

Na temelju čl. 26. i čl. 27. Zakona o radu (NN RH br. 93/14) i čl. 46. toč. 2 al. 4. i čl. 85. t. c) al. 1. Statuta Dječjeg vrtića Cvrčak (KLASA: 012-03/16-01-1; URBROJ: 2109-99-04-16-05), a nakon savjetovanja s Radničkim vijećem Dječjeg vrtića Cvrčak, Upravno vijeće Dječjeg vrtića Cvrčak na svojoj 15. sjednici održanoj dana 13. listopada 2016., a na prijedlog ravnatelja, donosi

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

## **DJEČJEG VRTIĆA CVRČAK**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika Dječjeg vrtića Cvrčak (u daljnjem tekstu: Poslodavac), organizacija rada, zasnivanje radnog odnosa, zaštita života, zdravlja i privatnosti, plaće, naknade plaće, ostvarivanje materijalnih prava radnika, prestanak radnog odnosa, odgovornost za povrede obveze iz radnog odnosa, zaštita dostojanstva radnika te druga pitanja od važnosti za radnike.

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

Pravilnik se neposredno primjenjuje na radnike s kojima je sklopljen ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, punim ili nepunim radnim vremenom.

#### **Članak 2.**

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

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika one postaju sastavni dio ugovora o radu.

#### **Članak 3.**

Radnik je obavezan:

- ugovorom o radu preuzete zadaće i poslove obavljati savjesno i stručno, u skladu s naravi i vrstom posla,
- usavršavati svoje znanje i radne vještine,

- pridržavati se pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke,
- ekonomski, racionalno i odgovorno koristiti povjerena mu sredstva rada
- po nalogu nadređenog, sukladno svojim sposobnostima, zamijeniti privremeno odsutnog radnika
- štiti poslovne interese Poslodavca.

#### **Članak 4.**

Poslodavac je obvezan:

- u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću,
- osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima,
- voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni, u skladu sa zakonom.

#### **Zabrana diskriminacije**

#### **Članak 5.**

Zabranjena je svaka izravna i neizravna diskriminacija te uznemiravanje i spolno uznemiravanje u smislu zakona kojim se uređuje zaštita od diskriminacije, svake osobe koja traži zaposlenje i radnika.

#### **Članak 6.**

Dječji vrtić Cvrčak posluje po područnim odjelima na sljedećim lokacijama:

1. „Maslačak“, J. Bedekovića 22, Čakovec, 40 000 Čakovec
2. „Krijesnice“, M. Trnine 13, Čakovec, 40 000 Čakovec
3. „Pčelice“, Zrinskih 4, Ivanovec, 40 000 Čakovec
4. „Stonoga“, M. Tita 45, Novo Selo Rok, 40 000 Čakovec.

Poslove radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada u Dječjem vrtiću Cvrčak obavljaju radnici na mjestima na kojima Poslodavac obavlja svoju djelatnost, sukladno organizacijskoj strukturi.

U slučaju potrebe posla radnik se upućuje na drugo radno mjesto prema navedenim lokacijama iz 1. stavka ovog članka.

Upućivanje na rad iz prethodnog stavka ne smatra se promjenom radnog mjesta, već promjenom mjesta izvršenja rada.

Ne postupanje radnika sukladno prethodnim stavcima ovoga članka smatra se razlogom za otkaz ugovora o radu.

## **I. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

## **Članak 7.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.

Iznimno od stavka 1. ovog članka 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.

## **Objava i provedba natječaja**

## **Članak 8.**

Upravno vijeće donosi Odluku o objavi natječaja.

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

Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja imenuje sljedeća povjerenstva za provedbu natječaja:

1. Povjerenstvo za provedbu natječaja radi zapošljavanja odgojno-obrazovnih radnika
  2. Povjerenstvo za provedbu natječaja radi zapošljavanja ostalih radnika.
- Povjerenstva iz prethodnog stavka ovog članka obavljaju sljedeće poslove:
- utvrđuju koje su prijave na natječaj pravodobne i potpune,
  - utvrđuju listu kandidata prijavljenih na natječaj koji ispunjavaju formalne uvjete propisane natječajem,
  - kandidate koji ispunjavaju sve uvjete pozivaju na intervju i provode intervju,
  - podnose ravnatelju izvješće o provedenom postupku i rang listu kandidata.

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

Obavijest o rezultatima natječaja objavljuje se na mrežnim stranicama Poslodavca.

U slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj, u skladu sa zakonom.

## **Sklapanje ugovora o radu**

## **Članak 9.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

- 1) strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
- 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
- 3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
- 4) danu početka rada
- 5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
- 6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora sukladno Odluci o trajanju i rasporedu godišnjeg odmora
- 7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
- 8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
- 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Izmjene i dopune sklopljenog ugovora o radu utvrđuju se aneksom ugovora o radu između radnika i Poslodavca.

### **Članak 10.**

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa odnosno u svezi s radnim odnosom uvjetovano je pravodobnom dostavom relevantne dokumentacije Poslodavcu od strane radnika.

Nepravodobna prijava odnosno dostava promjene osobnih ili drugih podataka od strane radnika ne može imati za posljedicu retroaktivno ostvarivanje tih prava, već njihovo ostvarivanje od trenutka uredne dostave.

### **Probni rad**

### **Članak 11.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, u skladu sa zakonom, a koji će pratiti komisija za praćenje probnog rada koju imenuje ravnatelj.

### **Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

### **Članak 12.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije

određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen zakonom, Kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

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

## **Ugovor o radu na određeno vrijeme**

### **Članak 13.**

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

## **Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa**

### **Članak 14.**

Radnici moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja sukladno zakonu i drugim propisima.

Ako su zakonom, pravilnikom kojim se uređuje vrsta i stupanj stručne spreme radnika u dječjem vrtiću, kolektivnim ugovorom ili drugim propisima određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo osoba koji zadovoljava te uvjete.

Odgovjitelj i stručni suradnik te medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica moraju imati utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova.

## **Pripravnici**

### **Članak 15.**

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik – u daljnjem tekstu: pripravnik).

Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s rada (razdoblje bolesti, roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta i sl.).

Pripravnik ostvaruje sva prava iz radnog odnosa, jednako kao i drugi radnici koji nisu u statusu pripravnika.

### **Članak 16.**

Pripravnik mora imati mentora te program stažiranja.

Mentora iz prethodnog stavka imenuje ravnatelj.

Mentor pripravniku je odgojitelj/stručni suradnik u zvanju mentora, a ako poslodavac nema odgojitelja/stručnog suradnika u zvanju mentora ravnatelj može imenovati za mentora odgojitelja istog ili višeg stupnja stručne spreme od pripravnika s položenim stručnim ispitom ili onog koji nema obvezu polagati stručni ispit, a uživa ugled vrsnog odgojitelja.

Pripravnik za vrijeme pripravničkog staža i dok ne položi stručni ispit za koji se osposobljavao, ima pravo na plaću u visini 85% od najniže osnovne plaće utvrđene za radno mjesto njegove stručne spreme za koje obavlja pripravnički staž.

### **Članak 17.**

Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom roku ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana i ako ni tada ne položi, Poslodavac mu može redovno otkazati.

Troškove drugog polaganja pripravničkog ispita snosi sam pripravnik.

## **I. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA**

### **Članak 18.**

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno 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 (u daljnjem tekstu: stručno osposobljavanje), sukladno zakonu.

Ravnatelj donosi Plan prijma na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa za svaku kalendarsku godinu.

Ravnatelj raspisuje Javni poziv za prijam polaznika na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa i odlučuje o izboru polaznika stručnog osposobljavanja.

Upravno vijeće daje suglasnost o prijemu izabranih polaznika na stručno osposobljavanje.

### **Članak 19.**

Polaznik stručnog osposobljavanja mora imati mentora i program stručnog osposobljavanja.

Mentor može provoditi stručno osposobljavanje za rad sa maksimalno tri osobe.

Mentor pripravniku je odgojitelj/stručni suradnik u zvanju mentora, a ako

poslodavac nema odgojitelja/stručnog suradnika u zvanju mentora ravnatelj može imenovati za mentora odgojitelja istog ili višeg stupnja stručne spreme od pripravnika s položenim stručnim ispitom ili onog koji nema obvezu polagati stručni ispit, a uživa ugled vrsnog odgojitelja.

## **Članak 20.**

Na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

## **I. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI**

### **Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i čudoređa radnika**

## **Članak 21.**

Ravnatelj je dužan organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Ako je poslodavac preuzeo obvezu prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja te običajima vjeroispovijesti kojoj pripada većina radnika.

### **Zaštita privatnosti**

## **Članak 22.**

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava i obveza iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja, plaća i drugih primanja, drugog dohotka, poreza i doprinosa, obrazovanja, stručnih kvalifikacija i dr.

## **Članak 23.**

Osobni podaci koji se prikupljaju, obrađuju, koriste ili dostavljaju trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, ili ostvarivanja zakonskih obaveza, su sljedeći:

- prezime, ime, djevojačko prezime, ime roditelja
- datum rođenja, mjesto rođenja, država rođenja

- državljanstvo
- spol
- JMBG
- OIB
- vrsta radnog odnosa (neodređeno/određeno) naznaka je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme te očekivano trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme
- prebivalište ili uobičajeno boravište
- dan sklapanja ugovora o radu
- dan početka rada
- probni rad
- naziv radnog mjesta
- bruto iznos plaće
- koeficijent radnog mjesta
- trajanje pripravničkog staža, ako je ugovoreno
- mjesto rada
- radno vrijeme (puno ili nepuno), odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima
- ukupni mirovinski staž do početka rada kod Poslodavca
- radni staž
- staž kod Poslodavca
- ukupni staž u odgojno-obrazovnim ustanovama
- vrijeme mirovanja radnog odnosa
- podaci o bankovnom računu radnika
- podaci o naknadi za prijevoz
- pravo na mobilni uređaj
- model mobilnog uređaja
- limit na mobilnom uređaju
- naziv škole/fakulteta, stečena stručna sprema, zvanje, datum stjecanja stručne spreme
- e-mail adresa (službena)
- broj službenog telefona/mobitela
- podaci sa osobne iskaznice
- podaci o mirovinskom osiguranju
- podaci o zdravstvenom osiguranju
- podaci o dodatnom osiguranju
- osobni podaci o članovima uže obitelji (ime, prezime, spol, JMBG, OIB, datum rođenja, državljanstvo, mjesto i zemlja rođenja, srodstvo)
- osobni podaci za zdravstveno i/ili porezno osigurane članove uže obitelji, oznaka zdravstvenog osiguranja i datum primjene zdravstvenog osiguranja članova obitelji osiguranih po radniku, tip poreznog uzdržavanja, postotak olakšice, datum primjene za članove obitelji osiguranih po radniku
- porezni faktor i općina plaćanja prireza za radnika
- podaci o prethodnim Poslodavcima
- podaci o mirovinskom, radnom i beneficiranom stažu



- podaci o smanjenoj radnoj sposobnosti (invalidnost, tjelesno oštećenje)
- status branitelja
- vrsta usavršavanja/osposobljavanja
- obračunate bruto plaće
- doprinosi iz i na plaću
- porez i prirez iz dohotka od nesamostalnog rada
- obračunata neto plaća
- popis obustava od plaće
- popis neto doznaka na tekuće račune radnika kod poslovnih banaka
- evidencija polica osiguranja za radnike koji premije koriste kao porezno priznate izdatke
- evidencija primanja radnika u tijeku porezne godine
- primanja radnika za kalendarsku godinu, koja ulaze u mirovinski staž osiguranja
- mjesečno prijavljivanje podataka sukladno Pravilniku o porezu na dohodak
- uplata doprinosa za prvi i drugi stup MIO doprinosa
- pregled obračunatih i isplaćenih bolovanja na teret poslodavca i HZZO
- broj dana godišnjeg odmora za tekuću godinu
- broj dana plaćenog dopusta za tekuću godinu
- dan prestanka radnog odnosa
- razlog prestanka radnog odnosa.

#### **Članak 24.**

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke potrebne radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti u tajništvo i/ili računovodstvo.

#### **Članak 25.**

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac.

Ravnatelj odlukom imenuje osobu zaduženu za zaštitu osobnih podataka, sukladno zakonu.

### **I. RADNO VRIJEME**

#### **Puno radno vrijeme**

#### **Članak 26.**

Puno radno vrijeme radnika uključujući i stanku je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u 5 radnih dana od ponedjeljka do petka.

Radno vrijeme odgojno-obrazovnih radnika utvrđuje se sukladno Državnom

pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.

### **Nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 27.**

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

### **Prekovremeni rad**

#### **Članak 28.**

Ravnatelj može temeljem pisanog zahtjeva uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijekne potrebe.

Iznimno od stavka 1. ovog članka ako priroda prijekne potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ukupno trajanje prekovremenog rada pojedinog radnika utvrđuje se općim propisom o radu.

### **Raspored radnog vremena**

#### **Članak 29.**

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana od ponedjeljka do petka.  
Dnevno radno vrijeme iznosi 8 sati.

Raspored radnog vremena i vrijeme rada sa strankama utvrđuje se Godišnjim planom i programom rada.

#### **Članak 30.**

Radnik je dužan započeti s radom u određeno radno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka radnog vremena.

Ravnatelj mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

### **Preraspodijeljeno radno vrijeme**

## **Članak 31.**

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

### **Noćni rad**

## **Članak 32.**

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana.

### **Rad u smjenama**

## **Članak 33.**

Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

Rad u smjenama je rad radnika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj (od 06,00 do 14,00 sati) i drugoj smjeni (od 14,00 do 22,00 sata) tijekom jednog mjeseca.

Rad u smjeni je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

## **I. ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka**

## **Članak 34.**

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta.

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

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

### **Dnevni odmor**

## Članak 35.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

### Tjedni odmor

## Članak 36.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom slijedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, radnik ga može koristiti naknado u dogovoru sa ravnateljem.

### Godišnji odmori

## Članak 37.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje 20 radnih dana te broj radnih dana koji se dodaju prema sljedećim kriterijima:

- a) prema dužini radnog staža:
  - do 5 godina..... 1 dan
  - više od 5 do 10 godina..... 3 dana
  - više od 10 do 15 godina..... 5 dana
  - više od 15 do 20 godina.....6 dana
  - više od 20 do 25 godina.....7 dana
  - više od 25 do 30 godina.....8 dana
  - više od 30 godina.....9 dana
  
- a) prema složenosti poslova radnog mjesta:
  - poslovi VSS..... 4 dana
  - poslovi VŠS..... 3 dana
  - poslovi SSS, VKV i KV..... 2 dana
  - poslovi PK, NK.....1 dan
  
- a) prema uvjetima rada i odgovornosti:
  - ravnatelj .....2 dana
  - neposredni rad s djecom u skupini.....1 dan
  - voditelji područnih odjela.....1 dan

glavne kuharice .....1 dan  
rad sa strankama.....1 dan  
tehnička služba i služba prehrane.....1 dan

- a) prema posebnim socijalnim uvjetima:  
roditelj, posvojitelj, staratelj ili udomitelj s jednim malodobnim djetetom ..... 2  
dana,  
roditelj, posvojitelj, staratelj ili udomitelj za svako daljnje malodobno dijete....1  
dan,  
samohranom roditelju djeteta do 15 godina .....2  
dana,  
roditelj, posvojitelj, staratelj ili udomitelj djeteta s teškoćama u razvoju, bez  
obzira  
na ostalu djecu.....3  
dana,  
osobi s invaliditetom .....2  
dana  
osobi s tjelesnim oštećenjima (min. % oštećenja: 70%).....1  
dan

Invaliditet i tjelesno oštećenje iz prethodnog stavka dokazuje se rješenjem nadležnog tijela.

#### **Članak 38.**

Blagdani, subote, nedjelje i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

#### **Članak 39.**

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

#### **Članak 40.**

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

#### **Naknada za neiskorišteni godišnji odmor**

#### **Članak 41.**

U slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

### **Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima**

#### **Članak 42.**

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, osim ako se radnik i ravnatelj drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

### **Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu**

#### **Članak 43.**

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz prethodnog članka ovog Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

### **Raspored korištenja godišnjeg odmora**

#### **Članak 44.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj najkasnije do 15. lipnja tekuće godine.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

### **Plaćeni dopust**

#### **Članak 45.**

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, osobito u slučaju:

1. sklapanje braka	3 radna dana
2. rođenje djeteta	3 radna dana
3. smrti supružnika (bračnog ili izvanbračnog), djeteta, roditelja, unuka	5 radnih dana
4. smrt braće i sestara	2 radna dana
5. djeda ili bake, te roditelja supružnika	1 radni dan
6. selidbe	2 radna dana
7. elementarnih nepogoda	5 radnih dana
8. teške bolesti člana uže obitelji (roditelja, djece i supružnika)	3 radna dana
9. za dobrovoljne davaoce krvi, za svako davanje	1 radni dan
10. za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama izvan sjedišta ustanove	1 radni dan
11. za pripremu polaganja ispita koji predstavlja uvjet za obavljanje poslova određenog radnog mjesta	5 radnih dana

Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi slučaj iz stavka 1. ovog članka, odobrava mu se dopust u utvrđenom trajanju.

Radnik po osnovi darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi.

#### **Članak 46.**

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

#### **Članak 47.**

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

#### **Neplaćeni dopust**

#### **Članak 48.**

Ravnatelj može radniku na njegov pismeni zahtjev, a uz suglasnost Upravnog vijeća odobriti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obvezno navode pravne

posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža osiguranja i zdravstvenog osiguranja za radnika i članove obitelji osigurane po njemu, odnosno druge posljedice u skladu s važećim propisima).

## **Prava trudnica, roditelja i posvojitelja**

### **Članak 49.**

Trudnica, roditelj i posvojitelj kao radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje prava u skladu sa zakonom i posebnim propisima.

## **I. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE**

### **Određivanje plaće**

#### **Članak 50.**

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećane za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Koeficijenti složenosti poslova utvrđeni su tabelarnim prikazom (Vidi tablicu 1.) koji je sastavni dio ovog Pravilnika.

Dodaci na osnovnu plaću su:

- za ukupan broj godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja, te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja,

- za uspješnost u radu,

- druga uvećanja plaće.

Osnovica za obračun plaće utvrđuje se Kolektivnim ugovorom.

### **Isplata plaće**

#### **Članak 51.**

Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno za prethodni mjesec.

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

### **Obračun plaće**

#### **Članak 52.**

Plaća se iskazuje u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku uvid u dokumentaciju o obračunu njegove



plaće.

Poslodavac je dužan omogućiti sindikalnom povjereniku sindikata u koji je radnik učlanjen uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje.

### **Obustave iz plaće**

#### **Članak 53.**

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

### **Uvećanje plaće**

#### **Članak 54.**

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću	40%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	35%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sat	10%
- za smjenski rad	10%
- za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom	50%

Ako se radniku tijekom jednog dana ponove dva ili više osnova iz stavka 1. ovog članka po kojima se povećava osnovna plaća, tada se svi dodaci kumuliraju za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima.

### **Dodaci na rad u posebnim uvjetima**

#### **Članak 55.**

Radom u posebnim uvjetima smatra se rad odgojitelja s djecom s težim teškoćama u razvoju koja imaju nalaz i mišljenje tijela vještačenja ili rješenje Centra za socijalnu skrb o postojanju teškoće u razvoju djeteta.

Odgojiteljima iz stavka 1. ovog članka tijekom pedagoške godine, temeljem ukupne količine tjednog radnog vremena provedenog u tom radu osnovna se plaća uvećava 10 %, samo u slučaju kada u skupini nema asistenta.

Ako je u skupini u kojoj boravi dijete s težim teškoćama prisutan asistent cijelo vrijeme boravka djeteta odgojitelji nemaju pravo na uvećanje plaće od 10%.

Težinu teškoće u razvoju će temeljem Rješenja Komisije za vještačenje i analize

perioda opservacije odrediti stručni tim u sastavu: ravnatelj, stručni suradnici i odgajatelji skupine u koju je dijete raspoređeno.

### **Ostali dodaci**

#### **Članak 56.**

Kada odgojno-obrazovni radnik obavlja uz svoj opis polova i poslove voditelja podružnog odjela, osnovna plaća mu se uvećava:

- do 3 skupine: 5 %
- od 4 do 6 skupina: 8 %
- od 7 skupina: 10 %

#### **Nagrada za nadprosječne rezultate rada**

#### **Članak 57.**

Za ostvarene nadprosječne rezultate rada radniku će se isplatiti nagrada jedanput godišnje, uz suglasnost Upravnog vijeća.

Mjerila za vrednovanje rezultata rada te mjerila o visini nagrade utvrdit će ravnatelj.

### **Stimulativni dio plaće**

#### **Članak 58.**

Stimulativni dio plaće određuje ravnatelj uz suglasnost Upravnog vijeća.

- stimulativni dio plaće ravnatelj može odrediti i na prijedlog voditelja podružnog odjela
- stimulativni dio plaće utvrđuje se za iznadprosječne rezultate rada u rasponu od 5 do 20%

Destimulativni dio plaće određuje ravnatelj uz suglasnost Upravnog vijeća.

- destimulativni dio plaće utvrđuje se za ispodprosječne rezultate rada u rasponu od 5 do 20%.

#### **Članak 59.**

Ako se radniku tijekom jednog mjeseca ponove dva ili više osnova po kojima se povećava osnovna plaća (rad u posebnim uvjetima, voditeljski poslovi, nagrada za natprosječne rezultate rada, stimulativni dio), isplaćuju se dva najpovoljnija dodatka.

## **Naknade plaće**

### **Članak 60.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio za vrijeme kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obnašanje dužnosti člana radničkog vijeća
- obrazovanja sindikalnog povjerenika ako se ne remeti proces rada
- obavljanja sistematskog pregleda u organizaciji poslodavca
- službenog izlaza
- službenog puta
- korištenja stanke za dojenje djeteta
- obavljanja seminara i sličnih obveza od interesa za poslodavca
- ostalih opravdanih izostanaka po odobrenju ravnatelja.

### **Pravo na naknadu plaće u posebnim uvjetima**

#### **Članak 61.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće za radno vrijeme uz normalan učinak, za vrijeme kada ne radi zbog:

- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika, kao na primjer u slučaju nedostatka pogonske energije, nedolaska djece u vrtić i sl.

Ravnatelj u posebnim uvjetima navedenim u stavku 1. može rasporediti radnika na neke druge privremene poslove.

### **Naknada plaće za vrijeme bolovanja**

#### **Članak 62.**

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće najmanje u visini 85 % od njegove plaće isplaćene (ostvarene, ukoliko nije isplaćena) u mjesecu prije nego je počeo s bolovanjem.

Naknada u 100 % iznosu plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

### **Naknada plaće za vrijeme udaljenja radnika od obavljanja poslova**

#### **Članak 63.**

Radnik koji je udaljen od obavljanja poslova sukladno zakonu, ima pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je ostvario u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.

### **Naknada plaće za vrijeme sindikalnih aktivnosti**

#### **Članak 64.**

Sindikalom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom, ustanova, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće najmanje kao da je radio na poslovima radnog mjesta uz normalni učinak.

Kada sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pismenim sporazumom zaključenim između Sindikata i Poslodavca.

## **I. OSTALA MATERIJALNA PRAVA**

### **Jubilarne nagrade**

#### **Članak 65.**

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u Dječjem vrtiću Čakovec, Dječjem vrtiću Cvrčak te njegovim pravnim sljedbenicima i to za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina staža do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

### **Prigodne nagrade**

#### **Članak 66.**

Radniku koji kod Poslodavca radi neprekidno 6 mjeseci, pripada pravo u jednoj godini na prigodne nagrade (uskrsnica, božićnica, naknada za godišnji odmor i sl.) do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

### **Dar djetetu**

#### **Članak 67.**

U povodu Dana svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za dar svakom djetetu do 15 godina starosti, kao i onom koje je u toj godini napunilo 15 godina, do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se radniku po kome je dijete zdravstveno osigurano na način da mu se za svako dijete isplati iznos iz stavka 1. ovoga

članka.

## **Dar u naravi**

### **Članak 68.**

Radnicima jednom godišnje pripada dar u naravi, do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

## **Potpore**

### **Članak 69.**

Radnik ima pravo na potporu jedan puta godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

- (1) za novorođeno dijete
- (2) smrti supružnika, djeteta i roditelja,
- (3) nastanka teške invalidnosti,
- (4) bolovanja dužeg od 90 dana,
- (5) nastanka teške invalidnosti djece i supružnika,
- (6) radi nabave medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu,

do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pod teškom invalidnošću iz prethodnog stavka ovog članka, podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne ustrojstvene jedinice Zavoda za mirovinsko osiguranje, utvrđena u minimalnom iznosu od 70 %.

Uža obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa dvije prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodna tri mjeseca.

Pod prosječnom plaćom podrazumijeva se prosječna bruto plaća isplaćena po radniku u RH u prethodna tri mjeseca.

## **Otpremnina**

### **Članak 70.**

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

## **Materijalna prava radnika udaljenog od obavljanja poslova**

### **Članak 71.**

Radnik udaljen od obavljanja poslova ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu,

prigodne nagrade, dar u naravi, potpore i otpremninu.

Materijalna prava iz stavka 1. ovog članka ne mogu se isplatiti za vrijeme važenja Odluke o udaljenju od obavljanja poslova.

Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni, odnosno prekršajni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen odgovornosti, radniku će se isplatiti obustavljena materijalna prava iz stavka 1. ovog članka od prvog dana udaljenja.

## **Dnevnica i naknada troškova putovanja**

### **Članak 72.**

Kada ravnatelj upućuje radnika na službeni put, prije odlaska na službeni put, uručuje mu putni nalog.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu naknada prijevoznih troškova, dnevnica i ostali troškovi putovanja.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- od 8 – 12 sati, isplaćuje se 50 % iznosa pune dnevnice
- duže od 12 sati, isplaćuje se puna dnevnic.

Za službena putovanja u inozemstvu dnevnica se isplaćuje u visini propisanoj Odlukom o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna.

Visina dnevnice za službeno putovanje u zemlji jednaka je visini dnevnice javnih službi.

## **Terenski dodatak**

### **Članak 73.**

Radnik ima pravo na terenski dodatak kad mu je ugovorom o radu određeno mjesto rada na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka po danu, isplaćuje se u visini propisanoj Pravilnikom o porezu na dohodak.

Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

Ako radnik ispunjava uvjete iz svaka 1. ovog članka, a potreba posla iznimno zahtjeva odlazak na službeni put, ispunjen je uvjet za isplatu dnevnice.

Terenski dodatak isplaćuje se i za dane tjednog odmora, blagdane i neradne dane propisane zakonom, uz uvjet da radnik stvarno u to vrijeme radi na terenu.

Dnevnice i terenski dodatak se međusobno isključuju.

## **Naknada za trošak prijevoza**

## **Članak 74.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla prema cjeniku županijskog javnog prijevoznika.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, naknada troškova prijevoza neće se isplatiti za dane godišnjeg odmora, rodiljnog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik nije u obvezi dolaska na posao, osim u dane službenog izostanka.

### **Naknada za korištenje privatnog automobila**

## **Članak 75.**

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi sukladno Pravilniku o korištenju privatnog automobila u službene svrhe i korištenje službenih automobila u službene svrhe Dječjeg vrtića Cvrčak.

Kada će radnik koristiti privatni automobil za službene svrhe određuje ravnatelj.

## **I. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM**

## **Članak 76.**

Radnik ne smije bez suglasnosti Upravnog vijeća, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

Suglasnost iz prethodnog članka daje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

## **I. NAKNADA ŠTETE**

## **Članak 77.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Dječjem vrtiću, dužan je štetu naknaditi.

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

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

## **Članak 78.**

Postojanje štete koja je veća od 4000,00 kn i okolnosti pod kojima je ona nastala, njenu visinu, kao i tko je štetu učinio utvrđuje Povjerenstvo za utvrđivanje štete.

Povjerenstvo iz stavka 1. ovoga članka čine: voditelj područnog odjela u kojem je

šteta nastala, jedan radnik po odluci ravnatelja i jedan radnik kojeg imenuje Radničko vijeće.

#### **Članak 79.**

Postojanje štete utvrđuje se inventurom ili drugim radnjama zavisno od prirode štetne radnje ili štete.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari prema tržišnim uvjetima.

Procjena vrijednosti oštećenih stvari vrši se vještačenjem.

#### **Članak 80.**

Radnik koji je saznao za postojanje štete prouzrokovane u radu ili u svezi s radom, dužan je obavijestiti ravnatelja.

#### **Članak 81.**

U postupku utvrđivanja tko je počinitelj štete i njegove odgovornosti Povjerenstvo za utvrđivanje štete ima pravo i dužnost utvrditi da li je šteta nastala namjerno ili iz krajnje nepažnje, saslušati radnika i druge radnike koji mogu dati potrebne podatke i sagledati okolnosti pod kojima je šteta nastala.

#### **Članak 82.**

Ako Povjerenstvo za utvrđivanje štete nađe da radnik nije učinio štetu namjerno ili iz krajnje nepažnje donijet će Odluku kojom se radnika oslobađa od odgovornosti za naknadu štete.

Ako Povjerenstvo za utvrđivanje štete nađe da je radnik prouzrokovao štetu namjerno ili iz krajnje nepažnje, donijet će Odluku kojom obvezuje radnika ili radnike da štetu nadoknade.

#### **Članak 83.**

Protiv Odluke radnik može podnijeti žalbu Upravnom vijeću u roku od 15 dana od dana dostavljanja Odluke o naknadi štete.

#### **Članak 84.**

Ravnatelj može u cijelosti ili djelomično osloboditi radnika od obveze naknade štete kad šteta nije učinjena namjerno, kada je radnik preuzeo sve da se šteta smanji i ako bi naknada štete ugrozila egzistenciju radnika i njegove obitelji.

#### **Članak 85.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku



nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

## **I. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Članak 86.**

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika
- 2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- 3) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- 4) sporazumom radnika i poslodavca
- 5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
- 6) otkazom
- 7) odlukom nadležnog suda.

### **Sporazum o prestanku ugovora o radu**

### **Članak 87.**

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku. Zahtjev za sporazumnim prestankom ugovora o radu mogu dati radnik i ravnatelj. O zahtjevu iz prethodnog članka odlučuje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

### **Otkaz ugovora o radu**

### **Članak 88.**

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

### **Redoviti otkaz ugovora o radu**

### **Članak 89.**

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)

- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

### **Članak 90.**

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

### **Članak 91.**

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

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

### **Članak 92.**

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

### **Članak 93.**

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

### **Izvanredni otkaz ugovora o radu**

### **Članak 94.**

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

### **Članak 95.**

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana

saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

### **Neopravdani razlozi za otkaz**

#### **Članak 96.**

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

### **Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme**

#### **Članak 97.**

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

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

#### **Članak 98.**

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Ravnatelj mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

### **Otkazni rok**

#### **Članak 99.**

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta 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 te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

### **Najmanje trajanje otkaznog roka**

## **Članak 100.**

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno manje od jedne godine
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno jednu godinu
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno dvije godine
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno pet godina
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno deset godina
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno dvadeset 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 pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.

### **Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

## **Članak 101.**

Odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

### **Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza**

## **Članak 102.**

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao.

Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

### **Savjetovanje radničkog vijeća o otkazu**

## **Članak 103.**

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću, te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem, u slučaju,

na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

## **Otpremnina**

### **Članak 104.**

Radniku kojemu se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod Poslodavca.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za ukupan radni staž.

## **Kolektivni višak radnika**

### **Članak 105.**

U slučaju utvrđivanja kolektivnog viška radnika primjenjuje se Zakon o radu.

## **Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava**

### **Članak 106.**

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

Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

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

## **I. ODGOVORNOST ZA POVREDE IZ RADNOG ODNOSA**

### **Vrste povreda iz radnog odnosa**

#### **Članak 107.**

Povrede iz radnog odnosa mogu biti lake i teške.

### **Lake povrede obveza iz radnog odnosa**

#### **Članak 108.**

Lake povrede obveza iz radnog odnosa su:

1. učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla,
2. neopravdano zakašnjenje na posao preko sat vremena dnevno,
3. učestalo prekoračenje vremena propisanog za odmor (stanku) ili korištenje prava na odmor (stanku) izvan propisanog vremena bez opravdanog razloga,
4. neopravdan izostanak s posla jedan dan,
5. neobavješćivanje ravnatelja/osobe koju je ovlastio ravnatelj o spriječenosti dolaska na posao u roku 24 sata bez opravdanih razloga,
6. druge lake povrede obveza iz radnog odnosa.

#### **Teške povrede obveza iz radnog odnosa**

### **Članak 109.**

Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa su:

1. neizvršavanje, nesavjesno, nepravodobno ili nemarno izvršavanje radnih obveza,
2. nezakoniti rad ili propuštanje poduzimanja mjera ili radnji na koje je radnik ovlašten radi sprječavanja nezakonitosti,
3. davanje netočnih podataka kojima nastaju štetne posljedice,
4. neovlašteno iznošenje spisa iz arhiva,
5. zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti,
6. odbijanje izvršenja radnih naloga, ako za to ne postoje opravdani razlozi,
7. neovlašteno ili neodgovorno korištenje sredstava povjerenih za rad ili u vezi s radom,
8. odavanje poslovne ili službene tajne,
9. zahtijevanje ili primanje mita, prihvaćanje ponude ili obećanje mita za sebe ili drugoga,
10. zlouporaba obveze na prijavljivanje opravdane sumnje na korupciju,
11. neopravdan izostanak s posla od dva do četiri dana uzastopno,
12. tri puta izrečena kazna za lake povrede obveza iz radnog odnosa počinjene u razdoblju od dvije godine,
13. otuđenje te oštećenje ili uništenje imovine poslodavca hotimično ili krajnjom nepažnjom,
14. dolazak na posao pod utjecajem alkohola, droga ili drugih sredstava ovisnosti ili dovođenje pod utjecaj alkohola, droga ili drugih sredstava ovisnosti za vrijeme radnog vremena ili odbijanje testiranja na alkohol ili droge,
15. zlostavljanje (psihičko i fizičko) i zanemarivanje djece,
16. ostavljanje djece bez nadzora,
17. druge povrede za koje se utvrdi da spadaju u osobito teške.

#### **Kazne za povrede obveza iz radnog odnosa**

### **Članak 110.**

Za lake povrede obveza iz radnog odnosa mogu se izreći sljedeće kazne:

- usmena opomena,
- pisana opomena.

O lakim povredama obveza iz radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

### **Članak 111.**

O teškim povredama obveza iz radnog odnosa odlučuje Povjerenstvo za utvrđivanje teških povreda obveza iz radnog odnosa.

Povjerenstvo iz prethodnog stavka ovog članka imenuje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

### **Članak 112.**

Pri određivanju vrste kazne uzimaju se u obzir težina počinjene povrede i nastale posljedice, stupanj odgovornosti radnika, okolnosti u kojima je povreda počinjena, te olakotne i otegotne okolnosti na strani radnika.

### **Članak 113.**

Ako Povjerenstvo utvrdi počinjenje osobito teške povrede iz radnog odnosa, radni odnos prestaje sukladno zakonu.

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

### **Članak 114.**

Odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa u pisanom obliku dostavljaju se radniku.

### **Članak 115.**

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa odlukom ravnatelja, može podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku od 15 dana računajući od dana primitka odluke.

Radnik zahtjev za zaštitu prava podnosi Upravnom vijeću u pisanom obliku.

Ako raspoložbe relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, Upravno vijeće će o zahtjevu za zaštitu prava odlučiti u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Ako Upravno vijeće u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom sukladno zakonu.

### **Dostavljanje odluka radniku**

## **Članak 116.**

Sve odluke kojima se odlučuje o pojedinim pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku.

Dostava odluke o korištenju godišnjeg odmora, plaćenog i neplaćenog dopusta, ostvarivanja materijalnih prava dostavljaju se radniku putem voditelja područnog odjela u kojem radnik radi.

Dostava odluka o zasnivanju i prestanku radnog odnosa obavlja se u pravilu na radnom mjestu uz potpis radnika i osobe koja je dostavu izvršila u dostavnoj knjizi uz naznaku datuma primitka.

Dostava se može obaviti i poštom i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu na prijavljenu adresu radnika.

## **Članak 117.**

Ako radnik odbije primiti odluke na radnom mjestu osoba koja odluku dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika, a u dostavnu knjigu će uz svoj potpis zabilježiti razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te će istog dana kopiju odluke izvjesiti na oglasnu ploču područnog odjela u kojem radnik radi i oglasnu ploču Dječjeg vrtića Cvrčak, L. Ružičke 2, Čakovec s naznakom datuma kada je dostava pokušana. Po proteku tri dana smatrat će se da je dostava valjano izvršena.

## **Članak 118.**

Ako se odluka radniku ne može dostaviti na radnom mjestu, zbog njegove odsutnosti s rada, dostavljanje će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja koju je radnik zadnju prijavio poslodavcu.

Dostava se smatra urednom, ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili punoljetni član njegova kućanstva.

## **Članak 119.**

U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno povrata pošiljke sa adrese koju je radnik prijavio poslodavcu s naznakom „nepoznati primatelj“, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči područnog odjela u kojem radnik radi i oglasnu ploču Dječjeg vrtića Cvrčak, L. Ružičke 2, Čakovec, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od tri dana od objave na oglasnoj ploči.

Ako radnik ima punomoćnika dostava se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

Poslodavac može dostavu odluke izvršiti i na drugi način sukladno propisima.



## **I. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### **Članak 120.**

Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije u smislu zakona kojim se uređuje zaštita od diskriminacije.

### **Članak 121.**

U cilju zaštite dostojanstva radnika poslodavac će osobito voditi računa pri donošenju odluke o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Kod zasnivanja radnog odnosa, radnika se upoznae s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju uznemiravanja te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava uznemiravanje.

Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti osobu koju je za to ovlastio poslodavac.

### **Članak 122.**

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u nastavku pritužba).

Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik.

### **Članak 123.**

Osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (u daljnjem tekstu: Povjerenik) radnika imenuje ravnatelj.

Ime i prezime, adresa mjesta rada, broj telefona, adresa e-pošte Povjerenika biti će objavljeni na oglasnim pločama te će na taj način biti dostupni svim radnicima.

### **Članak 124.**

Kada Povjerenik primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužan je u roku od 8 dana ispitati pritužbu i poduzeti potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će se radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se utvrdi da je uznemiravala radnika, utvrditi će se način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i drugi dokazi u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te za svaki relevantan dokaz sastaviti zapisnik.

Radnik koji je podnio pritužbu kao i radnik od kojeg se uzima izjava povodom

pritužbe, može zahtijevati da pri davanju izjave bude nazočan sindikalni povjerenik ili odvjetnik.

Svi radnici dužni su u cijelosti i potpuno surađivati s Povjerenikom, odazvati se njegovom pozivu te mu priopćiti sve podatke važne za dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

#### **Članak 125.**

Poslodavac se obvezuje u svim slučajevima podnijete pritužbe za uznemiravanje osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.

Poslodavac će, ovisno o okolnostima slučaja, poduzeti određene radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

U tu svrhu, osobi koja uznemirava ili spolno uznemirava radnika treba predložiti sklapanje aneksa ugovora o radu za druge poslove ako je uznemiravanje moguće samo na dotičnim poslovima, odnosno dati joj otkaz sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu.

Ako radnik koji uznemirava odbije potpisati predloženu izmjenu ugovora o radu, isto predstavlja razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

#### **Članak 126.**

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad ako smatra da su poduzete mjere neprimjerene, dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred Upravnim vijećem ili nadležnim sudom.

#### **Članak 127.**

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

### **I. RADNIČKO VIJEĆE**

#### **Članak 128.**

Sporazumom između ravnatelja i radničkog vijeća utvrdit će se međusobni odnosi i zakonska ovlaštenja radničkog vijeća.

### **I. SKUPOVI RADNIKA**

#### **Članak 129.**

Radi sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju poslodavca te o

radu radničkog vijeća moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika zaposlenih kod određenoga poslodavca.

### **Članak 130.**

Skup radnika saziva radničko vijeće, uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, vodeći pri tom računa da se odabirom mjesta i vremena održavanja skupa radnika ne šteti poslovanju.

Ako poslodavac nije utemeljio radničko vijeće skup radnika iz stavka 1. ovoga članka dužan je sazvati ravnatelj.

## **I. PREDSTAVNIK RADNIKA U UPRAVNOM VIJEĆU**

### **Članak 131.**

Jedan član Upravnog vijeća mora biti predstavnik radnika.

Izbor predstavnika radnika u Upravno vijeće iz stavka 1. ovoga članka propisan je Statutom.

Član Upravnog vijeća iz stavka 1. ovog članka ima isti pravni položaj kao i drugi imenovani članovi Upravnog vijeća.

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

### **Članak 132.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama Dječjeg vrtića Cvrčak.

KLASA: 003-05/16-04/33  
URBROJ: 2109-99-01-16-1  
Čakovec, 13. listopada 2016.

**RAVNATELJ**  
Lidija Varošaneć, v.r.

**PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA**  
Hrvoje Novaković, v.r.

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnim pločama Dječjeg vrtića Cvrčak

dana 14. 10. 2016. i stupa na snagu dana 22. 10. 2016. godine.