

REPUBLIKA HRVATSKA  
ŽUPANIJA ISTARSKA  
REGIONE ISTRIANA

**DJEĆJI VRTIĆI PETAR PAN VODNjan  
SCUOLE DELL' INFANZIA PETAR PAN DIGNANO**

## **PRAVILNIK O RADU**

U Vodnjanu-Dignano,  
ožujak 2022. godine

Temeljem članka 26. i članka 27. Zakona o radu (NN 149/09, 61/11, 82/12, 73/13, 93/14, 127/17, 98/19), članka 80. Kolektivnog ugovora od 21. prosinca 2021. godine. Klasa: 601-01/21-01/15, Urbroj: 2168-04-01/01-21-1 i članka 32. Statuta, Upravno vijeće D.V.- S.I. Petar Pan Vodnjan-Dignano, donijelo je Pravilnik o radu koji obuhvaća Pravilnik o radu od 24. siječnja 2014. Klasa: 601-02/14-02/01, Urbroj: 2168-04-08-01-01, te njegove Izmjene i dopune od 09. lipnja 2016., Klasa: 601-02/16-02/03 Urbroj: 2168-04-08-02-3 i od 26. travnja 2018., Klasa: 601-02/18-02/03 Urbroj: 2168-04-08-01-18-03, na sjednici održanoj 30.ožujka 2022. godine donosi

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom uređuju se prava i obveze iz radnog odnosa, mjere i zaštite dostojanstva radnika, plaća, organizacija rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, ostvarivanja prava i obveze iz radnog odnosa i ostala pitanja vezana uz rad u ustanovi za predškolski odgoj Dječji vrtići Petar Pan Vodnjan - Scuole dell' infanzia Petar Pan Dignano, S.Rocco 17, ( u dalnjem tekstu: poslodavac).

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno radno vrijeme, s punim, skraćenim i nepunim radnim vremenom ili su zasnovali radni odnos kao pripravnici u Dječjem vrtiću ( u dalnjem tekstu: radnik ).

Riječi i pojmovi koji imaju rodno značenje korišteni u ovom Pravilniku odnose se jednakom na muški i ženski rod bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu.

#### **Članak 2.**

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

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba ovog Pravilnika, tada odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Na slučajevi koji nisu uređeni ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona, Kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

#### **Članak 3.**

Kada su Zakonom o predškolskom odgoju, Zakonom o ustanovama ili Statutom Dječjeg vrtića pojedina prava i obveze iz radnog odnosa uređena drukčije nego ovim Pravilnikom, tada će se neposredno primijeniti te odredbe.

#### **Članak 4.**

Radnik je obvezan sve poslove preuzete ugovorom o radu obavljati savjesno i stručno sukladno naravi i vrsti rada.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja ugovornih obveza, te za obavljeni rad osigurava radniku plaću.

## **Članak 5.**

Prije stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku upoznavanje s propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu, uvjetima koje propisuje HACCP sustav, Pravilnikom o zaštiti na radu, i Pravilnikom o kućnom redu.

Radnik ima pravo dobiti na uvid Pravilnik o radu i Kolektivni ugovor koji se nalaze kod ravnatelja i sindikalnog povjerenika, a kod tajnika i ostale opće akte poslodavca.

## **II. ZABRANA DISKRIMINACIJE TE POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠТИTU DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### **Članak 6.**

Poslodavcu je zabranjena 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 i drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih i duševnih poteškoća.

### **Članak 7.**

Diskriminacija predstavlja uz nemiravanje, što znači svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim ponašanjem iz prethodnog članka ovog Pravilnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Diskriminaciju predstavlja i spolno uz nemiravanje, što znači svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika ili osobe koja traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajući ili uvredljivo okruženje.

### **Članak 8.**

Poslodavac je dužan zaštiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla s tim da ovakva zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

### **Članak 9.**

Radnik koji smatra da je na bilo koji način uz nemiravan ima pravo podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika ravnatelju ili osobi imenovanoj od strane Poslodavca za zaštitu dostojanstva radni

### **Članak 10.**

Ravnatelj ili imenovana osoba za zaštitu i dostojanstvo radnika Poslodavca dužni su da najkasnije u roku od tri (3) dana od dostave pritužbe ispitaju pritužbu i u slučaju da utvrde da uz nemiravanje postoji, poduzmu sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka istog.

## **Članak 11.**

Ako ravnatelj ili po njemu ovlaštena osoba ne poduzmu mjere za sprječavanje uznemiravanja, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, uz uvjet da u dalnjem roku od osam (8) dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

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

## **Članak 12.**

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika, smatraju se tajnim.

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

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

### **Članak 13.**

Poslodavac se obvezuje osigurati sredstva i provoditi mjere za zaštitu zdravlja i sigurnost radnika u svakom obliku navedenih zakonskim propisima, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o zaštiti na radu.

Poslodavac je dužan imati policu osiguranja u slučaju nezgode za sve radnike i korisnike usluga ustanove za vrijeme njihovog boravka u objektima vrtića.

Radnici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja 24 sata. Ugovorne strane suglasne su da se Dodatkom kolektivnom ugovoru mogu urediti i drugi oblici prava iz kolektivnog osiguranja.

### **Članak 14.**

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu te odmah obavijestiti Ravnatelja o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane mjere.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravljje, kao i sigurnost i zdravljje ostalih radnika i korisnika usluga vrtića na koje utječu njegovi postupci na poslu.

### **Članak 14.1.**

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

### **Članak 14.2.**

U svrhu zaštite interesa radnika na području zaštite na radu imenuje se Povjerenik radnika za zaštitu na radu čija su prava i obveze propisane člancima 26. i 27. Kolektivnog ugovora.

### **Članak 15.**

Poslodavac će svake dvije godine provoditi o svom trošku sistematski pregled za sve radnike.

U slučaju da je došlo do smanjene radne sposobnosti radnika, poslodavac je dužan u okviru svojih mogućnosti radniku ponuditi povoljnije uvjete rada navedenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

## **2. Zaštita privatnosti radnika**

### **Članak 16.**

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obradivati, 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 svezi s radnim odnosom.

Osobne podatke radnika koji služe u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa te podatke koje o zaposlenicima vrtić dostavlja drugim tijelima i pravnim osobama kako bi zaposlenici mogli ostvariti svoja prava iz radnog odnosa smije prikupljati, obradivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili osoba koju ravnatelj za to posebno opunomoći.

Ravnatelj i osoba iz stavka 2. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, mora te podatke trajno čuvati kao povjerljive.

Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom

## **IV. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

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

### **Članak 17.**

Odluku o objavi natječaja donosi upravno vijeće.

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

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

Sudionike natječaja koji nisu izabrani, ravnatelj vrtića o tome izvješćuje i vraća im dokumentaciju.

### **Članak 18.**

Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora, te ga vlastoručno potpisale.

Ugovor o radu radnika potpisuje ravnatelj.

Ugovor o radu ravnatelja potpisuje predsjednik Upravnog vijeća vrtića.

### **Članak 19.**

Ako se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete , natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci.

### **Članak 19.1.**

Iznimno od članka 17., ravnatelj može zasnovati ugovor o radu i bez natječaja:

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

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

### **Članak 20.**

Poslodavac može sklopiti ugovor o radu sa odgojno-obrazovnim radnicima i ostalim radnicima koji osim općih uvjeta propisanih Zakonom o radu posjeduju odgovarajuću vrstu obrazovanja propisanu Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju i pravilnikom kojeg donosi ministar nadležan za obrazovanje.

Prije izbora, odnosno sklapanja ugovora o radu mogu se provjeriti stručne, radne i zdravstvene sposobnosti osobe koja traži zaposlenje. Provjera znanja i sposobnosti provodi se putem pisanih testa gdje se testira poznавanje materije bitne za obavljanje radnog mjesta za koje se kandidat prijavljuje, te putem intervjua gdje se valorizira dosadašnje radno iskustvo, motivacija za rad i do sad postignuti rezultati u radu.

### **Članak 21.**

Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena ili protiv koje se vodi postupak ili kojoj je izrečena mjera ili zabrana rada , odnosno prestao radni odnos kod prethodnog poslodavca ili iz bilo kojeg drugog razloga navedenog u čl. 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Poslodavac svojim aktima može odrediti i posebne uvjete koje radnik treba ispunjavati za zasnivanje radnog odnosa za određena radna mjesta.

### **Članak 22.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovog članka radnik ne mora odgovoriti.

### **Članak 23.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili o drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik dolazi u dodir pri izvršenju ugovora o radu. Radi utvrđivanja obvezne zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika snosi Poslodavac.

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

#### **Članak 24.**

Ugovor o radu u pravilu se sklapa na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kad je Zakonom ili ovim Pravilnikom drugačije određeno.

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

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

#### **Članak 25.**

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.

#### **Članak 26.**

Najduži rok trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme određeno je člankom 12. stavcima 2.-7. Zakona o radu.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja iz st.2. ovog članka.

Radniku koji je zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme Poslodavac osigurava iste uvjete rad, te mogućnost usavršavanja i napredovanja u struci kao i radniku na neodređeno vrijeme.

### **5. Mjesto rada**

#### **Članak 27.**

Poslove radnih mjesta utvrđenih općim aktima poslodavca radnici obavljaju u sjedištu poslodavca – Dječjem vrtiću Vodnjan, te u područnim odjeljenjima Galižana i Peroj .

U slučaju potrebe posla ili zbog drugih važnih razloga, radnik se može, sukladno odluci rukovoditelja, uputiti na drugo mjesto na kojem poslodavac obavlja djelatnost.

Upućivanje na rad iz prethodnog stavka ne smatra se promjenom radnog mesta, već promjenom mesta izvršenja poslova utvrđenih ugovorom o radu.

## **6. Probni rad**

### **Članak 28.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu, s time da on ne može trajati dulje od šest mjeseci. Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba odnosno povjerenstvo, koje za to ovlasti ravnatelj.

U slučaju opravdane odsutnosti radnika koji se prati u probnom radu (bolovanje, plaćeni dopust i sl.) produžuje se probni rad za određeni broj radnih dana odsutnosti.

Najkasnije zadnjeg dana probnog rada ravnatelj izvješćuje radnika o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.

U slučaju izostanka izvješća iz prethodnog stavka ovog članka, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

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

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se otkazuje uz otkazni rok od osam dana.

Probni rad može trajati najduže:

- |   |              |
|---|--------------|
| - za poslove za koje je predviđena niža stručna spremu                                      | - 1 mjesec   |
| - za poslove za koje je predviđena kvalifikacija (KV)                                       | - 2 mjeseca  |
| - za poslove za koje je predviđena srednja stručna spremu<br>ili visoka kvalifikacija (VVK) | - 3 mjeseca  |
| - za poslove za koje je predviđena viša stručna spremu                                      | - 5 mjeseci  |
| - za poslove za koje je predviđena visoka stručna spremu                                    | - 6 mjeseci. |

### **Članak 29.**

Probni rad radnika prati ravnatelj ili osobe koje za to ovlasti ravnatelj, a koje imaju najmanje istu ili višu stručnu spremu od potrebne za radno mjesto za koje se radnikove stručne i radne sposobnosti provjeravaju.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos pisanim obrazloženjem uz otkazni rok od 7 dana.

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

## **V. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

### **Članak 30.**

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, sukladno mogućnostima i potrebama rada - obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

### **Članak 31.**

Stručno usavršavanje i napredovanje u struci odgojitelja i stručnih suradnika poslodavac je dužan provoditi na način i pod uvjetima navedenih Pravilnikom o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjim vrtićima (NN 133/97 i NN 20/05) i aktima poslodavca.

## **1. Pripravnici**

### **Članak 32.**

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme do 12 mjeseci ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje.

### **Članak 33.**

Odgojitelji i stručni suradnici odraduju pripravnički staž i polažu stručni ispit u skladu sa Pravilnikom o načinu i uvjetima polaganja stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću (NN 133/97, NN 4/1998) i aktima poslodavca.

Za ostale pripravnike ravnatelj poslodavca imenuje stručno povjerenstvo od 3 člana zaduženo za izradu i praćenje provođenja programa pripravničkog staža.

### **Članak 34.**

Plaća pripravnika obračunava se u visini od 85% osnovne plaće radnog mesta na koje je raspoređen te isti ostvaruje sva prava i obveze iz radnog odnosa i u svezi sa radnim odnosom kao i drugi radnici.

Poslodavac je dužan pripravniku osigurati uvjete i sredstva potrebna za polaganje stručnog ispita.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku, poslodavac može redovito otkazati.

Rok iz stavka 3. ovog članka ne teče za vrijeme rodiljnog dopusta, privremene nesposobnosti za rad i vojne službe.

## **2. Stručno osposobljavanje za rad**

### **Članak 35.**

Poslodavac može u skladu sa svojim mogućnostima osigurati odgojiteljima i stručnim suradnicima bez radnog iskustva stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa. Takav rad ne može trajati duže od pripravničkog staža određenog Zakonom i ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo potrebno za rad u određenom zanimanju.

Ravnatelj poslodavca sklapa pisani ugovor o stručnom osposobljavanju za rad.

## **VI. RADNO VRIJEME**

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

### **Članak 36.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno uključujući i stanku za odmor u trajanju od 30 minuta.

Radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika u neposrednom radu s djecom iznosi tjedno 27,5 sati neposrednog rada s djecom sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.

Ravnatelj utvrđuje strukturu radnog vremena uz savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom koji preuzima ovlasti radničkog vijeća.

## **2. Nepuno radno vrijeme**

### **Članak 37.**

Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme, to u situacijama kada narav i opseg posla, odnosno organizacija rada, ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

Radnicima s nepunim radnim vremenom plaća i druga materijalna prava kao što su primjerice jubilarna nagrada, regres, otpremnina, dar djeci i slično utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu. Pravo na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta ostvaruju isto kao i zaposlenici s punim radnim vremenom.

Ukoliko radnik ima Ugovor o radu u nepunom radnom vremenu s drugim poslodavcem, poslodavac će maksimalno prilagoditi uvjete rada potrebama radnika pod uvjetom da to ne ometa djelovanje poslodavca.

## **3. Prekovremeni rad**

### **Članak 38.**

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavcu 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.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

## **4. Raspored radnog vremena**

### **Članak 39.**

Dnevno radno vrijeme je u pravilu jednokratno.

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

U slučaju utvrđenih potreba roditelja i djece ili drugih potreba, za korištenjem programa subotom može se odrediti drukčiji tjedni raspored radnog vremena za potreban broj radnika.

Poslodavac će na početku svake pedagoške godine za tekuću pedagošku godinu donijeti Odluku o rasporedu radnika i radnom vremenu uz savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom.

### **Članak 39.1.**

Radnik je dužan započeti rad u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.

Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor, osim ako za to ima opravdan razlog.

Opravdanost razloga iz stavka 2.ovoga članka utvrđuje ravnatelj ili druga ovlaštena osoba.

### **Članak 40.**

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodjeliti tako da tijekom razdoblja koji 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.

Preraspodijeljeno radno vrijeme se ne smatra prekovremenim radom.

Ravnatelj će na početku svake pedagoške godine za tekuću pedagošku godinu donijeti Odluku o rasporedu radnika i radnom vremenu uz savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom.

Strukturu radnog vremena odgojitelja i stručnih suradnika donosi Stručno vijeće.

## **VII. ODMORI I DOPUSTI**

### **1. Stanka**

#### **Članak 41.**

Radnici koji rade najmanje 6 sati dnevno imaju pravo na odmor (stanku) svakog radnog dana u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Odgojiteljima u neposrednom radu i radnicima kojima narav posla ne dopušta prekid radi korištenja stanke, ravnatelj će odlukom, uz savjetovanje sa Radničkim vijećem, omogućiti 30 minuta kraće radno vrijeme ili priznati vrijeme stanke putem preraspodjele radnog vremena.

### **2. Dnevni odmor**

#### **Članak 42.**

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

### **3. Tjedni odmor**

#### **Članak 43.**

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora sljedeći radni dan.

#### **4. Godišnji odmor**

##### **Članak 44.**

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana), ali ne više od 30 (trideset) radnih dana, osim osobe iz stavka 2.ovog članka

Radnik s invaliditetom po članku 12.st.3. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje pet tjedana (25 radnih dana), ali ne više od 35 (tridesetpet) radnih dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje i blagdani određeni zakonom, kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdi ovlašteni liječnik.

##### **Članak 45.a**

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

Pravo na puni godišnji odmor ostvaruje i radnik koji u šest mjeseci trajanja radnog odnosa ne radi jer koristi neko drugo pravo npr. spriječenost za rad radi korištenja rodiljnog ili roditeljskog dopusta, bolovanja, plaćenog dopusta i dr.

U slučaju prijevremenog prekida radnog odnosa radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno Zakonu.

U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije u cijelosti iskoristio godišnji odmor, isplatiti naknadu umjesto godišnjeg odmora razmjerno broju neiskorištenih dana.

##### **Članak 45.b.**

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ostvaruju radnici:

- koji se prvi put zaposle 1.srpnja i nakon toga
- koji imaju prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, a kod drugog poslodavca se zaposle 1.7. i nakon toga,
- kojima prestaje radni odnos (neovisno od toga kada taj radni odnos prestaje tijekom godine), a poslodavac ima obvezu da prije prestanka radnog odnosa omogući korištenje ostvarenog prava na godišnji odmor ili mu isplati naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.

Razmjerni dio godišnjeg odmora utvrđuje se u trajanju od jedne dvanaestine (1/12) ukupnog broja dana godišnjeg odmora koji bi mu pripadao, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tekuću kalendarsku godinu.

Poslodavac koji je radniku kojem prestaje radni odnos, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

##### **Članak 46.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac najkasnije do 31.svibnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

Prigodom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

Poslodavac mora pisanim putem radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja. Ukoliko to ne učini poslodavac ne može radnika uputiti na korištenje godišnjeg odmora osim ako radnik na to ne pristane što potvrđuje pisanim izjavom.

Poslodavac ne može radnika upućivati na godišnji odmor, izvan plana korištenja godišnjeg odmora, kao posljedica spajanja odgojnih skupina, osim ako radnik na to ne pristane što potvrđuje pisanim izjavom.

Poslodavac ne može radnika upućivati na godišnji odmor, izvan plana korištenja godišnjeg odmora, kao posljedica spajanja odgojnih skupina, osim ako radnik na to ne pristane što potvrđuje pisanim izjavom.

### **Članak 46.1.**

Na temelju plana godišnjih odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac polazeći od potreba organizacije rada i mogućnosti za odmor radnika uz savjetovanje sa Radničkim vijećem.

Radnik se ne može odreći prava na korištenje godišnjeg odmora, niti mu se to pravo može uskratiti ako ispunjava uvjete utvrđene zakonom i Kolektivnim ugovorom.

### **Članak 47.**

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na zakonski minimum godišnjeg odmora dodaju dodatni dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima.

Kriteriji utvrđivanja godišnjeg odmora:

a) prema dužini radnog staža

- od 1 do 3 godina .....1 radni dan
- od 3 do 5 godina.....2 radna dana
- od 5 do 10 godina .....3 radna dana
- od 10 do 15 godina.....4 radna dana
- od 15 do 20 godina.....5 radnih dana
- od 20 do 25 godina.....6 radnih dana
- od 25 do 30 godina.....7 radnih dana
- od 30 do 35 godina.....8 radnih dana
- od 35 do 40 godina .....9 radnih dana
- više od 40 godina.....10 radnih dana

b) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju..... 2 radna dana
- samohranom roditelju djeteta mlađeg od 18 godina .....2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako malodobno dijete .....1 radni dan

- c) prema uvjetima rada
  - neposredni rad s djecom ..... 5 radnih dana
  - ostali radnici ..... 3 radna dana

### **Članak 48.**

Radnik može koristiti godišnji odmor u dijelovima, osim ako narav i potrebe organizacije posla ne zahtijevaju drukčije korištenje godišnjeg odmora.

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 ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz prethodnog stavka ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30.lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 4 ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljini, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njegove djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30.lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskorisiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radnik ima pravo tijekom godine koristiti jedan do tri dana godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti, najmanje dva dana ranije.

### **5. Plaćeni dopust**

### **Članak 49.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine za sljedeće slučajeve:

- sklapanje braka, životnog partnerstva	5 radnih dana
- sklapanje braka djeteta radnika	2 radna dana
- rođenja djeteta, posvojenje djeteta	5 radnih dana
- smrti bračnog druga, djeteta, roditelja, mačehe, očuha, posvojenika, posvojitelja, staratelja i unuka radnika, životnog partnera, izvanbračnog partnera	5 radnih dana
-smrti braće i sestara radnika	3 radna dana
- smrt roditelja ili braće i sestara radnikovog bračnog druga	2 radna dana
- smrti ostalih srodnika: djedova, baka, pradjedova, prabaka i praunučadi radnika	2 radna dana
- selidbe radnika, najviše jednom godišnje	2 radna dana
- otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda	5 radnih dana
-teške bolesti člana uže obitelji ili roditelja	3 radna dana
- za dobrovoljne davaoce krvi, za svako davanje	2 radna dana

- nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama

1 radni dan

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

Radnik plaćeni dopust radi dobrovoljnog davanja krvi ima pravo koristiti u sljedeća dva dana od dana davanja krvi, osim ako se s ravnateljem ne dogovori drukčije.

U dane plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

### **Članak 49.1.**

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

- na plaćeni dopust radi pripremanja ili polaganja ispita na višoj, visokoj školi ili fakultetu, u trajanju od 10 (deset) radnih dana za svaku akademsku godinu
- na plaćeni dopust u trajanju od 7 (sedam) radnih dana za polaganje stručnog ispita (prvi put)
- na plaćeni dopust do 3 (tri) radna dana za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća i sindikalnog rada prema programu osposobljavanja usvojenom na radničkom vijeću, odnosno nadležnom tijelu sindikata.

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili s djelatnošću poslodavca.

### **Članak 49.2.**

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

Ako okolnosti vezane za ostvarivanje prava na plaćeni dopust nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

### **Članak 50.**

Odluku o plaćenom dopustu donosi Ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika kojem trebaju biti priloženi dokazi o činjenicama radi kojih radnik traži plaćeni dopust.

Vrijeme koje je radnik proveo na plaćenom dopustu smatra se kao vrijeme provedeno na radu, a radniku pripada naknada plaće kao da je na radu.

## **6. Neplaćeni dopust**

### **Članak 51.**

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u tijeku jedne kalendarske godine u trajanju do 30 dana pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova.

Neplaćeni dopust odobrava Upravno vijeće i to u sljedećim slučajevima:

- učešće u sportskim i drugim natjecanjima i skupovima,
- učešće u radu drugih udruga,
- stručno obrazovanje za osobne potrebe,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- njegе člana uže obitelji,
- liječenje na osobni trošak,
- zbog drugih osobnih potreba.

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

Radniku za vrijeme korištenja neplaćenog dopusta prava i obveze na radu miruju.

## **VIII ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA , POSVOJITELJA I RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD**

### **1. Trudnice, dojilje, roditelji i posvojitelji**

#### **Članak 52.**

Poslodavac ne smije nejednako postupati prema radnicama – trudnicama u odnosu na ostale radnike.

Poslodavac je dužan postupiti isključivo na način i u cilju zaštite radnica – trudnica i dojilja sukladno odredbama Zakona o radu.

Poslodavac je dužan omogućiti trudnicama, ženi koja doji dijete, roditeljima i posvojiteljima korištenje svih prava i pogodnosti određenih zakonskim propisima i ovim Pravilnikom.

#### **Članak 53.**

Poslodavac ne može otkazati ili ponuditi drugi izmijenjeni ugovor o radu (osim u slučaju isteka ugovora o radu na određeno vrijeme ) trudnici ili radniku za vrijeme korištenja roditelnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom ili skraćenim radnim vremenom zbog pojačane njegе djeteta i u drugim slučajevima predviđenih zakonskim propisima, u tijeku ili prije isteka od 15 dana korištenja istih.

#### **Članak 54.**

Radnik koji koristi prava iz prethodnog članka može Poslodavcu otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom najkasnije 15 dana prije dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad.

Radnik po isteku prava iz prethodnog članka ima pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove i stručno osposobljavanje u skladu sa zakonskim odredbama.

### **2. Radnici koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad**

#### **Članak 55.**

Poslodavac ima zabranu otkazivanja radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti u slučajevima i uvjetima određenim Zakonom.

Poslodavac je dužan osigurati radniku iz prethodnog stavka ostvarenje prava na napredovanje u struci, prava povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove, pravo zaposlenja na drugim poslovima i druga prava određena Zakonom.

### **Članak 56.**

Ako se stručnim nalazom nadležne liječničke ustanove ili specijalista medicine rada potvrdi da je radna sposobnost odgajatelja ili stručnog suradnika bitno narušena, poslodavac će postupiti sukladno čl. 31. Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi.

## **IX PLAĆE, NAKNADA PLAĆA I DRUGI NOVČANI PRIMICI RADNIKA**

### **1. Plaća, način obračuna i rokovi isplata**

#### **Članak 57.**

Plaća i naknada plaće u smislu zakona i ovog Pravilnika su plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću odnosno naknadu plaće u novcu, te obračunati i uplatiti u roku sve zakonom propisane doprinose, poreze i prireze na plaću odnosno naknadu plaće radnika.

#### **Članak 58.**

Plaća odnosno naknada plaće se u pravilu isplaćuje jednom mjesечно, najkasnije do 15.-og u mjesecu za prethodni mjesec.

Poslodavac je dužan radniku u zakonskom roku uručiti obračun iz kojeg je vidljiv način kako su utvrđeni iznosi plaće , naknade plaće, otpremnine i drugih isplata.

#### **Članak 59.**

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na mjesечnu plaću koju čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjeseca na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža, radnici imaju pravo na stalni mjesечni dodatak na plaću (toplji obrok), u neoporezivom iznosu od 400,00 kuna. Visina iznosa će se obračunavati mjesечно, razmjerno evidencijskoj prisutnosti na radu.

Od 01.siječnja 2022.godine utvrđuje se osnovica za obračun plaće u iznosu od 3.221,93 kuna.

#### **Članak 60.**

Osnovica za izračun plaće radnika utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno posebnim dodatkom kolektivnom ugovoru.

Svake godine prije donošenja Proračuna Osnivača za sljedeću godinu svaka ugovorna strana može pokrenuti pregovore o iznosu osnovice.

Ako se ugovorne strane do donošenja Proračuna Grada Vodnjana za sljedeću godinu ne dogovore o osnovici za izračun plaće, osnovicu može utvrditi odlukom Gradonačelnik Grada Vodnjan-Dignano.

Iznos osnovice iz stavka 5.ovog članka, ne može biti manji od iznosa osnovice o kojoj je prethodno postignut sporazum ugovornih strana.

### **Članak 60.1.**

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec na tekući račun banke po izboru radnika.

Plaća, dodaci na plaću i naknada plaće isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u tekućem mjesecu, za prethodni mjesec na tekući račun u banci po odabiru radnika.

Na zahtjev radnika poslodavac je obvezan iz plaće radnika obustavlјati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s isplatom plaće.

### **Članaka 60.2.**

Ako radnik, pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja po nalogu ravnatelja i poslove odsutnog radnika dulje od pet radnih dana neprekidno, ima pravo na plaću po koeficijentu radnog mjesta čije poslove obavlja ako je za njega povoljnije, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja takvih poslova.

Koeficijent složenosti radnih mjesta utvrđen je člankom 39.Kolektivnog ugovora.

## **2. Povećana plaća**

### **Članak 61.**

Radnik ima pravo na povećanje plaće u sljedećim slučajevima:

- kada odgojitelj radi sam u neposrednom radu s djecom u vremenu kada je predviđeno da istodobno rade dva odgojitelja ..... 75%
- kada spremičica, servirka, pralja ili kuhinjski radnik uz svoj posao mora obaviti i posao kolege koji nije došao na posao..... 75%
- za prekovremen rad ....50%
- za rad na dane blagdana utvrđene zakonom ..... 150%
- za noćni rad ..... 50 %
- za rad subotom .....25%
- za rad nedjeljom ..... 35%
- za rad mentora s pripravnikom ako radnik nije položajni mentor uvećanje koeficijenta 5% za vrijeme trajanja mentorstva
- za dvokratni rad s prekidom dužeg od 2 sata između 2 dolaska na posao..... 10%

Povećanja plaće iz stavka 1.ovog članka međusobno se ne isključuju.

### **Članak 61.1.**

Prekovremenim radom radnika koji rade u neposrednom radu s djecom smatraju se sati u neposrednom radu s djecom iznad dnevne norme neposrednog rada s djecom sukladno Zakonu.

Prekovremenim radom ostalih radnika smatraju se određeni sati iznad tjednog radnog vremena odnosno iznad 40 sati tjedno.

Uvećanje plaće za izvršeni prekovremeni rad isplaćuje se s plaćom za mjesec u kojem je prekovremeni rad izvršen.

Na pisani zahtjev radnika poslodavac će umjesto isplate plaće, odnosno uvećanja plaće za prekovremeni rad radniku omogućiti korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 , odnosno za jedan sat odradenog prekovremenog rada 1,5 slobodnih sati.

Plaćeni prekovremeni rad i korištenje slobodnih dana po osnovi prekovremenog rada međusobno se isključuju.

### **3. Naknada plaće**

#### **Članak 62.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario kao da je radio u vrijeme:

- korištenja godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom
- državnog blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- kada odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu,
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom i drugim propisima.

### **4. Naknada za vrijeme bolovanja**

#### **Članak 63.**

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini od 80% od njegove plaće ostvarene u tri mjeseca koja prethode mjesecu nastanka bolovanja.

Naknada plaće u iznosu od 100% od osnovice za naknadu plaće pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Naknada plaće zbog bolovanja koja se isplaćuje na teret HZZO-a isplaćuje se u visini koju obračunava HZZO.

### **5. Ostale isplate u novcu i naravi**

#### **Članak 64.**

Radnik ima pravo na isplatu u novcu:

- prigodne nagrade za korištenje godišnjeg odmora u visini od 1.250,00 kn
- godišnje nagrade za božićne blagdane (božićnica) u visini od 1.250,00 kn
- jubilarne nagrade za neprekidan rad u ustanovi nakon navršenih deset godina radnog staža, na način i u skladu sa čl.47. Kolektivnog ugovora
- dar za dijete do 15 godina starosti, u visini od 600 kn. Taj će se dar isplatiti do kraja godine u kojoj je dijete navršilo 15 godina života.
- naknade prijevoznih troškova, dnevničica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje, na način i u visini kako to propisuje Kolektivni ugovor u čl. 50.
- naknadu troška prijevoza pod uvjetom da je udaljenost od njegova mesta stanovanja do mesta rada veća od dva kilometra, na način i u skladu sa čl. 51. Kolektivnog ugovora.
- naknade troškova u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, ako ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe.

### **Članak 64.1.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevница i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnice
- duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevница.

Ako je radnik upućen na službeno putovanje s djecom iz vrtića koje traje najmanje 8 sati, isplaćuje mu se iznos pune dnevnice.

Isplata dnevnice i putnih troškova iz prethodnih odredbi ovog članka vrši se po nalogu ravnatelja Ustanove.

Visina dnevnice za službeno putovanje u Republici Hrvatskoj utvrđuje se Pravilnikom o porezu na dohodak, a visina dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se odlukom Vlade RH.

### **Članak 65.**

Radnik ili članovi njegove obitelji ostvaruju pravo na pomoć u slučaju smrti radnika ili članova njihove obitelji (djeteta, roditelja, očuha ili mačhe, životnog partnera) u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, koje pravo mogu ostvariti u trenutku nastanka tog događaja.

Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć (potporu) po osnovi bolovanja dužeg od 90 (devedeset dana) u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak jednom godišnje.

Radnik ima pravo na jednokratnu naknadu za novorođeno dijete u iznosu od 3.326,00 kuna

### **Članak 66.**

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesecne plaće isplaćene radnicima RH u prethodna tri mjeseca prije radnikova umirovljenja.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini polovice njegove prosječne mjesecne plaće koju je ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u predškolskim ustanovama, njenim prednicima odnosno odjelima osnivača. Otpremnina iz stavaka 1. i 2. ovog članka isplatit će se radniku sa zadnjom isplaćenom plaćom.

## **X. ZABRANA TAKMIČENJA S POSLODAVCEM**

### **Članak 67.**

Radnik ne smije bez odobrenja Ravnatelja, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti predškolskog odgoja.

Ako radnik postupi protivno zabrani iz prethodnog članka ovog Pravilnika, Ravnatelj može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete.

## **XI NAKNADA ŠTETE**

### **Članak 68.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu poslodavcu, dužan je nastalu štetu naknaditi.

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

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

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

### **Članak 68.a**

Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojoj je počinjena šteta.

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

### **Članak 68.b**

Ako radnik na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a tu je štetu nadoknadila Ustanova, radnik je dužan Ustanovi nadoknaditi iznos isplaćen trećoj osobi.

### **Članak 68.c**

Poslodavac će djelomično ili potpuno oslobođiti radnika od plaćanja naknade štete ako bi se radnik zbog isplate naknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.

Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu prouzročio kaznenim djelom s umišljajem.

### **Članak 68.d**

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

### **Članak 68.e**

Radnik ima pravo na naknadu štete od strane poslodavca ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Ustanova prouzroči štetu povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

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

Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Ustanova će nadoknaditi prema općim propisima obveznog prava, odnosno prema ovršnoj ispravi.

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

### **Članak 68.f.**

Poslodavac je dužan pisano upozoriti radnika na kršenje obveza iz radnog odnosa uvjetovane ponašanjem radnika i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze.

## **Članak 69.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom ili štetu uslijed povrede njegovih prava iz radnog donosa, poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

## **XII PRESTANAK UGOVORA O RADU**

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

#### **Članak 70.**

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kad radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Odgajateljima i stručnim suradnicima prestaje radni odnos i u slučajevima navedenih člankom 32. Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi.

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

#### **Članak 71.**

Ako ugovor o radu prestaje sporazumom radnika i Poslodavca isti mora biti u pisanom obliku.

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

#### **Članak 72.**

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Otkaz mora imati pisani oblik uz obrazloženje Poslodavca i dostavlja se osobi kojoj se otkazuje. Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu osim u slučajevima navedenim Zakonom.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

#### **Članak 73.**

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

1. ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)

2. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skriviljenim ponašanjem radnika).
4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu)

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, ravnatelj Poslodavca je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

#### **Članak 74.**

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz je dopušten samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako ne može obrazovati ili ospособiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika i mora se savjetovati sa sindikalnim povjerenikom i radničkim vijećnikom.

#### **Članak 75.**

Sindikalni povjerenik odnosno radnički vijećnik dužni su u roku od osam (8) dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od tri (3) dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci Ravnatelju Poslodavca.

Ako se u roku iz stavka 1. ovog članka ne očituju o namjeravanoj odluci, smatra se da nemaju primjedbi i prijedloga.

#### **Članak 76.**

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili na 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.

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

#### **Članak 77.**

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

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

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

#### **Članak 78.**

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Ustanova otkaže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka rok za zaštitu prava teče od dana kada je radnik priopćio ravnatelju Poslodavca svoje odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili ako se radnik nije očitovao o primljenoj ponudi, ili se očitovao nakon isteka ostavljenog mu roka, onda od dana isteka roka koji je za očitovanje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac.

### **5. Savjetovanje o otkazu**

#### **Članak 79.**

Prije nego otkaže određeni ugovor o radu Rukovoditelj je dužan savjetovati se s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom na način propisan Zakonom.

### **6. Otpremnina kad otkazuje Poslodavac**

#### **Članak 80.**

Radnik kojem Poslodavac redovito otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanim ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koja se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa na Ustanovi.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne polovine prosječne mjesecne plaće, koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, a za svaku navršenu godinu rada u Ustanovi.

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

#### **Članak 81.**

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, donosi ravnatelj Poslodavca, ako zakonom, Statutom ili drugim propisom za donošenje pojedinih odluka nisu ovlaštene druge osobe odnosno tijela.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika, kad je to zakonom ili ovim Pravilnikom određeno, ravnatelj će se savjetovati ili zatražiti prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika.

#### **Članak 82.**

Radnik koji smatra da mu je povrijedeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od petnaest (15) dana od dana dostave odluke kojom je povrijedeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti Upravnom vijeću Poslodavca zahtjev za zaštitu prava.

Ako u roku od petnaest (15) dana od dostave zahtjeva radnika Poslodavac ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u dalnjem roku od petnaest (15) dana zahtijevati zaštitu povrijedenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijedenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka.

#### **Članak 83.**

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika, obavlja se u pravilu neposrednom predajom radniku ili preporučenom poštanskom

pošiljkom na kućnu adresu koju je prijavio. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Ustanove.

Istekom roka od osam (8) dana od isticanja na oglasnoj ploči, smatra se da je dostavljanje izvršeno.

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

#### **XIV ODNOS S RADNIČKIM VIJEĆEM I SINDIKATOM**

##### **Članak 84.**

Radnici Poslodavca imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, jednog predstavnika – radničkog vijećnika, koji će ih zastupati u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Postupak izbora pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 20% radnika.

Pravo birati i biti birani imaju svi radnici zaposleni kod Poslodavca.

##### **Članak 85.**

Ovlaštenika radničkog vijeća bira se na način predviđen Zakonom na izborno razdoblje od četiri godine.

Njegov zadatak je štiti i promicati interes radnika, savjetovati se, sklapati sporazume i pregovarati s Ravnateljem ili Upravnim vijećem, o pitanjima važnim za položaj radnika.

Ovlaštenih radničkog vijeća pazi na poštivanje Zakona o radu, kolektivnog ugovora te drugih propisa koji su doneseni u korist radnika.

##### **Članak 86.**

Ovlaštenik radničkog vijeća ne smije sudjelovati u pripremanju ili ostvarenju štrajka, niti se na drugi način miješati u kolektivni radni spor.

Ovlaštenik radničkog vijeća obvezan je redovito obavješćivati radnike i sindikalnog povjerenika o svom radu, te primati poticaje i prijedloge radnika. U tu svrhu dva puta godišnje saziva skupove radnika uz prethodno savjetovanje sa ravnateljem Poslodavca.

##### **Članak 87.**

Ravnatelj Poslodavca dužan je najmanje svaka tri mjeseca istinito i cijelovito obavijestiti radničkog vijećnika i sindikalnog povjerenika o svim podacima bitnih za socijalni položaj i uvjete rada radnika.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, ravnatelj se mora savjetovati sa radničkim vijećnikom i sindikalnim povjerenikom o namjeravanoj odluci na način i u rokovima navedenih Zakonom i ovim Pravilnikom.

##### **Članak 88.**

Ovlaštenik Radničkog vijeća u svrhu zaštite i promicanja prava i interesa radnika surađuje sa sindikatom. Član radničkog vijeća može nesmetano nastaviti rad u sindikatu.

Dok se ne utemelji radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima sva prava i obveze radničkog vijeća utvrđene Zakonom i ovim Pravilnikom.

### **Članak 89.**

Radnici imaju pravo po svojem slobodnom izboru učlaniti se u sindikat.  
Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog članstva u sindikatu

### **Članak 90.**

Ravnatelj Poslodavca je obvezan sindikalnom povjereniku omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te mu omogućiti uvid u podatke i isprave radnika radi ostvarivanja i zaštite njihovih prava, na način koji ne šteti djelatnosti poslovanja, a osobito:

- osigurati informaciju vezanu za prava i obveze iz radnog odnosa,
- primiti na razgovor sindikalnog povjerenika,
- u pisanoj formi odgovoriti na dopis sindikalnog povjerenika,
- omogućiti sindikalnom povjereniku nesmetan rad i aktivnosti u radnom vremenu,
- i druga prava regulirana Zakonom i kolektivnim ugovorom.

### **Članak 91.**

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće otkazati ugovor o radu ili na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglašan s odlukom poslodavca.

Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.

## **XV PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 92.**

Ovaj Pravilnik o radu usvojen je danom njegovog donošenja od strane Upravnog vijeća Poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama vrtića.

### **Članak 93.**

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

### **Članak 94.**

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika stavlja se van snage Pravilnik o radu od 30.01.2014. i sve njegove izmjene ili dopune .



PREDsjEDNICA  
UPRAVNOG VIJEĆA

Kristina Buršić

RAVNATELJICA  
DJEČJEG VRTIĆA

Daniela Vitasović-Uršić

Tekst Pravilnika o radu objavljen je na oglasnim pločama Dječjih vrtića Petar Pan Vodnjan, Scuole dell' infanzia Petar Pan Dignano dana 30. ožujka 2022. godine., te je stupio na snagu 07. travnja 2022.godine.