju i propisa donesenih na temelju zakona.

## 4. Stručno usavršavanje i napredovanje u položajna zvanja

### Članak 26.

- (1) Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji obvezni su stručno se usavršavati sukladno propisima koje donosi ministar nadležan za obrazovanje, a zdravstvena voditeljica u skladu s propisima koje donosi ministar nadležan za zdravstvo.
- (2) Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji mogu, dok su u radnom odnosu, napredovati u struci i stjecati položajna zvanja mentora, savjetnika i izvršnog savjetnika.

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

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

##### **Članak 27.**

- (1) Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, 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 rizik na radu, obavještavati radnike o riziku 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 28.**

- (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 i dostavlja trećim osobama osobne podatke radnika određene propisima o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.
- (3) Podatke iz stavka 2. ovoga članka Poslodavac unosi u evidenciju o radnicima iz odgovarajuće dokumentacije ili na temelju posebnih propisa, a radnik je u tu svrhu Poslodavcu obavezan pravodobno dostaviti potrebnu osobnu dokumentaciju ili isprave.
- (4) Osim podataka iz stavka 2. ovog članka, Poslodavac je dužan voditi i druge podatke prijavljene od radnika ili od nadležnog tijela od kojih ovisi ostvarivanje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (trudnoća, majčinstvo, očinstvo, dojenje djeteta, status samohranog roditelja, status posvojitelja, profesionalna bolest, ozljeda na radu, profesionalna nesposobnost za rad, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, obveze uzdržavanja koje terete radnika, za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu podaci o drugim poslodavcima kod kojih radnik radi u nepunom radnom vremenu i slično).
- (5) Radnici su dužni o svakoj promjeni podataka navedenih u stavku 2. i 4. ovoga članka obavijestiti Poslodavca odmah, a najkasnije u roku od 8 dana od dana nastanka promjene.

##### **Članak 29.**

- (1) Poslodavac će imenovati osobu, koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.
- (2) Poslodavac, osoba iz stavka 1. ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

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

##### **Članak 30.**

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

##### **Članak 31.**

- (1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

- (2)Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od osnova iz članka 4. ovog Pravilnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, odnosno kojim se postiže takav učinak.
- (3)Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, odnosno kojim se postiže takav učinak.

### **Članak 32.**

- (1) Poslodavac će imenovati osobu, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljem tekstu: ovlaštena osoba).
- (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) Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 1. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

### **Članak 33.**

- (1)Kada ovlaštena osoba primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužna je u roku od 8 dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika, ako utvrdi da ono postoji.
- (2)U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe ovlaštena osoba ispitat će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica o osnovanosti pritužbe.
- (3)Radnika se može ispitati uz nazočnost njegovog opunomoćenika odnosno sindikalnog povjerenika ili predstavnika.

### **Članak 34.**

- (1)O postupku po pritužbi sastavlja se zapisnik, na temelju kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila da je radnik uznemiravan ili spolno uznemiravan, predlaže nadležnom tijelu poslodavca hitno poduzimanje mjera zaštite dostojanstva radnika kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja radnika.
- (2)Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže neku od sljedećih mjera:
  - usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje,
  - pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje, uz najavu mogućnosti pokretanja postupka za otkaz ugovora o radu,
  - promjenu rasporeda rada tako da se izbjegne kontakt uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje,
  - pokretanje postupka za otkaz ugovora o radu radniku koji je izvršio uznemiravanje.
- (3)Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od 8 dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju radnika.

### **Članak 35.**

Ako se pritužba radnika odnosi na osobu ili radnika drugog Poslodavca, ovlaštena osoba će o primitku pritužbe bez odgode obavijestiti njegova poslodavca i zabraniti daljnji doticaj te osobe s uznemiranim ili spolno uznemiranim radnikom.

### **Članak 36.**

Podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu su tajnost odgovorne osobe iz članka 32. ovoga Pravilnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja konkretne pritužbe, na što moraju biti upozorene prije početka postupka rješavanja pritužbe i što mora biti konstatirano u zapisniku o rješavanju pritužbe.



## **Članak 37.**

- (1) Ako Poslodavac u rokovima iz članka 33. i članka 34. ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- (2) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.
- (3) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (4) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 3. ovoga članka.

## **IV. RADNO VRIJEME**

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

#### **Članak 38.**

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.
- (3) Radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika u neposrednom radu s djecom, stručnih suradnika, te medicinske sestre- zdravstvenog voditelja određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu.

#### **Članak 39.**

- (1) Radnik je dužan započeti rad i završiti u vrijeme određeno Godišnjim planom i programom rada Poslodavca.
- (2) Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor, osim ukoliko za to ima opravdani razlog, koji ocjenjuje ravnatelj.

#### **Članak 40.**

- (1) Početak i završetak tjednog i dnevnog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se Godišnjim planom i programom rada Poslodavca, uz obvezu savjetovanja s radničkim vijećem.
- (2) Ravnatelj mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

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

#### **Članak 41.**

- (1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Ukoliko priroda posla i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.
- (3) 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.
- (4) Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća se određuje razmjerno nepunom radnom vremenu za koje su zasnovali radni odnos.
- (5) Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu mogu se rasporediti u manje od 5 radnih dana u tjednu.

### **3. Prekovremeni rad**

#### **Članak 42.**

- (1) Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe.
- (2) U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- (4) O uvođenju prekovremenog rada ravnatelj je obavezan radniku dostaviti pisani zahtjev najkasnije jedan dan unaprijed.
- (5) Iznimno od odredbe stavka 4. 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 koji je Poslodavac dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (6) Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada s djecom, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.
- (7) 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 43.**

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

#### **Članak 44.**

- (1) Ravnatelj izdaje svakom radniku rješenje o godišnjem zaduženju i strukturi radnog vremena, prati ostvarivanje utvrđenih obveza radnika, te svaka tri mjeseca o tome izvješćuje radničko vijeće.
- (2) Ravnatelj mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

## **V. ODMORI I DOPUSTI**

### **1. Stanka**

#### **Članak 45.**

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta.
- (2) Vrijeme odmora ubraja se u radno vrijeme.
- (3) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.
- (4) Ako narav pojedinih poslova ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

### **2. Dnevni odmor**

#### **Članak 46.**

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

### 3. Tjedni odmor

#### Članak 47.

- (1) Tjedni odmor radnik koristi subotom i nedjeljom.
- (2) Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom ili nedjeljom, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje zamjenskog tjednog odmora od najmanje 24 sata.
- (3) Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovoga članka određuje ravnatelj.

### 4. Godišnji odmor

#### Članak 48.

- (1) Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).
- (2) U trajanje godišnjeg odmora ne računavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

#### Članak 49.

- (1) U odnosu na članak 48. stavak 1. ovoga Pravilnika, radnik ostvaruje dodatan broj radnih dana godišnjeg odmora:

a) prema dužini radnog staža:

od 5 do 15 godina	2 dana
od 15 do 25 godina	3 dana
od 25 do 30 godina	4 dana
od 30 do 35 godina	5 dana
više od 35 godina	6 dana

b) prema složenosti poslova:

poslovi VSS	4 dana
poslovi VŠS	3 dana
poslovi SSS, NSS	2 dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom	2 dana
za svako slijedeće maloljetno dijete još po	1 dan
samohranom roditelju djeteta do 15 godina	1 dan
roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju	2 dana
osobi s utvrđenim invaliditetom nadležnog tijela	1 dan

- (2) Vezano uz odredbu članka 48. stavka 1. sa dodatnim danima iz stavka 1. ovoga članka najduže trajanje godišnjeg odmora iznosi 30 radnih dana.

#### Članak 50.

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

#### Članak 51.

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 50. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora utvrđenog prema članku 48. i članku 49. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Iznimno, radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

#### Članak 52.

- (1) Godišnji odmor u pravilu se koristi u srpnju i kolovozu.
- (2) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dijelovima.

- (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.
- (5) 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 pod uvjetima iz članka 84. Zakona o radu.

#### **Članak 53.**

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.
- (2) Prigodom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, ravnatelj je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

#### **Članak 54.**

- (1) Na temelju rasporeda korištenja godišnjeg odmora, ravnatelj dostavlja svakom radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke Poslodavca.
- (3) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenu odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (5) Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se 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.

#### **Članak 55.**

- (1) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.
- (3) U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Naknada iz stavka 3. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

### **5. Plaćeni dopust**

#### **Članak 56.**

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

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- sklapanje braka djeteta	2 radna dana
- smrt supružnika, roditelja, djeteta, unuka	5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake	2 radna dana
- smrt roditelja supružnika	1 radni dan
- selidbe u isto ili različito mjesto stanovanja	2 radna dana
- dobrovoljno darivanje krvi za svako darivanje	1 radni dan

- teške bolesti člana uže obitelji (roditelja, supružnika, djece) 3 radna dana
  - polaganje stručnog ispita prvi put 7 radnih dana
- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust u slučajevima navedenim u stavku 1. ovoga članka uz ograničenje od ukupno sedam radnih dana godišnje.
- (3) Ograničenje iz stavka 2. ovoga članka ne primjenjuje se na slučajeve dobrovoljnog darivanja krvi.

#### **Članak 57.**

- (1) Radniku se može odobriti pravo na plaćeni dopust radi školovanja, stručnog osposobljavanja ili usavršavanja, ukupno do 5 radnih dana godišnje.
- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust radi obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, ukupno do 2 radna dana godišnje.

#### **Članak 58.**

- (1) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.
- (2) Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 56. i 57. Pravilnika donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.
- (3) Za vrijeme korištenja plaćenog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

### **6. Odsutnost s posla**

#### **Članak 59.**

- (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.

### **7. Neplaćeni dopust**

#### **Članak 60.**

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust na način propisan člankom 87. Zakona o radu.

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

#### **Članak 61.**

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

- osnovne plaće,
- dodataka na plaću,
- ostalih primitaka.

#### **Članak 62.**

- (1) Osnovna 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) Osnovicu za izračun plaće donosi Upravno vijeće.

#### **Članak 63.**

- (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 sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

## Članak 64.

Koeficijent složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Poslodavca određuju se kako slijedi:

<b>1. STRUČNO-PEDAGOŠKI POSLOVI</b>	
NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
1.1. STRUČNI SURADNIK - PEDAGOG, PSIHOLOG, EDUKACIJSKI REHABILITATOR, LOGOPED ILI SOCIJALNI PEDAGOG – SAVJETNIK	1,872
1.2. STRUČNI SURADNIK - PEDAGOG, PSIHOLOG, EDUKACIJSKI REHABILITATOR, LOGOPED ILI SOCIJALNI PEDAGOG – MENTOR	1,718
1.3. STRUČNI SURADNIK - PEDAGOG, PSIHOLOG, EDUKACIJSKI REHABILITATOR, LOGOPED ILI SOCIJALNI PEDAGOG - SA POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	1,537
1.4. STRUČNI SURADNIK - PEDAGOG, PSIHOLOG, EDUKACIJSKI REHABILITATOR, LOGOPED ILI SOCIJALNI PEDAGOG - POČETNIK, DO POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,304
1.5. ZDRAVSTVENI VODITELJ – VSS	1,537
1.6. ZDRAVSTVENI VODITELJ - VŠS	1,432
1.7. ODGOJITELJ - SAVJETNIK (VSS)	1,872
1.8. ODGOJITELJ -MENTOR (VSS)	1,718
1.9. ODGOJITELJ-SA POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM (VSS)	1,537
1.10. ODGOJITELJ-POČETNIK, DO POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA (VSS)	1,304
1.11. ODGOJITELJ - SAVJETNIK (VŠS)	1,640
1.12. ODGOJITELJ -MENTOR (VŠS)	1,551
1.13. ODGOJITELJ-SA POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM (VŠS)	1,432
1.14. ODGOJITELJ-POČETNIK, DO POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA (VŠS)	1,217
1.15. MEDICINSKA SESTRA-SSS	1,230
1.16. OSOBE NA RADNOM MJESTU ODGOJNO OBRAZOVNIH RADNIKA BEZ ZAKONOM ODREĐENE STRUČNE SPREME	1,217
<b>2. RAVNATELJ</b>	
NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
2.1. RAVNATELJ (VSS)	2,227
2.2. RAVNATELJ (VŠS)	1,959

### **3. PRAVNI, ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVENO - FINANCIJSKI POSLOVI**

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
3.1. VODITELJ ADMINISTRATIVNIH POSLOVA (VSS)	1,537
3.2. TAJNIK (VSS)	1,537
3.3. VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VSS)	1,436
3.4. VODITELJ RAČUNOVODSTVA I TAJNIK (VŠS)	1,273
3.5. ADMINISTRATIVNO-RAČUNOVODSTVENI RADNIK (SSS)	0,956

### **4. POMOĆNO-TEHNIČKI POSLOVI**

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
4.1. GLAVNI-A KUHAR-ICA, DOMAR RUKOVATELJ CENTRALNOG GRIJANJA I VOZAČ (SSS)	0,956
4.2. KUHAR-ICA (SSS)	0,900
4.3. KROJAČICA- PRALJA, POMOĆNI KUHAR, POMOĆNI RADNIK ZA NJEGU, SKRB I PRATNJU, SPREMAČICA, SERVIRKA (NSS)	0,697

#### **Članak 65.**

Pravo na postotno uvećanje vrijednosti koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta imaju svi zaposlenici ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja, te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to:

- od 20 do 29 godina	4%
- od 30 do 34 godine	8%
- od 35 i više godina	10%

#### **Članak 66.**

Radniku kojemu je temeljem izračuna plaće na način utvrđen člancima 62., 63., 64. i 65. ovoga Pravilnika mjesečni iznos bruto plaće manji od najnižeg mjesečnog iznosa bruto plaće za rad u punom radnom vremenu sukladno Zakonu o minimalnoj plaći i Uredbi o visini minimalne plaće isplaćuje se iznos propisane minimalne plaće.

#### **Članak 67.**

- (1) Radnicima se može isplatiti stimulativni dodatak u visini do 20% njegove osnovne plaće u slučajevima određenim posebnom odlukom ravnatelja, a radi povećanog opsega poslova ili iz drugih opravdanih razloga.
- (2) Radnicima se može isplatiti neoporeziva nagradu za ostvarene rezultate rada u slučajevima određenim posebnom odlukom ravnatelja za svakog radnika u iznosu do 1.000,00 eura godišnje.
- (3) Prava na dodatak i nagradu utvrđene stavcima 1. i 2. ovoga članka propisuju se Pravilnikom o nagradama.

#### **Članak 68.**

- (1) Osnovna plaća radnika povećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- za rad noću	50%
- za dnevni prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	50%

- (2) Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom radnik ima pravo na plaću uvećanu za 50%.
- (3) Prekovremenim radom priznaju se odrađeni sati odgojitelja iznad dnevne norme neposrednog rada s djecom, odnosno odrađeni sati ostalih radnika iznad 8 sati dnevne norme u tjednu od ponedjeljka do petka.
- (4) Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

#### Članak 69.

- (1) Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.
- (2) Plaća se isplaćuje do 15-og dana u mjesecu za protekli mjesec.
- (3) Prigodom isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine Poslodavac će radniku uručiti pisani obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- (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 povremene obveze radnika prema trećim osobama.

#### Članak 70.

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

- korištenja godišnjeg odmora,
- korištenja plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i ovim Pravilnikom.

#### Članak 71.

- (1) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini od 95% iznosa kao da je radio.
- (2) Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100% iznosa plaće.

### VII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

#### Članak 72.

- (1) Radnik može ostvariti pravo na regres temeljem dogovora Poslodavca s Osnivačem.
- (2) Ravnatelj odlukom određuje uvjete, iznos i način isplate.

#### Članak 73.

- (1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u neoporezivom iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (2) Radnik kojemu Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod Poslodavca.
- (3) Otpremnina iz stavka 2. ovoga članka iznosi 1/3 prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.
- (4) Ukupni iznos otpremnine određen sukladno stavku 2. i 3. ovoga članka ne može biti veći od 6 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (5) Otpremnina se isplaćuje najkasnije 15 dana nakon prestanka radnog odnosa.

#### Članak 74.

- (1) Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za rad kod Poslodavca, i to za navršenih:
  - 5 godina                      100,00 eura,
  - 10 godina                    200,00 eura,



- 15 godina	265,00 eura,
- 20 godina	330,00 eura,
- 25 godina	400,00 eura,
- 30 godina	465,00 eura,
- 35 godina	530,00 eura,
- 40 godina i svakih narednih 5 godina	665,00 eura,

(2) Jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka, isplaćuje se uz plaću za mjesec u kojem je radnik stekao pravo na isplatu jubilarne nagrade.

#### Članak 75.

- (1) Radniku se može povodom dana Sv. Nikole isplatiti za poklon prigodna nagrada za svako dijete do 15 godina starosti temeljem dogovora Poslodavca s Osnivačem.
- (2) Ravnatelj odlukom određuje iznos i način isplate.

#### Članak 76.

- (1) Radnik može ostvariti pravo na božićnicu i uskršnicu temeljem dogovora Poslodavca s Osnivačem.
- (2) Ravnatelj odlukom određuje uvjete, iznos i način isplate.

#### Članak 77.

- (1) Radnik ima pravo na potporu u slučaju:
 

- rođenja djeteta	200,00 eura
- smrti supružnika, djeteta, roditelja	400,00 eura
- (2) Radnik ima pravo na potporu, jedanput godišnje u slučaju:
 

- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana	330,00 eura
--	-------------
- (3) Ravnatelj temeljem zahtjeva radnika donosi odluku o isplati potpore.

#### Članak 78.

- (1) Uža obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:
 

- smrti radnika	465,00 eura i troškove pogreba
-----------------	--------------------------------
- (2) Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba.

#### Članak 79.

- (1) Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim odnosno međumjesnim javnim prijevozom u visini iznosa mjesečne karte.
- (2) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.
- (3) Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:
 

- od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnice
- duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnicu.
- (4) Visina dnevnice iznosi najviši iznos po Pravilniku o porezu na dohodak.
- (5) Kada radnik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, troškovi će mu se nadoknaditi po prijednom kilometru u visini neoporezivog iznosa po Pravilniku o porezu na dohodak. Kada će radnik koristiti privatni automobil u službene svrhe određuje Poslodavac.

### VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

#### 1. Načini prestanka ugovora o radu

#### Članak 80.

Ugovor o radu prestaje u slučajevima određenim Zakonom o radu i Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju.

## Članak 81.

- (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 radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga 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 82.

- (1) Pisanu 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.

## 3. Otkaz ugovora o radu

### Članak 83.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

#### 3.1. Redoviti otkaz poslodavca

### Članak 84.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

### Članak 85.

- (1) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koja terete radnika.
- (2) Ako je Poslodavac otkazao ugovor o radu radniku iz poslovno uvjetovanih razloga, tada ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (3) Ako u roku od šest mjeseci nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova zbog kojih je radnik dobio poslovno uvjetovani otkaz, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao.

### Članak 86.

- (1) Poslodavac može redovito otkazati radniku 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;
  - neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti 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 ovim Pravilnikom o radu;
  - iznošenja informacija i podataka koje je saznao u radu neovlaštenim osobama;
  - zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti;
  - nanošenja znatnije štete;
  - nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja;
  - uznemiravanja i spolnog uznemiravanja;
  - zlouporabe korištenja privremene nesposobnosti za rad.
- (2) Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom 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.

### **3.2. Redoviti otkaz radnika**

#### **Članak 87.**

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
- (2) Kad otkazuje radnik, otkazni rok iznosi 30 dana, ako se radnik i Poslodavac ne dogovore drukčije.

### **3.3. Izvanredni otkaz**

#### **Članak 88.**

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 89.**

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 90.**

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.

### **3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme**

#### **Članak 91.**

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

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

#### **Članak 92.**

- (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 danom dostave otkaza ugovora o radu.

- (5) Iznimno, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.
- (6) Tijek otkaznog roka se utvrđuje sukladno članku 121. Zakona o radu.

### **3.6. Otkazni rok**

#### **Članak 93.**

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok se određuje sukladno odredbama Zakona o radu.

### **3.7. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

#### **Članak 94.**

U slučaju kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

#### **Članak 95.**

### **3.8. Odlučivanje o prestanku radnog odnosa**

Odluku o prestanku radnog odnosa kod Poslodavca, u okviru svoje nadležnosti, donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja, osim u slučaju isteka ugovora o radu na određeno vrijeme.

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

#### **Članak 96.**

- (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 Upravnog vijeća ostvarenje toga prava.
- (2) Ako Upravno vijeće 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.

#### **Članak 97.**

- (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.
- (2) O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv odluke ravnatelja odlučuje Upravno vijeće.

#### **Članak 98.**

- (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 i naznakom dana primitka potvrditi obavljenu dostavu akata.
- (3) Radniku se odluka može dostaviti preporučeno putem pošte na adresu koju je prijavio Poslodavcu.
- (4) U slučaju odbijanja primitka 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 je dostava obavljena.
- (6) Ako radnik ima punomoćnika, dostava se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

## X. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

### Članak 99.

- (1) Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati jednog ili više svojih predstavnika (u daljnjem tekstu: radničko vijeće) koji će ih zastupati kod Poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.
- (2) Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod određenog poslodavca.
- (3) Poblži uvjeti za rad radničkog vijeća uređuju se sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca.
- (4) Ravnatelj je odgovoran za pravodobno dostavljanje podataka radničkom vijeću u slučajevima kad je zakonom propisana obveza obavješćivanja, prethodnog savjetovanja ili pribavljanja suglasnosti radničkog vijeća na određene odluke Poslodavca sukladno odredbama Zakona o radu.
- (5) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom o radu.

### Članak 100.

- (1) Radi sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Poslodavca te o radu radničkog vijeća moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika zaposlenih kod Poslodavca.
- (2) Skup radnika iz stavka 1. ovoga članka saziva radničko vijeće, uz prethodno savjetovanje s Poslodavcem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne šteti poslovanju Poslodavca.
- (3) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, skup radnika iz stavka 1. ovoga članka dužan je sazvati Poslodavac.

### Članak 101.

- (1) Radnici imaju pravo, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata.
- (2) Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog članstva u sindikatu, a osobito nije dopušteno:
  - ugovor o radu s određenim radnikom sklopiti pod uvjetom da on ne stupa u sindikat, odnosno pod uvjetom da istupi iz sindikata
  - otkazati ugovor o radu ili na drugi način staviti radnika u nepovoljniji položaj od ostalih radnika zbog njegova članstva u sindikatu ili sudjelovanja u sindikalnim djelatnostima izvan radnoga vremena, a uz suglasnost poslodavca i za vrijeme radnoga vremena.
- (3) Članstvo u sindikatu i sudjelovanje u djelatnostima sindikata ne smije biti okolnost na kojoj poslodavac temelji odluku o sklapanju ugovora o radu, promjeni poslova koje radnik obavlja, odnosno mjesta rada, stručnom obrazovanju, napredovanju, plaćanju, socijalnim davanjima i prestanku ugovora o radu.
- (4) Poslodavac se ne smije koristiti prisilom u korist ili protiv bilo kojega sindikata.

### Članak 102.

- (1) Sindikati samostalno odlučuju o načinu njihova zastupanja kod Poslodavca.
- (2) Sindikati koji imaju najmanje pet zaposlenih kod Poslodavca mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih povjerenika.
- (3) Sindikati koji imaju članove kod Poslodavca mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih predstavnika.
- (4) Sindikalni povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu kod Poslodavca.

- (5) Sindikalni povjerenici, odnosno sindikalni predstavnici imaju pravo kod Poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.
- (6) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno sindikalnom predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz stavka 5. ovoga članka te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.
- (7) Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik pravo iz stavka 5. ovoga članka mora ostvarivati na način koji ne šteti poslovanju Poslodavca.
- (8) Sindikat mora pisano obavijestiti Poslodavca o imenovanju sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

#### **Članak 103.**

- (1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:
  - otkazati ugovor o radu ili
  - na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.
- (2) Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom Poslodavca.
- (3) Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a Poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.
- (4) Zaštitu iz stavka 1. ovoga članka uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod određenog poslodavca uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredbi Zakona o radu o broju članova radničkog vijeća u odnosu na broj sindikalno organiziranih radnika kod Poslodavca.

#### **Članak 104.**

Na zahtjev i u skladu s uputama sindikata, a uz prethodnu pisanu suglasnost radnika koji je član sindikata, Poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu te je redovito uplaćivati na račun sindikata.

#### **Članak 105.**

Sva ostala prava i obveze radničkog vijeća, sindikalnog povjerenika ili predstavnika utvrđuju se sukladno odredbama Zakona o radu i sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca.

### **XI. NAKNADA ŠTETE**

#### **1. Odgovornost radnika**

#### **Članak 106.**

- (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 je uzrokovao.
- (3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.
- (5) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari putem vještačenja.

### **Članak 107.**

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

### **Članak 108.**

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 manjoj šteti.

## **2.Odgovornost Poslodavca**

### **Članak 109.**

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

## **XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 110.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama Poslodavca.

### **Članak 111.**

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

### **Članak 112.**

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje s važenjem Pravilnik o radu Dječjeg vrtića Maslačak, KLASA: 601-02/21-02/1, URBROJ: 2212/01-JT-1-04-21-1 od 30. prosinca 2021. godine.

**KLASA: 601-02/24-01/1**

**URBROJ: 2196-5-2-04-24-1**

Županja, 13. ožujka 2024. godine



Predsjednik Upravnog vijeća

Ovaj Pravilnik o radu je objavljen na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića Maslačak dana 13. ožujka 2024. godine

Ravnateljica



Andrea Andrašić-Raguž

*Andrea Andrašić-Raguž*