

Na temelju članka 26. stavak 1. i članka 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17) i članka 52. Statuta Dječjeg vrtića „Vrapčić“, Klasa: 601-02/17-01/1, Urbroj: 2137/63-17-01, od 10.02.2017. godine, Upravno vijeće Dječjeg vrtića Vrapčić na 22. sjednici održanoj dana 31.01.2019. godine donosi:

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### Članak 1.

Ovim se Pravilnikom uređuju radni odnosi, plaće, organizacija rada, postupak i mјere za zaštitu dostojanstva radnika, te mјere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod poslodavca Dječji vrtić Vrapčić (u dalnjem tekstu: poslodavac).

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom i osobe koje su s poslodavcem sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju za rad, te volontere.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

Unutarnje ustrojstvo, djelokrug i način rada, popis radnih mjesta s opisom poslova i uvjetima za njihovo obavljanje te organizacija rada poslodavca detaljnije se uređuje posebnim Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada poslodavca.

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

#### Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom o radu, Sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, Kolektivnim ugovorom ili Zakonom, za radnika se primjenjuje najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim Zakonom nije drukčije određeno.

#### Članak 3.

Radnik je obvezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štititi poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada i pravila struke, kao i pridržavati se uputa Ravnatelja o načinu obavljanja posla.

Poslodavac, uz puno poštovanje prava i dostojanstva svakog radnika jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

Poslodavac će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

#### Članak 4.

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

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

### **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

#### Članak 5.

Radni odnos između poslodavca i radnika zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada su se ugovorne strane usuglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

#### Članak 6.

Osoba mlađa od 15 godina ili osoba s 15 godina, a mlađa od 18 godina, koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

Maloljetnik stariji od 15 godina može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

Maloljetnici se ne smiju zapošljavati na poslovima koji mogu ugroziti njihovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj.

#### Članak 7.

Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa donosi Upravno vijeće na prijedlog Ravnatelja.

Ugovor o radu u ime poslodavca potpisuje Ravnatelj.

#### Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme.

Prava i obveze radnika i poslodavca u svezi radnog odnosa ostvaruju se od dana kada je radnik počeo raditi.

#### Članak 9.

Ugovor o radu obavezuje stranke dok ga jedna strana ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.

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

#### Članak 10.

Ravnatelj može bez natječaja neposredno s radnikom sklopiti ugovor o radu:

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

#### Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se na određeno vrijeme kad se radi o:

- zamjeni privremeno odsutnog radnika,

- privremenim poslovima za kojima postoji iznimna potreba,
- drugi razlozi utvrđeni Godišnjim planom i Programom rada poslodavca,
- ostvarivanju određenog poslovnog pothvata,
- zapošljavanju radnika bez oglasa, odnosno bez natječaja radi obavljanja poslova koji ne trpe odlaganje ali najduže do 60 dana,
- zapošljavanju radnika koji nema tražene uvjete, do zapošljavanja radnika koji te uvjete ispunjava, a najduže u skladu sa Zakonom.

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva za neprekinuto razdoblje duže od 3 godine, osim u slučaju privremene nenazočnosti radnika ili nekog drugog objektivnog razloga dopuštenog Zakonom ili kolektivnim ugovorom.

#### Članak 12.

Kod ugovora o radu na određeno vrijeme prekid kraći od 2 mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od 3 godine.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu, ovog Pravilnika ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

#### Članak 13.

Svaka obrada osobnih podataka koja se temelji na privoli/suglasnosti ispitanika, provodi se temeljem načela zakonitosti, poštenja i transparentnosti, načela ograničenja svrhe, smanjenja količine podataka, točnosti, ograničenja pohrane, cjelovitosti i povjerljivosti i pouzdanosti.

Prilikom obrade podataka svaki ispitanik mora biti upoznat s pravom na pristup informacijama vezanim uz postupak obrade osobnih podataka, mogućnošću traženja ispravka netočnih osobnih podataka, mogućnošću dopune nepotpunih osobnih podataka, pravom na prenosivost podataka kao i pravom na brisanje, pravom na povlačenje privole/suglasnosti, pravom na prigovor voditelju obrade i nadzornom tijelu, te s podacima o službeniku za zaštitu osobnih podataka.

#### Članak 14.

Ugovor o radu može se sklopiti s osobom koja ispunjava opće i posebne uvjete utvrđene zakonskim i drugim propisima, Kolektivnim ugovorom i sistematizacijom radnih mjesta i poslova utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića Vrapčić.

#### Članak 15.

Upravno vijeće na prijedlog Ravnatelja samostalno utvrđuje poslodavčev organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani Zakonom ili drugim propisima.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na onim poslovima za koje poslodavac smatra da ih, zavisno od vrste i naravi posla, radnici moraju ispunjavati dani su u popisu poslova – radnih mjesta koji je sastavni dio Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića Vrapčić ili drugom općem aktu vrtića.

Kao posebni uvjeti mogu se utvrditi sukladno važećem Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju:

- stručna spremna,
- radni staž,
- posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla,
- radno iskustvo,
- posebna zdravstvena sposobnost radnika.

#### Članak 16.

Radni odnos kod poslodavca zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.

Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.

Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stranicama poslodavca ili Općine osnivača (ako ih poslodavac nema) i oglasnim pločama poslodavca, a rok za podnošenje prijava kandidata ne može biti kraći od osam dana.

#### Članak 17.

U natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

#### Članak 18.

Provjeru znanja, sposobnosti i vještina radnika prije sklapanja ugovora o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, Ravnatelj može povjeriti stručnoj komisiji ili radniku kojega Ravnatelj za to ovlasti.

Članovi stručne komisije iz stavka 1. ovoga članka moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i radnik čije se sposobnosti provjeravaju.

Ocjena o utvrđenoj sposobnosti radnika smatra se interno priznatom kvalifikacijom radnika.

Ukoliko Ravnatelj ne formira komisiju iz stavka 1. ovoga članka, provjeru znanja, sposobnosti i vještina radnika može izvršiti Ravnatelj.

#### Članak 19.

Pod radnim stažem smatra se vrijeme koje je radnik proveo na radu, a utvrđuje se temeljem radne knjižice, potvrde o podacima evidentiranim u matičnoj evidenciji HZMO-a odnosno elektroničkog zapisa podataka o radniku HZMO-a.

Pod radnim iskustvom smatra se vrijeme koje je radnik proveo obavljajući određene poslove.

#### Članak 20.

Pod posebnim znanjima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koje su potrebne radi uspješnog i potpunog obavljanja posla.

Provjera stručnih i drugih radnih sposobnosti prije sklapanja ugovora o radu može se obaviti na temelju odgovarajućih testova, rješavanja zadataka, razgovora ili obavljanjem određenih poslova.

#### Članak 21.

Posebna zdravstvena sposobnost uvjet je za obavljanje onih poslova na kojima radnik po Pravilniku ministra nadležnog za rad može raditi nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac prije zasnivanja radnog odnosa može uputiti na liječnički pregled i osobu koja kao radnik neće raditi na poslovima iz prethodnog stavka.

Ako se za to ukaže potreba, na utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova poslodavac može za cijelo vrijeme trajanja radnog odnosa uputiti svakog radnika, temeljem odluke Upravnog vijeća donesene na prijedlog Ravnatelja.

#### Članak 22.

Ravnatelj predlaže Upravnom vijeću izbor zaposlenika po natječaju na neodređeno vrijeme i određeno vrijeme dulje od 60 dana.

Odluku o izboru radnika na temelju natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog Ravnatelja, osim o zasnivanju radnog odnosa na određeno vrijeme do 60 dana.

### **III. ZAŠTITA NA RADU**

#### Članak 23.

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

#### Članak 24.

Poslodavac je dužan na odgovarajući način obavijestiti radnike i njihove predstavnike o opasnostima za njihovu sigurnost i zdravlje, o zaštitnim mjerama općenito i na radnom mjestu posebno, kao i o mjerama koje poslodavac poduzima radi njihovog pravodobnog obavještavanja o ozbiljnim i neizbjježnim opasnostima i potrebi hitnog napuštanja radnog mjesta u takvim slučajevima.

#### Članak 25.

Predstavnici radnika imaju pravo tražiti od poslodavca primjenu odgovarajućih mjera kao i predlagati mu takve mjere koje će ublažiti opasnost za zaposlenika i ukloniti izvor opasnosti.

#### Članak 26.

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

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

Osposobljavanje se obavlja u radno vrijeme i na teret poslodavca.

#### Članak 27.

Radnik je obvezan:

- osobno obavljati preuzeti posao prema uputama koje je dobio u skladu s naravi i vrstom posla;

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

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

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

#### Članak 28.

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

- za obračun poreza iz dohotka i određivanja osobnih odbitaka;
- o školovanju i određenim specijalističkim znanjima;
- o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti;
- vezane uz zaštitu majčinstva;
- vezane za ostvarivanje prava iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja.

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

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

#### **IV. PROBNI RAD, PRIPRAVNICI I VOLONTERSKI RAD**

#### Članak 29.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ovisno o vrsti radnog mjeseta može trajati najduže:

- |  |                               |
|--|-------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- za spremaćicu</li> <li>- za kuharicu (KV), domar-ložač</li> <li>- za računovodstvene radnike</li> </ul> | 30 dana<br>60 dana<br>60 dana |
|--|-------------------------------|

- za glavnu kuharicu	90 dana
- za odgojitelja, medicinsku sestru i stručne suradnike	90 dana

Ovlašteno tijelo koje donosi odluke o izboru radnika donosi odluku o trajanju probnog rada u skladu sa prethodnim stavkom.

Probni rad prati i ocjenu daje Ravnatelj ili osobe koje za to ovlasti Ravnatelj, odnosno koje imenuje Upravno vijeće ili Općina osnivač. Osoba ovlaštena za nadzor probnog rada mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i radnik čije se stručne i radne sposobnosti provjeravaju.

Vrijeme provedeno na probnom radu ocjenjuje se ocjenom „zadovoljio“ ili „nije zadovoljio“. Ako do isteka probnog rada nije priopćena negativna ocjena njegova rada, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Ako radnik ne zadovolji u probnom roku (a prije isteka probnog roka), otkazati će mu se ugovor o radu u skladu sa Zakonom.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje 7 dana.

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

### Članak 30.

U skladu sa svojim mogućnostima i potrebama rada, poslodavac će omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca, radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

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

### Članak 31.

Poslodavac može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposliti kao pripravnika.

Pripravnicima se smatraju:

- radnici-odgojitelji i stručni suradnici kojima je posebnim Zakonom utvrđena obveza, trajanje, način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita
- tajnik i voditelj računovodstva ako se prvi puta zapošljava u struci.

### Članak 32.

Pripravnički staž se provodi po programu osposobljavanja.

Nakon završenog pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Način i uvjete polaganja stručnog ispita, kao i program pripravničkog staža propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

### Članak 33.

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

### Članak 34.

Troškove prvog polaganja stručnog ispita snosi poslodavac.

### Članak 35.

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

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema planu zapošljavanja i Pravilniku o radu postoji potreba za popunu određenih poslova.

### Članak 36.

Pripravnik ostvaruje plaću u visini 70% plaće radnog mesta za koje se osposobljava.

### Članak 37.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno Zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje, bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Volonterski rad traje najduže koliko i pripravnički staž.

Ako Zakonom nije drukčije propisano, na volontera se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

### Članak 38.

Poslodavac može, neovisno o tome je li stručni ispit ili radno iskustvo, Zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mesta određenog zanimanja, s nezaposlenom osobom koja ispunjava uvjete određene posebnim Zakonom, korištenjem mjere aktivne politike u zapošljavanju prema posebnom propisu, sklopiti pisani ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa mora biti sklopljen u pisanom obliku, a na osobu koja sklopi takav ugovor na odgovarajući se način primjenjuju propisi koji uređuju zaštitu zdravlja i sigurnost na radu i opći propis koji uređuje radne odnose, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

## V. RADNO VRIJEME

### Članak 39.

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

#### Članak 40.

Puno radno vrijeme, uključujući dnevni odmor od 30 minuta (stanka) iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

Raspodjela tjednog radnog vremena prema radnom mjestu:

- odgojiteljica radi s djecom 5,5 sati dnevno u neposrednom radu , efektivno pet dana u tjednu odnosno 27,5 sati, a na ostalim poslovima (pripremanje, planiranje, suradnja s roditeljima, uređenje, roditeljski sastanci, priredbe) – 12,5 sati
- stručna suradnik/ca radi pet dana u tjednu na poslovima i radnim zadacima stručne suradnice
- kuhanica- radi pet dana u tjednu po 8, 4, 6, ili 7 sati na poslovima i radnim zadacima kuharice
- kuhanica- spremičica radi pet dana u tjednu po 8 sati na poslovima i radnim zadacima kuharice-spremačice, ne mora biti jednokratno već može biti i dvokratno radno vrijeme
- spremačica-servirka radi pet dana u tjednu po 8 sati ili 6 sati na poslovima i radnim zadacima spremičice-servirke, ne mora biti jednokratno već može biti i dvokratno radno vrijeme
- spremičica radi pet dana u tjednu prema satnici u Ugovoru koji je sklopila sa poslodavcem
- računovodstveno- administrativno osoblje radi pet dana u tjednu po 8 sati na računovodstveno-administrativnim zadacima
- računovodstveno osoblje radi pet dana u tjednu po 4 sata na računovodstvenim zadacima.

Početak i završetak radnog vremena uključujući i vrijeme odmora tijekom rada, potrebno je u pisanim obliku staviti na uvid radnicima.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je od ponедjeljka do petka.

Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promijeni rasporeda radnog vremena najkasnije tjedan dana unaprijed, a u izvanrednim okolnostima (izvanredno bolovanje i sl. ) nalogom Ravnatelja i kraće.

#### Članak 41.

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

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

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

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

### **VI. PRERASPODJEZA RADNOG VREMENA**

#### Članak 42.

Radno vrijeme može se rasporediti tako da u pojedinim vremenskim razdobljima traje duže od punog radnog vremena, a u drugim vremenskim razdobljima traje

kraće, s time da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog radnog vremena.

Poslodavac je dužan zaključiti sporazum s radničkim vijećem, odnosno Sindikatom oko preraspodjele radnog vremena u koji će uključiti poslove i broj radnika uključenih u preraspoređeno radno vrijeme.

Preraspodjela radnog vremena izvršit će se u skladu s potrebama posla.

Preraspodjelom se mora odrediti početak radnog vremena, trajanje dnevnog i tjednog radnog vremena u pojedinim vremenskim razdobljima i dane u koje se zbog izvršene preraspodjele neće raditi.

#### Članak 43.

Preraspodjela radnog vremena za razdoblje kalendarske godine mora sadržavati trajanje dnevnog i tjednog radnog vremena za svaki pojedini mjesec te vrijeme trajanja neradnog razdoblja ako je ono uvedeno preraspodjelom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti duže od 48 sati tjedno.

Iznimno, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, i to pod uvjetom da je isto predviđeno Kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisani izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad.

Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju najmanje 12 sati.

#### Članak 44.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog radnog vremena može trajati 4 mjeseca, osim ako Kolektivnim ugovorom nije drugčije određeno.

Preraspodjelom radnog vremena utvrđeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

#### Članak 45.

Zabranjen je rad maloljetnika u preraspoređenom radnom vremenu, osim u Zakonom dopuštenim i propisanim uvjetima, uz prethodnu pisani suglasnost roditelja/staratelja.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti i radnik koji radi s nepunim radnim vremenom, može raditi u preraspoređenom radnom vremenu samo ako dostavi poslodavcu pisani izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad.

## VII. PREKOVREMENI RAD

#### Članak 46.

Prekovremenim radom smatra se rad duži od punog radnog vremena. U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

Ukupno trajanje rada radnika ne smije biti više od 50 sati tjedno, a prekovremen rad ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

#### Članak 47.

Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu izvijestiti radnika najmanje tjeđan dana unaprijed.

Izuzetno u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio poslodavcu znatnu štetu, zamjene nenazočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primjeka usmenog zahtjeva.

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

#### Članak 48.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

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

### **VIII. ODMORI I DOPUSTI**

#### Članak 49.

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

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

#### Članak 50.

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

#### Članak 51.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 50. ovog Pravilnika.

Kada je prijeko potrebno da radnik radi subotom/nedjeljom, dan neiskorištenog tjednog odmora mora mu se osigurati po osnovi preraspodjele korištenjem slobodnih dana.

Odluku o potrebi rada na dan tjednog odmora donosi Ravnatelj.

#### Članak 52.

Najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora na kojeg radnik ima pravo svake kalendarske godine je 4 (četiri) tjedna.

Maloljetnik ima pravo za svaku kalendarsku godinu na godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 (pet) tjedana.

Blagdani, neradni dani određeni Zakonom, subota i nedjelja ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora, osim ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na neki od navedenih dana trebao raditi, a tog dana koristi godišnji odmor na vlastiti zahtjev.

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

### Članak 53.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđeno prethodnim člankom povećava se:

1. s osnove navršenog radnog staža:

- radniku od 5 - 10 godina radnog staža	1 radna dana
- radniku od 10 - 15 godina radnog staža	2 radna dana
- radniku od 15 - 20 godina radnog staža	3 radna dana
- radniku od 20 - 25 godina radnog staža	4 radna dana
- radniku od 25 - 30 godina radnog staža	5 radnih dana
- radniku od 30 - 35 godina radnog staža	6 radnih dana
- radniku od 35 i više godina radnog staža	7 radnih dana

2. prema socijalnim prilikama i zdravstvenom stanju radnika:

- majka za svako dijete do navršene 14. godine	2 radna dana
- samohrani roditelj do navršene 18. godine	3 radna dana
- roditelj djeteta s teškoćama u razvoju	3 radna dana

na temelju rješenja nadležnog tijela

- invalidi rada	1 radni dan
- branitelji	1 radni dan
- invalidi domovinskog rata	2 radna dana

3. prema složenosti poslova radnog mjesa:

- poslovi za koje je uvjet NKV, PKV,NSS	1 radni dan
- poslovi za koje je uvjet KV, SSS, VKV	2 radna dana
- poslovi za koje je uvjet VŠS, VSS	3 radna dana

4. prema uvjetima rada:

- poslovi čije je obavljanje vezano s bukom, neujednačenom temperaturom, vlagom (spremačica, kuharica, domar)	1 radni dan
- poslovi čije je obavljanje vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama(ravnatelj, odgojitelji, stručni suradnici, radnici u računovodstvu)	2 radna dana

### Članak 54.

Poslodavac će vrijeme korištenja godišnjih odmora za sve radnike utvrditi planom korištenja godišnjih odmora.

Poslodavac će kad to organizacija rada dopušta, odobravati godišnje odmore na pojedinačni zahtjev radnika.

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

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

Odgojitelji koriste kolektivni godišnji odmor u mjesecu kolovozu uz mogućnost smještaja djece svih Podružnica u jednoj od Podružnica vrtića, u okvirima broja djece prema odluci Upravnog vijeća.

#### Članak 55.

U slučaju prijeke potrebe Ravnatelj može zatražiti da radnik odgodi ili prekine korištenje godišnjeg odmora.

#### Članak 56.

Neiskorišteni godišnji odmor u kalendarskoj godini radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30.6. iduće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u iduću godinu dio ili cijeli godišnji odmor ako mu je bilo omogućeno korištenje godišnjeg odmora u tekućoj godini.

#### Članak 57.

Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekinutog rada. Izuzetno, radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svakih navršenih 1 mjesec rada ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjena 6 mjesecnog roka neprekinutog rada, nije još ostvario pravo na godišnji odmor, ako mu radni odnos prestane prije završetka 6 mjesecnog roka neprekinutog rada, odnosno ako mu radni odnos prestaje prije 1. srpnja.

#### Članak 58.

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

- sklapanje braka	3 radna dana
- sklapanje braka djeteta	3 radna dana
- rođenje djeteta	3 radna dana
- teža bolest člana uže obitelji	3 radna dana
- smrt člana uže obitelji (supružnik, roditelj i djeca)	5 radnih dana
- smrt djeda, bake, braće ili sestara, te braće ili sestara supružnika i roditelja supružnika	2 radna dana
- selidba izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- selidba u mjestu stanovanja	2 radna dana
- dobrovoljno davanje krvi	2 radna dana
- otklanjanje posljedica elementarnih nepogoda	3 radna dana

#### Članak 59.

Poslodavac može posebnom odlukom odobriti radniku odsustvo s rada uz naknadu plaće zbog polaganja stručnog ispita, odnosno zbog odlaska na znanstvene, stručne i druge skupove i seminare.

### Članak 60.

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

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

### Članak 61.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radnikova prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom miruju.

### Članak 62.

Dopust uz naknadu plaće kao i dopust bez naknade plaće na temelju prethodno podnesenog zahtjeva radnika odobrava Ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

## IX. PLAĆE I NAKNADE

### Članak 63.

Radnik ostvaruje plaću za obavljeni rad na temelju ovog Pravilnika, ugovora o radu i/ili postojećeg Kolektivnog ugovora.

Pod plaćom se podrazumijeva bruto plaća.

Ako je visina plaće različito uređena ovim Pravilnikom, ugovorom o radu, Sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, Kolektivnim ugovorom ili Zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnija plaća ako Zakonom nije drugačije uređeno.

### Članak 64.

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

- osnovne plaće
- povećanje plaće po osnovi radnog staža u visini od 0,5% za svaku godinu radnog staža
- stalnog mjesecnog dodatka na plaću uračunatog u osnovicu u visini od 460,00 kn (radnici koji su zaposleni na nepuno radno vrijeme isplaćuje im se razmjerni dio stalnog mjesecnog dodatka prema satima rada)
- dodatka na plaću u iznosu od 6% na osnovnu plaću radnicima koji su navršili 25 godina staža
- stimulativnog djela plaće iz vlastitih pozitivnih rezultata poslodavca, na temelju pojedinačne odluke Općina osnivača.

Osnovna plaća radnika predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti radnog mjesta uvećan za stalni dodatak.

Osnovica za obračun bruto plaće iznosi 2.160,00 kn, a utvrđuje se za mjesecni fond sati na bazi 40-satnog radnog tjedna.

Plaća radnika utvrđuje se ovim Pravilnikom.

Stupanjem na snagu novih uredbi o visini minimalne plaće na nivou RH, automatizmom će se primjenjivati isto danom donošenja.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću ženi i muškarcu za jednaki rad i rad jednakе vrijednosti.

### Članak 65.

Koefficijent složenosti poslova radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada poslodavca određuju se kako slijedi:

SKUPINA	RADNO MJESTO	STRUČNA SPREMA	KOEFIČIJENT
Ravnatelj	Ravnatelj	VSS	3,10
Ravnatelj	Ravnatelj	VŠS	2,90
Stručni suradnik	Pedagog	VSS	2,90
Stručni suradnici	prema DPS	VSS	2,90
Stručno pedagoški poslovi	Odgojitelj-Mentor	VŠS	2,60
Stručno pedagoški poslovi	Odgojitelj (položen stručni ispit)	VSS	2,70
Stručno pedagoški poslovi	Odgojitelj (položen stručni ispit)	VŠS	2,50
Stručno pedagoški poslovi	Odgojitelj (do položenog stručnog ispita)	VŠS	1,85
Stručno pedagoški poslovi	Apsolvent (koji treba diplomirati na VŠS)	SSS	1,65
Zdravstveni djelatnici	Viša medicinska sestra	VŠS	2,40
Tajnički poslovi	Tajnik	VŠS	2,45
Računovodstvo	Računovođa	VŠS	2,45
Pravni, administrativni i računovodstveno-finansijski poslovi	Računovođa – administrator	SSS	2,30
Pomoćno tehnički poslovi	Glavna kuharica	SSS	1,95
	Kuharica	SSS	1,95
	Servirka	SSS-KV	1,55
	Domar	SSS-NKV	1,25
	Kuharica	PKV-OSNOVNA ŠKOLA	1,40
	Spremačica	NKV, PKV	1,32

Radnicima na poslovima računovođe i računovođe-administratora zbog specifičnosti i prirode posla priznaje se 18,50 % na bruto plaću.

Radniku na poslovima glavne kuharice zbog specifičnosti i prirode posla priznaje se 20,00% na bruto plaću.

Radniku na poslovima ravnatelja zbog specifičnosti i prirode posla priznaje se 24,00 % na bruto plaću.

Radniku na poslovima stručnog suradnika/pedagoga priznaje se 39,00 % na bruto plaću.

#### Članak 66.

Odgojitelji za rad u predškoli imaju pravo na iznos naknade koji je osiguran u proračunu Općine osnivača, a prema prosjeku plaće odgojitelja.

Pomoćno osoblje za rad u predškoli ima pravo na dodatak na plaću na teret Općine osnivača na čijem se području realizira program predškole u skladu sa posebnim dogovorom između te Općine i izvršitelja.

Troškovi kraćih programa koje provodi poslodavac padaju isključivo i u cijelosti na teret roditelja polaznika.

#### Članak 67.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec. Plaća će se najkasnije isplatiti do 15-tog dana u mjesecu za protekli mjesec. Izuzetak čini situacija kada Općina osnivač ne doznači pravovremeno sredstva za isplatu plaće.

Poslodavac će radniku prilikom isplate plaće uručiti njezin obračun.

Ako poslodavac na dan dospjelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnina radnika dostaviti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti. Isti obračuni su ovršne isprave.

#### Članak 68.

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

- plaćenog dopusta
- godišnjeg odmora
- državnih, vjerskih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom
- obrazovanja, prekvalifikacije, dokvalifikacije, stručnog osposobljavanja ako je upućen od poslodavca
- obrazovanja od strane Sindikata
- radi polaganja stručnog ispita u interesu poslovanja
- radi sudjelovanja u akcijama organiziranih u okviru humanitarnih ustanova
- drugih slučajeva utvrđenih Zakonom, Sporazumom sa radničkim vijećem, Sindikatom ili ovim Pravilnikom, kada njime za pojedine slučajeve nije određena visina u drugom iznosu.

#### Članak 69.

U slučaju odsutnosti s posla zbog privremene nesposobnosti za rad uzrokovane bolešću (bolovanja) u trajanju do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 85% (osamdeset pet posto) plaće ostvarene u prethodnom mjesecu za koji je primio plaću.

Za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu, radniku pripada naknada u 100%-tnom iznosu (sto posto) plaće koju bi ostvario da je radio.

### Članak 70.

Radnik ima pravo na naknadu za izostanak s posla i to najviše do 8 radnih sati tijekom godine u visini ugovorene plaće u slučaju:

- posjete liječniku radi pregleda, ako može liječničkim uvjerenjem dokazati da je pregled bio nužan i moguć isključivo tijekom radnog vremena
- odazivanja na poziv suda ili drugog tijela vlasti, u predmetu u kojem nema pravo na naknadu za izgubljeno vrijeme i ako nije pozvan kao okrivljeni, suokrivljeni, optuženi, osumnjičeni ili kao stranka u građanskoj parnici ili upravnom postupku.

Za izostanke iz stavka 1. ovoga članka radnik mora prethodno zatražiti odobrenje poslodavca.

Ako to iz opravdanih razloga nije moguće, o svom izostanku s rada radnik mora naknadno, najbržim putem, obavijestiti poslodavca i dokazati razlog izostanka, pod prijetnjom gubitka prava na nadoknadu izgubljene plaće.

### Članak 71.

Radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini jedne prosječne mjesecne plaće ostvarene u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Radnik kojem ugovor o radu prestaje zbog odlaska u mirovinu ima pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa koji je za takav slučaj propisan propisima o porezu na dohodak.

### Članak 72.

Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo na dnevnicu i na naknadu putnih troškova.

Radniku na službenom putovanju u zemlji pripada dnevница u punom iznosu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena preko 24 sata, a duže od 12 sati.

Pola dnevnice priznaje se ako je službeno putovanje trajalo 8 – 12 sati.

Visina dnevnice utvrđuje se u iznosu propisanom propisima o porezu na dohodak.

### Članak 73.

Radnik koji se koristi sredstvima javnog prijevoza na posao i s posla ima pravo na naknadu troškova u visini cijene priložene mjesecne karte javnog prijevoza.

U slučajevima kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava javnog prijevoza različite cijene, radnik ima pravo na nadoknadu troškova prijevoza s posla i na posao u visini cijene priložene mjesecne karte javnog prijevoza ili 1,00 kn po prijeđenom kilometru.

Radnici koji stanuju u mjestu rada, imaju pravo na naknadu troškova u iznosu od 100,00 kn mjesечно.

### Članak 74.

Ravnatelj može posebnom odlukom odobriti radniku korištenje privatnog automobila u službene svrhe. Ako radnik ima pravo na korištenje privatnog automobila u službene svrhe nadoknadit će mu se troškovi u visini od 1,00 kn po prijeđenom kilometru.

Uz naknadu za prijeđene kilometre, radniku se nadoknađuju i troškovi dokumentirani računima za cestarinu, tunele, trajekte, mostove, parkiranje i sl.

#### Članak 75.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na neoporezive primitke u sljedećim slučajevima:

- smrti radnika u visini	7.500,00 kn
- smrti člana uže obitelji	3.000,00 kn
- nastanak teške invalidnosti radnika	2.500,00 kn
- dar djetetu do 15 godina starosti koji je do dana 31.12. tekuće godine navršio 15 godina starosti	600,00 kn
- privremene spriječenosti za rad u trajanju duljem od 90 (devedeset) dana tijekom jedne kalendarske godine	2.500,00 kn

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

#### Članak 76.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za radni staž navršen kod istog poslodavca, pod uvjetom da Osnivači poslodavca za to osiguraju sredstva u svom proračunu, za navršenih:

-10 godina radnog staža 1.500,00 kuna  
-15 godina radnog staža 2.000,00 kuna  
-20 godina radnog staža 2.500,00 kuna  
-25 godina radnog staža 3.000,00 kuna  
-30 godina radnog staža 3.500,00 kuna  
-35 godina radnog staža 4.000,00 kuna  
-40 godina radnog staža i svakih narednih 5 godina radnog staža 5.000,00 kn,  
tj. nagrade će se isplaćivati u visini neoporezivog iznosa koji je za takav slučaj propisan propisima o porezu na dohodak. Jubilarna nagrada isplatit će se u punom iznosu radniku na pola radnog vremena, te na nepuno radno vrijeme za provedene godine kod istog poslodavca. Radniku koji radi kod više poslodavaca isplatit će se puni iznos Jubilarne nagrade u dogovoru sa preostalim poslodavcima do oporezivog dijela, a ostatak do punog iznosa, kao oporezivi dio uvrstit će se u plaću, a koji je propisan propisima o porezu na dohodak.

#### Članak 77.

Poslodavac može jednom godišnje radniku roditelju djeteta do 15 (petnaest) godina starosti, za koje je dijete radnik nositelj zdravstvenog osiguranja, povodom blagdana isplatiti iznos ili osigurati poklon u visini neoporezivog iznosa koji je za takav slučaj propisan propisima o porezu na dohodak, prema Odluci Upravnog vijeća ili iz sredstava koja je za tu namjenu osigurala Općina osnivač.

#### Članak 78.

Radniku pripada pravo na prigodne nagrade (božićnica, regres za korištenje godišnjeg odmora i sl.) u visini neoporezivog iznosa koji je za takav slučaj propisan propisima o porezu na dohodak. Prigodna nagrada se isplaćuje jednokratno, a prema financijskim mogućnostima sredstava planiranih u Financijskom planu odnosno Proračunu Općina osnivača.

#### Članak 79.

Poslodavac može na teret svojih sredstava uputiti radnika na zdravstveni pregled najmanje jednom godišnje, a kuharice 2 puta godišnje.

Odluku o upućivanju radnika na liječnički pregled donosi Upravno vijeće poslodavca.

#### Članak 80.

U slučaju neostvarivanja poslovnog plana poslodavca, odnosno u slučaju ostvarenog gubitka u poslovanju, odlukom Upravnog vijeća privremeno se može suspendirati ostvarivanje prava radnika iz članka 75. do 80. ovog Pravilnika.

### X. OTKAZ UGOVORA O RADU

#### Članak 81.

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

- prestanka potrebe za obavljanjem određenih poslova zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skriviljenim ponašanjem radnika).
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

#### Članak 82.

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

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

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

#### Članak 83.

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

#### Članak 84.

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

1. zakašnjenje u dolasku na rad dva dana uzastopce ili tri puta u mjesecu ili pet puta u kalendarskoj godini,
2. napuštanje mjesta rada odnosno radnog prostora prije isteka radnog vremena odnosno prije predaje posla radniku iz naredne smjene dva dana uzastopce ili tri puta u mjesecu ili pet puta u kalendarskoj godini,
3. neopravdani izlazak iz radnog prostora odnosno poslovnog kruga poslodavca za vrijeme radnog vremena dva dana uzastopce ili tri puta u mjesecu ili pet puta u kalendarskoj godini,

4. neopravdani izostanak s rada jedan dan u tjednu ili dva dana u mjesecu ili tri dana u kalendarskoj godini,
5. neodazivanje na prekovremeni rad određen u granicama utvrđenim Zakonom ili ovim Pravilnikom, odnosno neodazivanje na rad u preraspodjeli radnog vremena,
6. zlouporaba bolovanja,
7. neizvršavanje odnosno nepravovremeno ili nekvalitetno ili nemarno izvršavanje preuzetih poslova,
8. neopravdano odbijanje suradnje s drugim radnicima, poslovnim partnerima ili drugim osobama,
9. odbijanje izvršenja poslova po nalogu neposrednog rukovoditelja,
10. nanošenje štete poslodavcu, prikrivanje nastanka štete ili prikrivanje počinitelja štete,
11. izazivanje nereda na radu, sudjelovanje u tučnjavi ili svađi, odnosno drugi oblici ponašanja koji remete tijek procesa rada,
12. neprimjenjivanje mjera zaštite na radu ili odbijanje uporabe zaštitnih sredstava, povreda propisa o zaštiti imovine i osoba ili neprovođenje propisanih mjera zaštite,
13. unošenje alkoholnih pića ili narkotičkih sredstava u radni prostor,
14. dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili narkotičkih sredstava, konzumiranje alkoholnih pića ili upotreba narkotičkih sredstava tijekom rada,
15. svako postupanje ili propuštanje postupanja koje je protivno prisilnim propisima, pravilima struke, pravilima tehnološke discipline ili nalozima neposrednog rukovoditelja,
16. svako postupanje ili propuštanje postupanja s namjerom pribavljanja imovinske koristi sebi ili trećim osobama a na štetu poslodavca ili drugih radnika,
17. svako postupanje ili propuštanje postupanja u javnosti ili prema trećim osobama koje je uzrokovalo ili moglo uzrokovati narušavanje ugleda poslodavca,
18. davanje neistinitih podataka državnim tijelima, sredstvima javnog priopćavanja ili drugim osobama,
19. neovlašteno davanje podataka o poslodavcu, njegovom poslovanju ili o njegovim radnicima ili davanje takovih podataka na uporabu neovlaštenim osobama,
20. odavanje poslovne tajne,
21. grubo ili nekorektno ili neuljudno ili neljubazno postupanje prema djeci, roditeljima ili drugim radnicima ili drugim osobama,
22. neizvršavanje zakonskih ili ugovornih ili drugih obveza za račun poslodavca zbog čega je nastupila ili je mogla nastupiti materijalna ili druga šteta za poslodavca ili mu je narušen poslovni ugled,
23. neistinito prikazivanje vremena provedenog na službenom putovanju ili neistinito prikazivanje relacije na službenom putovanju ili neistinito prikazivanje drugih troškova službenog putovanja odnosno ostvarivanje ili pokušaj ostvarivanja nekog materijalnog prava temeljem neistinite ili krivotvorene dokumentacije,
24. neistinito prikazivanje vremena provedenog na radu,
25. širenje lažnih vijesti ili uzrokovanje uznemirenosti ostalih radnika na drugi način, a što je izazvalo ili je moglo izazvati poremećaje ili zastoje u procesu rada,
26. organiziranje ili sudjelovanje u organiziranju prekida rada radnika ili skupine radnika protivno odredbama o štrajku i industrijskim akcijama,

27. davanje neistinitih podataka ili prešućivanje ili prikrivanje istinitih podataka, a što je utjecalo ili moglo utjecati na valjanost odluka ovlaštenih osoba poslodavca,
28. postupanje protivno zakonskoj ili ugovornoj zabrani utakmice s poslodavcem,
29. davanje neistinitih ili nepotpunih podataka radnicima o njihovim pravima ili obvezama ili obmanjivanje radnika u svezi ostvarivanja njihovih prava ili obveza iz radnog odnosa,
30. neovlašteno korištenje sredstava poslodavca u osobne svrhe ili u svrhu obavljanja vlastite poslovne djelatnosti,
31. spolno uz nemiravanje drugog radnika verbalnim ili neverbalnim ponašanjem spolne naravi s ciljem povrede dostojanstva osobe,
32. poduzimanje radnji ili propuštanje radnji s ciljem diskriminacije radnika po nekoj od osnova propisanih člankom 2. Zakona o suzbijanju diskriminacije,
33. onemogućavanje povjerenika u provođenju postupka zaštite dostojanstva radnika ili neodazivanje pozivu povjerenika u takovom postupku,
34. svako drugo postupanje ili propuštanje postupanja koje ima obilježje kršenja radne ili tehnološke discipline i obveza iz radnog odnosa.

#### Članak 85.

Ugovorom o radu može se ugovoriti otkazni rok u slučajevima kada taj ugovor otkazuje poslodavac redovitim otkazom.

Otkazni rok kada ugovor otkazuje poslodavac zbog gospodarskih, organizacijskih ili tehničkih razloga, ne može biti kraći od:

- 2 tjedna – ako je radnik kod istog poslodavca proveo manje od godine dana
- 1 mjesec – ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- 1 mjesec i 2 tjedna – ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- 2 mjeseca – ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
- 2 mjeseca i 2 tjedna – ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
- 3 mjeseca – ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 20 godina.

Otkazni rok iz prethodnog stavka ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu dvadeset godina neprekidno povećava se za dva tjedna ako je taj radnik navršio pedeset godina života, odnosno za 1 mjesec ako je navršio pedeset pet godina života.

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

Ako ugovorom o radu nije ugovoren otkazni rok, poslodavac otkazuje ugovor o radu s otkaznim rokom utvrđenim Zakonom.

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

#### Članak 86.

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

#### Članak 87.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može radnika zaposliti na nekim drugim poslovima, rasporediti na rad kod drugog poslodavca ili ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

#### Članak 88.

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

#### Članak 89.

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

#### Članak 90.

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

#### Članak 91.

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

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

#### Članak 92.

Prije donošenja svake odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem odnosno Sindikatom o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

### **XI. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA**

#### Članak 93.

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

#### Članak 94.

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

#### Članak 95.

Kada osoba iz članka 94. ovog Pravilnika prime pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, dužni su u roku od 8 dana od dostave pritužbe istu ispitati i

poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastanka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrde da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe, osobe iz članka 94. ovog Pravilnika ispitati će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuje osoba iz članka 94. ovog Pravilnika i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su sindikalni povjerenik ili sindikalni predstavnik, osoba protiv koje je pritužba podnesena i dr.

#### Članak 96.

Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, osoba iz članka 94. ovog Pravilnika upozorit će i ovlašteno tijelo poslodavca na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.

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

#### Članak 97.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

#### Članak 98.

Ukoliko se pritužba radnika odnosi na osobu - radnika drugog poslodavca, osoba iz članka 94. ovog Pravilnika bez odgode će obavijestiti njegovog poslodavca i zabraniti daljnji doticaj te osobe s uznemiravanim ili spolno uznemiravanim radnikom.

#### Članak 99.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz članka 94. ovog Pravilnika koja je rješavala pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i to upozorenje konstatirano u zapisnik iz članka 95. ovog Pravilnika.

#### Članak 100.

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

U slučaju ponavljanja uznemiravanja iz stavka 1. ovoga članka, poduzet će se mjere iz članka 98. i 99. ovog Pravilnika.

#### Članak 101.

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

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada.

#### Članak 102.

Za vrijeme prekida rada iz članka 101. ovog Pravilnika, radnik ima pravo na naknadu iznosa plaće koju bi ostvario da je radio.

### **XII. ZABRANA DISKRIMINACIJE**

#### Članak 103.

Kod poslodavca je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

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

#### Članak 104.

Pod izravnom diskriminacijom iz članka 103. stavka 2. ovoga Pravilnika podrazumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.

Pod neizravnom diskriminacijom iz članka 103. stavka 2. ovoga Pravilnika podrazumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavlaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

#### Članak 105.

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

#### Članak 106.

Uz pristanak osobe za koju postoji sumnja da je žrtva diskriminacije kod poslodavca, tijela poslodavca dužna su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pućkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.

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

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

#### Članak 107.

Utemeljenje Radničkog vijeća i Sindikata kod poslodavca je slobodno.

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

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

#### Članak 108.

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

#### Članak 109.

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

Sindikatu se omogućuje prisustvovanje sjednicama Upravnog vijeća kada se odlučuje o pravima radnika.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati glavnog Sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev.

#### Članak 110.

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

#### Članak 111.

Skup radnika čine svi radnici zaposleni kod poslodavca.

Skup radnika saziva Radničko vijeće ili Sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s Ravnateljem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti poslodavca.

Ako Radničko vijeće nije utemeljeno ili nema Sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika ovlašten je sazvati Ravnatelj.

Ako je Radničko vijeće utemeljeno, Ravnatelj može sazvati skup radnika ne osporavajući Radničkom vijeću pravo na sazivanje skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti Radničkoga vijeća.

Skup radnika se može sazvati radi obavlještavanja radnika o odlukama poslodavca koje su od posebnog značaja za ekonomski i socijalni položaj radnika, odnosno radi pribave savjetodavnog i neobvezujućeg mišljenja o takvim odlukama.

### **XIV. NAKNADA ŠTETE**

#### Članak 112.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

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

Ako se ne može utvrditi dio štete koju je prouzrokovao pojedini radnik, smatra se da su svi radnici jednako odgovorni i štetu namiruju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika štetu prouzrokovalo kaznenim dijelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

#### Članak 113.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu ako je prouzročena:

1. tučnjavom na poslu
2. zakašnjenjem u dolasku na posao uvjetovanog krivnjom radnika
3. neovlaštenim napuštanjem posla tijekom rada ili prije isteka radnog vremena
4. neopravdanim izostankom s posla
5. štete koje nastanu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad
6. nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka
7. prestankom rada prije isteka otkaznog roka.

Za slučajeve iz prethodnog stavka ovog članka, poslodavac će odlukom naložiti radniku naknadu štete u paušalnom iznosu od 10% od plaće obračunate i isplaćene radniku u prethodnom mjesecu.

#### Članak 114.

Ako je šteta iz članka 113. ovog Pravilnika znatno veća od paušalnog iznosa naknade, poslodavac može od radnika zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

#### Članak 115.

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

#### Članak 116.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

### **XV. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

#### Članak 117.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

U odluci o ostvarivanju prava, poslodavac je dužan dati radniku pouku o pravu podnošenja zahtjeva za zaštitu prava i upozoriti ga na rok za podnošenje tog zahtjeva i na tijelo kojem se zahtjev upućuje.

#### Članak 118.

Odluke o ostvarivanju prava neposredno se uručuju radniku na radnom mjestu ili se dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio poslodavcu.

Ako radnik odbije primiti odluku, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

### Članak 119.

Sve odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa obvezatno se u pisanom obliku dostavljaju radniku s poukom o pravu za zaštitu prava kod poslodavca.

O zahtjevu za ostvarivanje prava odlučuje Ravnatelj u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva, a o zahtjevu za zaštitu povrijeđenog prava odlučuje Upravno vijeće.

## XVI. POSLOVNA TAJNA I ODNOS PREMA RADU

### Članak 120.

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

Radnik ne smije za svoj ili tuđi račun bez odobrenja poslodavca sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

### Članak 121.

Radnik je obvezan čuvati tajnu o prihodima svojih suradnika ako za njih sazna u obavljanju svojih poslova.

Radnik je obvezan čuvati tajnu i o drugim osobnim podacima radnika koje sazna u obavljanju svojih poslova.

Nadređeni radnik odgovara za posljedice izdanih naloga.

### Članak 122.

Obveza je nadređenih radnika i Ravnatelja voditi brigu o suradnicima – radnicima, poznavati njihova zaduženja, nadzirati njihov rad i davanjem potrebnih uputa olakšati im obavljanje odgovarajućih poslova.

Temeljna je obveza radnika svoj rad podrediti organizacijskim zahtjevima kojima se ostvaruju ciljevi poslovanja i ugovoreni rad osobno obaviti prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada.

### Članak 123.

Radnici ne smiju od podređenih suradnika, poslovnih partnera i osoba s kojima održavanju poslovne veze primati vrijedne poklone niti posuđivati novac, a poslovne veze ne smiju koristiti za osobne prednosti i probitke. Svaka trgovina u poslovnim prostorijama između radnika je zabranjena.

### Članak 124.

Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje ili nemamjensko korištenje imovine i predmeta koji su u vlasništvu poslodavca.

Iz poslovnih se prostorija ne smiju odnositi poslovni dokumenti, izvodi iz poslovne dokumentacije, kopije, crteži, obrasci i sl. bez odobrenja nadležnog radnika.

### Članak 125.

O obavljanju nekog posla za drugog poslodavca ili o sporednom zapošljavanju za novčanu naknadu, radnik je obvezan obavijestiti poslodavca prije nego posao počne obavljati.

Sporedno zaposlenje ne smije nepovoljno utjecati na uspjehost rada radnika. U protivnom, poslodavac si pridržava pravo da radniku zabrani sporedno zapošljavanje.

Radnici koji rade na poslovima koji zahtijevaju naročito povjerenje poslodavca, mogu sporedno zaposlenje obavljati samo uz prethodnu suglasnost Ravnatelja.

#### Članak 126.

Povremeni stručni rad, autorski rad, stručna predavanja i slične priredbe koje se povremeno ili prigodno održavaju, ne smatraju se sporednim zaposlenjem.

Za sva usmena ili pisana objavljivanja stručnih radova u kojima se koriste tehnološki, ekonomski ili drugi podaci poslodavca, potrebna je suglasnost Upravnog vijeća.

Suglasnost će se dati ako takvo objavljanje nije u suprotnosti s interesima poslodavca.

Prilikom objavljanja stručnih radova, radnik – autor može samo uz suglasnost odgovorne osobe naznačiti svoju pripadnost poslodavcu.

#### Članak 127.

Radnicima se ne ograničava njihovo pravo na udruživanje u udruge i u obavljanju dužnosti u bilo kojoj udruzi ili političkoj stranci.

Radnici koji preuzmu značajniju dužnost u udruzi ili političkoj stranci, obvezni su o tome obavijestiti poslodavca.

#### Članak 128.

Upravno vijeće može, kada to interesi poslodavca zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda putnih torbi, paketa i sl. radi sprečavanja otuđivanja imovine društva.

Za druge vrste pregleda potrebna je suglasnost Radničkog vijeća, odnosno Sindikalnog povjerenika, osim u slučaju opravdane sumnje na otuđivanje imovine poslodavca koje se može otkloniti samo žurnim postupanjem.

Izbjegavanje kontrole može biti razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Radno mjesto i sredstva za rad, radnik je obvezan očistiti i urediti svakog dana pred kraj radnog vremena.

Svaki je radnik dužan redovito održavati zajedničke prostorije, pribor i uređaje i s njima pažljivo postupati.

#### Članak 129.

Sa svim uređajima i priborom kojim se radnik služi u obavljanju posla ili ih održava, mora se postupati stručno i s pažnjom dobrog gospodarstvenika.

Materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

Obveza je svakog radnika da svoje umne i fizičke sposobnosti, znanja i vještine koriste u obavljanju poslova prema sklopljenom ugovoru o radu, te da pripadajući dio posla obavljaju savjesno i po svojem najboljem znanju.

#### Članak 130.

Radnik koji je zadužio na korištenje određena sredstva za rad kojim obavlja posao obvezan je poslije obavljenog posla odložiti isti u za to namijenjenu prostoriju. Kada nisu osigurane prostorije za odlaganje pribora, radnik je obvezan razdužiti se s priborom nakon završetka dnevnog rada.

Vlastiti pribor radnik može upotrijebiti u izvanrednim situacijama samo uz suglasnost nadređenog radnika (voditelja objekta ili odgovorne osobe).

#### Članak 131.

Radnici su obvezni pridržavati se svih mjera zaštite na radu i time pridonijeti da se nesreće na radu spriječe ili svedu na najmanju mjeru.

Radnici su obvezni pridržavati se propisa o zaštiti na radu, uputa i savjeta koji su im dani radi sprečavanja nesreća na radu i profesionalnih bolesti.

#### Članak 132.

Radnik je obvezan upozoriti suradnike koji su mu dodijeljeni na rad na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njihovog posla i na propise za sprečavanje nesreće kojih se treba pridržavati prigodom rada na tim poslovima.

#### Članak 133.

Radnici su obvezni upotrebljavati propisana zaštitna sredstva i koristiti se zaštitnim uređajima.

Uklanjanje ili oštećenje zaštitnih uređaja ili neupotrebljavanje zaštitnih sredstava predstavlja povredu radne obveze koja u težim slučajevima može imati za posljedicu izvanredan otkaz ugovora o radu.

Radnici se moraju pridržavati svih propisa i mjera sprečavanja požara.

#### Članak 134.

Obavještavanje radnika obavlja se putem oglasnih ploča u prostorijama u kojima radnici obavljaju djelatnost poslodavca ili na drugi radnicima dostupan način.

Radnik se ne može pozivati da objavljeni oglas ili pismeno nije pročitao.

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

#### Članak 135.

Djelatnici u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, koji ne ispunjavaju ovim Pravilnikom propisane uvijete stupnja ili vrste stručne spreme za obavljanje poslova radnih mjesta na kojima su zatećeni danom stupanja na snagu ovog Pravilnika, nastavljaju s obavljanjem tih poslova, ako Zakonom nije drugačije određeno.

#### Članak 136.

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

**Članak 137.**

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

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od njegovog objavljivanja na oglasnoj ploči poslodavca.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu, Klasa: 601-02/17-01/33, Urbroj: 2137/63-17-01, od 30.12.2017. godine, te Izmjene i dopune Pravilnika o radu, Klasa: 023-04/18-01/6, Urbroj: 2137/63-18-06, od 07.05. 2018. godine.

Predsjednica Upravnog vijeća:

---

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Vrtića dana 01.02.2019. godine i stupio je na snagu dana 09.02.2019. godine.

Ravnateljica:

---

KLASA: 601-02/19-02/2  
URBROJ: 2137/63-19-01  
Drnje, 31.01.2019.