

REPUBLIKA HRVATSKA

KARLOVAČKA ŽUPANIJA

DJEČJI VRTIĆ ZVONČIĆ OZALJ

# Pravilnik o radu

OZALJ, lipanj, 2015. godina

## **SADRŽAJ:**

<b>I OPĆE ODREDBE</b>	str. 2
<b>II SKLAPANJE UGOVORA O RADU</b>	
1. Zasnivanje radnog odnosa	str. 3
2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu	str. 5
3. Probni rad	str. 6
<b>III ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA</b>	
1. Zaštita života i zdravlja radnika	str. 7
2. Zaštita privatnosti radnika	str. 7
3. Zaštita dostojanstva radnika	str. 9
<b>IV PRAVO I OBVEZA OBRAZOVANJA I OSPOSOBLJAVANJA ZA RAD</b>	str.10
<b>V RADNO VRIJEME</b>	
1. Puno radno vrijeme	str. 11
2. Nepuno radno vrijeme	str. 11
3. Prekovremeni rad	str. 12
4. Raspored radnog vremena	str. 12
5. Preraspodjela radnog vremena	str. 13
<b>VI ODMORI I DOPUSTI</b>	
1. Stanka	str. 13
2. Dnevni odmor	str. 13
3. Tjedni odmor	str. 14
4. Godišnji odmor	str. 14
5. Plaćeni dopust	str. 16
6. Neplaćeni dopust	str. 17
<b>VII ZAŠTITA RADNIKA</b>	str. 18
<b>VIII PRESTANAK UGOVORA O RADU</b>	
1. Načini prestanka ugovora o radu	str. 19
2. Sporazum o prestanku ugovora o radu	str. 19
3. Otkaz ugovora o radu	str. 20
<b>IX OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA</b>	str. 24
<b>X RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA</b>	str. 25
<b>XI NAKNADA ŠTETE</b>	
1. Odgovornost radnika	str. 25
2. Odgovornost poslodavca	str. 26
3. Zastara potraživanja za naknadu štete	str. 26
<b>XII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE</b>	str. 27

Na temelju članka 26. stavak 1 Zakona o radu (Narodne novine 93/14) i članka 68. Statuta Dječjeg vrtića Zvončić Ozalj, Upravno vijeće Dječjeg vrtića Zvončić Ozalj, Trg braće Radić 4 (u daljnjem tekstu: poslodavac), na sjednici održanoj dana 09. lipnja 2015. godine donosi

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

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

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze radnika nisu drukčije uređena ugovorom o radu ili Kolektivnim ugovorom.

#### **Članak 2.**

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

#### **Članak 3.**

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

#### **Članak 4.**

Radnik je obavezan 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 obavljeni rad te mu omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

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

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

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

#### **Članak 5.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

#### **Članak 6.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom ili Kolektivnim ugovorom u skladu sa Zakonom nije drugačije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.

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

#### **Članak 7.**

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,
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (program predškole i kraći programi predškolskog odgoja)
- 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 o radu na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete ali ne dulje od pet mjeseci.
- drugim slučajevima utvrđenim Zakonom.

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

## Članak 8.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, objavom na oglasnoj ploči Vrtića.

Poslodavac je dužan omogućiti radnicima s ugovorom o radu na određeno vrijeme usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je s poslodavcem sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

## Članak 9.

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

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine. Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja duže od tri godine.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine samo u slijedećim slučajevima:

- radi zamjene jednog ili više privremeno nenazočnih radnika – do njegova povratka na rad
- radi obavljanja poslova za koje radnik nema propisane uvjete – dok se na natječaj što se ponavlja svakih pet mjeseci ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

## Članak 10.

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

Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora radnika u skladu sa Zakonom, Statutom i ovim Pravilnikom.

Radni odnos u dječjem vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.

Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.

Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnoj ploči dječjeg Vrtića, a rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam dana.

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

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

U tim slučajevima odluku o zasnivanju radnog odnosa donosi ravnatelj.

#### Članak 11.

Odgojitelji i stručni suradnici 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.

#### Članak 12.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava
4. danu otpočinjanja rada
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
7. otkaznom roku kojeg se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna

#### Članak 13.

Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu.

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

#### Članak 14.

Svaka osoba može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete zasnovati radni odnos kod poslodavca uz ispunjenje općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa i posebnih uvjeta za rad na određenim poslovima propisanim Zakonom, drugim propisom, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada poslodavca.

## Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju ugovora o radu.

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.

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi poslodavac.

## Članak 16.

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

### 3. Probni rad

## Članak 17.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Odluku o potrebi za probnim radom donosi Upravno vijeće.

Trajanje probnog rada određeno je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada poslodavca, na način da probni rad može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koje se traži osnovna škola ili niža stručna sprema;
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema;
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži viša stručna sprema;
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema ili više

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

## Članak 18.

Upravno vijeće imenuje komisiju za praćenje rada i provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika na probnom radu.

Komisija ima tri člana koji moraju imati isti ili viši stupanj stručne spreme kao i radnik na probnom radu.

Na temelju pisanog izvješća komisije, ravnatelj najkasnije posljednjeg dana probnog rada izdaje radniku pisanu potvrdu o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor o radu se otkazuje s otkaznim rokom od sedam dana. Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen i u pisanom obliku.

Ako otkaz zbog neudovoljavanja probnom radu poslodavac ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

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

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

##### **Članak 19.**

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 opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

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

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno upotrebljavati sredstva za rad i osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

Zaštita radnika određuje se Pravilnikom o zaštiti na radu.

#### **2. Zaštita privatnosti radnika**

##### **Članak 20.**

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.

Poslodavac prikuplja i vodi sljedeće podatke o radnicima sukladno propisima o evidencijama u području rada:

1. ime i prezime radnika
2. osobni identifikacijski broj (OIB)
3. spol



4. dan, mjesec i godina rođenja
5. državljanstvo
6. prebivalište ili uobičajeno boravište (mjesto i adresa, općina, županija)
7. završeno obrazovanje i drugi oblici stručnog osposobljavanja i usavršavanja za rad (stečena školska ili stručna sprema te određena razina visokog obrazovanja sukladno propisima o visokom obrazovanju)
8. dan sklapanja ugovora o radu
9. dan početka rada
10. naziv posla, odnosno narav i vrsta rada koji radnik obavlja
11. naznaka je li ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme te očekivano trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme
12. vrijeme trajanja probnog rada (ako je ugovoreno)
13. trajanje pripravničkog staža, te vrijeme i rezultat polaganja stručnog ispita, ako je isti predviđen i obavljen
14. naznaka radi li se o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovitog utvrđivanja radne sposobnosti za njihovo obavljanje
15. mjesto rada
16. tjedno radno vrijeme (puno ili nepuno), odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima
17. ukupni mirovinski staž do početka rada kod poslodavca
18. vrijeme mirovanja radnog odnosa
19. dan prestanka radnog odnosa
20. razlog prestanka radnog odnosa

Podatke iz stavka 2. ovoga članka poslodavac unosi u evidenciju o radnicima iz odgovarajuće dokumentacije ili na temelju posebnih propisa, a radnik je za tu svrhu poslodavcu obavezan pravodobno dostaviti potrebnu osobnu dokumentaciju ili isprave.

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, 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.

Radnici su dužni o svakoj promjeni podataka navedenih u stavku 2. i 4. ovoga članka obavijestiti poslodavca odmah, a najkasnije u roku 8 dana od nastanka promjene

### 3. Zaštita dostojanstva radnika

#### Članak 21.

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.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od osnova iz članka 2. ovog Pravilnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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.

#### Članak 22.

Osoba ovlaštena kod poslodavca koja će primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika je osoba koju ravnatelj imenuje posebnom odlukom (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).

#### Članak 23.

Kada ovlaštena osoba primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužna je u roku od 8 dana dostave pritužbe ispitati pritužbu i ako utvrdi da ono postoji poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe ovlaštena osoba ispitat će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica o osnovanosti pritužbe.

Radnika se može ispitati uz nazočnost sindikalnog povjerenika.

#### Članak 24.

O postupku po pritužbi sastavlja se zapisnik na temelju kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila da je radnik uznemiravan ili spolno uznemiravan, predlaže ravnatelju hitno poduzimanje mjera zaštite dostojanstva radnika kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja radnika.

Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, ovlaštena osoba, kad 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

Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od 8 dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju radnika.

#### Članak 25.

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

#### Članak 26.

Podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu su tajnost odgovorne ovlaštena osoba i sve 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 27.

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad, a pod uvjetima i na način predviđen Zakonom o radu.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

### **IV. PRAVO I OBVEZA OBRAZOVANJA I OSPOSOBLJAVANJA ZA RAD**

#### Članak 28.

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

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

#### Članak 29.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži stručna sprema od srednje do visoke.

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

#### Članak 30.

Na pripravnike – odgojitelje i stručne suradnike u predškolskim ustanovama primjenjuju se odredbe Zakon o predškolskom odgoju i naobrazbi (NN 10/97, 107/07 i 94/13) i propisa donesenih na temelju Zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganjem stručnog ispita.

#### Članak 31.

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

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

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

### **V. RADNO VRIJEME**

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

#### Članak 32.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

#### Članak 33.

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

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

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

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.

Ako ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća se određuje razmjerno nepunom radnom vremenu za koje su zasnovali radni odnos.

### **3. Prekovremeni rad**

#### **Članak 34.**

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

U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka radnik je obvezan raditi prekovremeno do osam sati tjedno.

O uvođenju prekovremenog rada ravnatelj je obvezan izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati 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.

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

#### **Članak 35.**

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

Dnevno radno vrijeme u pravilu je jednokratno. Trajanje dnevnog radnog vremena određuje se na način da se zadovolje potrebe djece za ostvarivanjem programa predškolskog odgoja, a određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.

#### **Članak 36.**

Početak i završetak tjednog i dnevnog radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se Godišnjim planom i programom rada poslodavca.

Ravnatelj izdaje svakom radniku rješenje o godišnjem zaduženju i strukturi radnog vremena te prati ostvarivanje utvrđenih obveza radnika.

## **5. Preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 37.**

Zbog naravi posla i zahtjeva procesa rada poslodavca radno se vrijeme može preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

Radno se vrijeme u okviru godišnjeg zaduženja i strukture radnog vremena može preraspodijeliti tijekom pedagoške godine odlukom ravnatelja ovisno o programima predškolskog odgoja, a u skladu s Državnim pedagoškim standardom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u određenom razdoblju (najduže šest mjeseci) može iznositi najviše 48 sati tjedno (uključujući i prekovremeni rad). U preostalom razdoblju prekovremeni sati će se regulirati korištenjem slobodnih dana odnosno tjednim radnim vremenom kraćim od 40 sati.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Kod preraspodjele radnog vremena odgojitelju koji radi u otežanim uvjetima (sam na skupinu djece) dva tjedna i duže pripada mu pravo na slobodan dan.

## **VI. ODMORI I DOPUSTI**

### **1. Stanka**

#### **Članak 38.**

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

Vrijeme odmora iz st. 1 ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

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

### **2. Dnevni odmor**

#### **Članak 39.**

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

### 3. Tjedni odmor

#### Članak 40.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 39. ovog Pravilnika.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

### 4. Godišnji odmor

#### Članak 41.

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

- a) s obzirom na složenost poslova
  - poslovi za koje je uvjet OŠ, NSS 1 dan
  - poslovi za koje je uvjet SSS 2 dana
  - poslove za koje je uvjet VŠS 3 dana
  - poslove za koje je uvjet VSS 4 dana
- b) s obzirom na dužinu radnoga staža
  - do 5 godina 1 dan
  - od 5 do 10 godina radnog staža 2 dana
  - od 10 do 15 godina radnog staža 3 dana
  - od 15 do 20 godina radnog staža 4 dana
  - od 20 do 25 godina radnog staža 5 dana
  - od 25 do 30 godina radnog staža 6 dana
  - od 30 do 35 godina radnog staža 7 dana
  - od 35 i više godina radnog staža 8 dana
- c) s obzirom na uvjete rada:
  - rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada 3 dana
  - rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 2 dana
- d) s obzirom na posebne socijalne uvjete
  - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana
  - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
  - samohranom roditelju djeteta do 15 godina starosti 2 dana
  - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 3 dana

- osobi s invaliditetom 2 dana
  - e) s obzirom na ostvarene natprosječne rezultate rada
  - prema ocjeni ravnatelja 1 – 3 dana
- Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 4 tjedna (20 radnih dana) uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u skladu s točkama od a) do e) .

#### Članak 42.

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

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

#### Članak 43.

Radnik koji se prvi puta zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Privremena nesposobnost za rad ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

#### Članak 44.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjavanja šestomjesečnog roka iz članka 58. Stavka 1. Zakona o radu, nije stekao pravo na godišnji odmor
- ako mu radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 58. stavka 1. Zakona o radu
- ako mu radni odnos prestane prije 1. srpnja

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

#### Članak 45.

Godišnji odmor u pravilu se koristi u srpnju i kolovozu.

#### Članak 46.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako s poslodavcem drukčije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom



trajanju pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

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

#### Članak 47.

Plan korištenja godišnjih odmora donosi ravnatelj najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora, ravnatelj dostavlja svakom radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke poslodavca.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljavanje korištenja godišnjeg odmora.

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

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

Drugim se troškovima smatraju ostali izdaci koje radnik ima zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

## 5. Plaćeni dopust

#### Članak 48.

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 |
| - smrt supružnika, roditelj, očuha i maćehe, djeteta, pastorčadi, posvojitelja, posvojenika i unuka | 5 radnih dana |
| - smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika                                     | 2 radna dana  |
| - selidba u istom mjestu stanovanja   | 2 radna dana  |
| - selidba u drugo mjesto stanovanja   | 3 radna dana  |
| - dobrovoljnom davatelju krvi za svako davanje  | 2 radna dana  |
| - teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja  | 6 radnih dana |
| - za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama   | 1 radni dan   |
| - elementarne nepogode  | 5 radnih dana |
| - polaganje stručnog ispita prvi put  | 7 radnih dana |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima,  |               |

obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.

2 radna dana

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

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon davanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se naknadno, prema odluci poslodavca.

#### Članak 49.

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

Ako to zahtijevaju okolnosti, radniku se može odobriti plaćeni popust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj godini.

#### Članak 50.

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

Ako okolnosti iz članka 48. ovoga Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

#### Članak 51.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 48. i 49. Pravilnika donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

### **6. Neplaćeni dopust**

#### Članak 52.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaća (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova poslodavca, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno – umjetničkim i športskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

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

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

#### Članak 53.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa. U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obavezno navode pravne posljedice mirovanja prava i obaveza iz radnog odnosa u skladu s važećim propisima.

### **VII. ZAŠTITA RADNIKA**

#### Članak 54.

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanjuje radna sposobnost zbog godina starosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti te drugih razloga koji se utvrđuju posebnim kolektivnim ugovorom ili općim aktom, poslodavac je tom radniku dužan osigurati povoljnije uvjete rada (lakši posao, povoljnija norma, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i slično), bez smanjivanja plaće koju je radnik imao u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

#### Članak 55.

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

#### Članak 56.

Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme, zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez krivnje radnika ili profesionalnog oboljenja, isplatiti će se plaća za skraćeno radno vrijeme i naknada u visini razlike između naknade koju ostvaruje prema propisima invalidsko – mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je radnik bio raspoređen u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

#### Članak 57.

Radnik kojem do stjecanja prava na mirovinu nedostaje pet godina staža ili pet godina života, do ostvarivanja uvjeta za mirovinu zadržava najmanje plaću koju je

ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti, uz uredno i savjesno obavljanje poslova i rezultate rada primjerene njegovoj dobi.

#### Članak 58.

Radniku na neodređeno vrijeme, za radom kojega je prestala potreba, a nedostaje mu najviše pet godina života ili pet godina radnog staža do ostvarivanja uvjeta za mirovinu, radni odnos ne može prestati do ostvarivanja uvjeta za mirovinu, s tim da u tom razdoblju ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju je ostvario u mjesecu koji je prethodio mjesecu u kojem mu je poslodavac otkazao ugovor o radu.

### **VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

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

#### Članak 59.

Ugovor o radu prestaje:

1. Smrću radnika,
2. Istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. Kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. Sporazumom radnika i poslodavca,
5. Dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku imovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
6. Otkazom,
7. Odlukom nadležnog suda.

#### Članak 60.

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

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.

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

#### Članak 61.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj.

### **3. Otkaz ugovora o radu**

#### Članak 62.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

#### 3.1. Redoviti otkaz poslodavca

#### Članak 63.

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, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

#### Članak 64.

Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

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

#### Članak 65.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako tvrdi da je radnik svojim ponašanjem ili radom povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, neopravdanog i nemarnog izvršavanja radnih obveza;
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca;
- nedopuštenog korištenja sredstvima poslodavca;

- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
- odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu;
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti;
- nanošenja znatnije štete;
- nepropisanog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja;
- uznemiravanja i spolnog uznemiravanja;
- zlouporabe korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim člankom 108. Zakona o radu.

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 obaveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

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 66.

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

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

### 3.3. Izvanredni otkaz

#### Članak 67.

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 68.

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 69.

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 70.

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 71.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog i posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

## Članak 72.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu ravnatelj je dužan priopćiti Upravnom vijeću vrtića i dostaviti mu obrazloženi prijedlog odluke o otkazu,

### 3.6. Otkazni rok

## Članak 73.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok se određuje ovisno o vremenu provedenom u radnom odnosu kod poslodavca i traje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno jednu godinu

- mjesec dana i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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

#### Članak 74.

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

#### Članak 75.

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

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

### 3.7. Otpremnina

#### Članak 76.

Radnik kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini jedne njegove prosječne neto mjesečne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod istog poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od prosječnih 6 mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu.



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

### **Članak 77.**

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

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

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 potraživanjem iz radnog odnosa i u slučaju iz članka 129. stavka 4. Zakona o radu.

### **Članak 78.**

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.

O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv odluke ravnatelja odlučuje Upravno vijeće poslodavca.

### **Članak 79.**

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

Radnik će svojim potpisom na primjerku odluke ili dostavnici i naznakom dana primitka potvrditi obavljenju dostavu akata.

Radniku se odluka može dostaviti preporučeno putem pošte na adresu koju je prijavio poslodavcu.

U slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese radnika, dostava se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od osam dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostava obavljena.

### **Članak 80.**

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

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

### **Članak 81.**

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

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca.

Ravnatelj je odgovoran za pravodobno dostavljanje podataka radničkom vijeću u slučajevima kad je Zakonom propisana obveza obavješćivanja, prethodnog savjetovanja ili pribavljanja suglasnosti radničkog vijeća na određene odluke poslodavca.

### **Članak 82.**

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

### **Članak 83.**

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

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

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

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

## **XI. NAKNADA ŠTETE**

### **1. Odgovornost radnika**

### **Članak 84.**

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 je radnik odgovoran za dio štete koju je uzrokovao.

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.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

#### Članak 85.

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

#### Članak 86.

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

### **2. Odgovornost poslodavca**

#### Članak 87.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu prema 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.

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

#### Članak 88.

Potraživanja naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

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

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

#### Članak 89.

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

## XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 90.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Vrtića.

Ovaj Pravilnik dostavio se sindikalnom povjereniku.

### Članak 91.

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

### Članak 92.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje vrijediti Pravilnik o radu poslodavca donesen 2003. godine.

KLASA: 601-02/15-02/01

URBROJ: 2133-81-03-15-01

Ozalj, 09.06.2015. godine



PREDSJEDNIK  
UPRAVNOG VIJEĆA:

Mada Diković, dr. med. vet.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Vrtića dana 10. lipnja 2015. godine te stupio na snagu dana 18. lipnja 2015. godine.



RAVNOTEELJICA:

Vesna Novosel

Ovaj Pravilnik o radu dostavljen je sindikalnom povjereniku Biljani  
Treskanica dana 04.03.2015. godine.

**DJEČJI VRTIĆ ZVONČIĆ**  
47280 OZALJ, Trg braće Radić 4

Primljeno: 04. 03. 2015		
Klasifikacijska oznaka	Org. jed.	
Urudžbeni broj	Pril.	Vrij.

SINDIKALNI POVJERENIK:



Biljana Treskanica