

Temeljem članka 41. Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi ("Narodne novine" br.10/97, 107/2007 i 94/13) i članka 34. Statuta Dječjeg vrtića Tići Vrsar od dana 29. listopada 2001.godine (Izmjene i dopune Statuta Dječjeg vrtića Tići Vrsar od 01.06.2010., II. Izmjene i dopune Statuta Dječjeg vrtića Tići Vrsar od 17.02.2014., III. Izmjene i dopune Statuta Dječjeg Vrtića Tići Vrsar od 17.02.2015. i IV. Izmjene i dopune Statuta Dječjeg Vrtića Tići Vrsar od 04.12.2015. ), Upravno vijeće Dječjeg vrtića Tići Vrsar, na sjednici održanoj 25. 08.2017. godine donosi

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

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Dječjeg vrtića Tići Vrsar (u daljnjem tekstu: Poslodavac) uređuju se pitanja uvjeta rada, sklapanja i raskidanja Ugovora o radu, prava i obveze Poslodavca i radnika, plaće i novčane naknade radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te druga važna pitanja za radnike zaposlene kod Poslodavca.

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

#### **Članak 2.**

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

#### **Članak 3.**

Pri stupanju radnika na rad, ravnatelj će upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu.

Poslodavac će omogućiti radniku, bez ograničenja, uvid u odredbe ovoga Pravilnika i druge propise kojima su uređeni radni odnosi, zaštita, prava i obveze radnika.

#### **Članak 4.**

Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno, a prema uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj.

Poslodavac će poštovati i izvršavati ugovorne obveze sve dok radnik izvršava svoje obveze i dok svojim ponašanjem ne šteti poslovanju i ugledu Poslodavca odnosno dok se ne izmjene uvjeti koji su postojali u trenutku sklapanja ugovora o radu.

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

### **a) Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 5.**

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu na temelju natječaja. Ugovor o radu je sklopljen kada se Poslodavac i radnik suglase o bitnim stavkama ugovora.

Prigodom sklapanja Ugovora o radu, radnik je dužan ravnatelju priopćiti osobne podatke koji su u svezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Poslodavac ne smije kod sklapanja ugovora o radu tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Kada su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili općim aktom Poslodavca za pojedine radnike, odnosno poslove određeni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, Poslodavac će sklopiti ugovor o radu sa radnicima koji ispunjavaju te uvjete.

Iznimno, ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi ("Narodne novine" br.10/97, 107/2007 i 94/13), natječaj će se ponoviti u roku od 5 (pet) mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

S osobom iz st. 5 ovog članka sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od 5 mjeseci.

Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa donosi upravno vijeće na prijedlog ravnatelja, a iznimno u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

#### **Članak 6.**

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani Ugovor o radu mora sadržavati najmanje podatke o:

1. strankama te njihovu prebivalištu odnosno sjedištu,
2. mjestu rada radnika, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu, naravi ili vrsti radnog mjesta 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. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, pravo na naknadu plaće te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,

U slučaju kada se odredbama Ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog akta, ovog i drugih pravilnika, te odredbe postaju sastavni dio Ugovora o radu.

#### **Članak 7.**

Ako se Ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, ravnatelj je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom Ugovoru o radu.

## **Članak 8.**

Ugovor o radu sklapa ravnatelj.

### **b) Odgojno-obrazovni i ostali radnici**

## **Članak 9.**

U dječjem vrtiću na poslovima njege, odgoja i obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci mogu biti zaposleni odgojitelji, stručni suradnik (pedagog, psiholog, logoped ili rehabilitator) te medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica.

Osim odgojno-obrazovnih radnika iz stavka 1. ovog članka, u dječjem vrtiću mogu raditi druge osobe koje obavljaju administrativno-tehničke i pomoćne poslove.

Zaposlenici kod Poslodavca moraju imati odgovarajuću stručnu spremu sukladno zakonu.

### **c) Natječaj**

## **Članak 10.**

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. Rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Iznimno, radni odnos se može 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 obavljanje poslova ne traje dulje od 60 dana.

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

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

### **d) Probni rad**

## **Članak 11.**

Prilikom sklapanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se Ugovorom o radu s time da on može trajati najduže šest mjeseci.

## **Članak 12.**

Probni rad radnika prati ravnatelj ili radnik odnosno komisija, koje ravnatelj za to ovlasti.

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

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida uz otkazni rok od osam dana, računajući od dana isteka probnog rada.

## **e) Trajanje ugovora o radu**

### **Članak 13.**

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

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

### **Članak 14.**

Poslodavac može sklopiti sa radnikom Ugovor o radu na određeno vrijeme u slučaju:

1. zamjene privremeno nenazočnog radnika,
2. privremenog povećanja opsega poslova,
3. privremenih poslova za koje postoji iznimna potreba,
4. ostvarenja određenog poslovnog pothvata,
5. u slučaju iznimke iz čl. 5. ovog Pravilnika,
6. zapošljavanja odgojno-obrazovnih i ostalih radnika bez natječaja, do 60 kalendarskih dana tijekom pedagoške godine.

### **Članak 15.**

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

O prestanku Ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka ravnatelj je dužan izvijestiti radnika u pisanom obliku.

## **II.a. OSOBE NA STRUČNOM OSPOSBLJAVANJU BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA**

### **Članak 16.**

Temeljem Zakona o radu i drugih posebnih propisa može se primiti osoba na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

Osobe na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa (dalje: polaznici) primaju se na rad sukladno nadležnim propisima i uputama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

Polaznici su dužni položiti državni stručni ispit, a troškove prvog polaganja stručnog ispita snosi Poslodavac, osim ako pozitivnim propisima nije drugačije uređeno.

## **III. P R I P R A V N I C I**

### **Članak 17.**

Ukoliko se na natječaj za odgojitelje ne prijave kandidati koji imaju položen stručni ispit, može se primiti kandidat koji nema položen stručni ispit uz obvezu stažiranja kao pripravnik i polaganja stručnog ispita.

### **Članak 18.**

Pripravnici kod Poslodavca su odgojitelji i stručni suradnici koji se prvi put zapošljavaju kao odgojitelji i stručni suradnici, bez radnog iskustva u struci.

Pripravnikom iz stavka 1. ovog članka smatra se i odgojitelj i stručni suradnik koji je, prije nego što se zaposlio kod Poslodavca, na poslovima i zadaćama odgojitelja i stručnog suradnika, stekao manje od 12 mjeseci radnog iskustva u svojoj struci.

#### **Članak 19.**

Pripravnički staž traje godinu dana. Nakon isteka pripravničkog staža u roku od godine dana, pripravnik je dužan položiti stručni ispit.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit, u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos kod Poslodavca.

Rok iz prethodnog stavka ne teče za vrijeme rodiljnog i roditeljskog dopusta i privremene nesposobnosti za rad i vojne službe.

#### **Članak 20.**

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita Poslodavac će primjenjivati odredbe Pravilnika o načinu i uvjetima polaganja stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću i provedbene propise koje donosi nadležno Ministarstvo.

#### **Članak 21.**

Poslodavac će u skladu sa svojim mogućnostima osigurati stažiranje i odgojiteljima bez radnog iskustva u statusu volontera.

Volonterski rad ne može trajati dulje od pripravničkog staža.

S volonterom ravnatelj sklapa pisani ugovor o volonterskom radu.

### **IV RADNO VRIJEME**

#### **a) Puno radno vrijeme**

#### **Članak 22.**

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

Ako se zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom odredi radno vrijeme kraće od radnog vremena iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac će to kraće radno vrijeme potvrditi kao puno radno vrijeme radnika.

#### **Članak 23.**

Strukturu radnog vremena radnika utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj u skladu sa Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, provedbenim propisima donesenim temeljem tog zakona i Godišnjim planom i programom rada Poslodavca.

#### **Članak 24.**

Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana.

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se u jednokratnom dnevnom trajanju, jednokratnom dnevnom trajanju u smjenskom radu, a prema potrebi i naravi posla dnevno radno vrijeme može biti i dvokratno o čemu odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.

### **Članak 25.**

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 ukoliko za to ima opravdani razlog što ocjenjuje ravnatelj.

### **b) Nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 26.**

Poslodavac će sklopiti sa radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom samo kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

Ako radnik s kojim je Poslodavac sklopio ugovor o radu s nepunim radnim vremenom radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj je dužan s drugim poslodavcem dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.

#### **Članak 27.**

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređenu sve radne dane tijekom tjedna ili samo u neke dane u tjednu, o čemu odlučuje ravnatelj.

#### **Članak 28.**

Radnici koji rade s nepunim radnim vremenom imaju ista prava kao i radnici koji rade s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta, osim prava na dnevni odmor (stanku).

#### **Članak 29.**

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

#### **Članak 30.**

S odgojiteljima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, u slučaju potrebe povećanja opsega radnog vremena, sklopit će se aneks ugovora ili novi ugovor o radu bez prethodnog objavljivanja javnog natječaja.

### **c) Skraćeno radno vrijeme**

#### **Članak 31.**

Pravo na skraćeno radno vrijeme radnik koristi sukladno odredbama odgovarajućih zakonskih propisa i odredbama kolektivnog ugovora.

Radnik koji radi na poslovima sa skraćenim radnim vremenom ne smije na takvim poslovima raditi prekovremeno niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

Pri ostvarivanju prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

## **d) Prekovremeni rad**

### **Članak 32.**

Poslodavac će uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada te u drugim slučajevima prijeke potrebe.

### **Članak 33.**

U slučaju uvođenja prekovremenog rada, radnik je dužan raditi dulje od punog radnog vremena, i to do 10 sati tjedno.

O prekovremenom radu odlučuje ravnatelj.

Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika najkasnije jedan dan prije.

Izuzetno od stavka 3. ovog članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Poslodavcu znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika i u drugim izvanrednim okolnostima, radnik je obavezan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

## **e) Preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 34.**

Ako unutarnje ustrojstvo, odnosno Godišnji plan i program rada zahtjeva, puno i nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 1. ovog članka ne smije biti prosječno duže od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od 48 sata tjedno.

Radniku koji radi nepuno radno vrijeme u Predškolskoj ustanovi i kod drugog poslodavca, može se odrediti preraspodjela radnog vremena samo uz njegov pristanak.

Radno vrijeme trudnice, majke s djetetom do tri godine starost i samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti, ravnatelj može prerasporediti samo uz pisani pristanak tih radnika.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj, u skladu s kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca.

Ako preraspodjela radnog vremena nije uređena kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između Poslodavca i radničkog vijeća, ravnatelj ne može odlučiti o preraspodjeli radnog vremena prije nego što za to dobije suglasnost inspektora rada.

## **V. ODMORI I DOPUSTI**

### **Članak 35.**

Radnici koji rade najmanje 6 sati na dan imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, koja se ne ubraja u radno vrijeme.

Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima se može skratiti radno vrijeme za 30 minuta ili

pravo na stanku osigurava se kroz preraspodjelu radnog vremena ili pravo na stanku osigurava se višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

### **Članak 36.**

Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno između dva uzastopna radna dana.

### **Članak 37.**

Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom ili nedjeljom, osigurat će mu se tijekom slijedećeg tjedna jedan dan odmora od najmanje 24 sata.

Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovog članka određuje ravnatelj.

### **Članak 38.**

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 do najviše 30 radnih dana.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, dani tjednog odmora, te razdoblja privremene nesposobnosti radnika za rad.

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

Privremena nesposobnost za rad, vojna služba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustva s rada ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 3. ovog članka.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora i pravo na godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa sukladno zakonu.

### **Članak 39.**

Svaki radnik koji ispunjava uvjete za godišnji odmor ostvaruje 20 radnih dana godišnjeg odmora na što se dodaju radni dani utvrđeni za:

a) radni staž

- do 5 godina 1 dan
- od 5 do 10 godina 2 dana
- od 10 do 15 godina 4 dana
- od 15 do 20 godina 6 dana
- od 20 do 25 godina 8 dana
- iznad 25 godina 10 dana;

b) stručnu spremu

- za obavljanje poslova za koje je potrebna visoka stručna sprema 3 dana
- za obavljanje poslova za koje je potrebna viša stručna sprema 2 dana
- za obavljanje poslova za koje je potrebna srednja stručna sprema 1 dan

c) posebne socijalne uvjete

- roditelju s dvoje ili više djece ispod 10 godina 2 dana
- roditelju s jednim djetetom ispod 10 godina 1 dan
- samohranom roditelju i staratelju kod kojega živi dijete mlađe od 10 godina 3 dana
- roditelju djeteta sa većim poteškoćama u razvoju 3 dana;



#### **Članak 40.**

Radnik se posebnom odlukom obavještava o korištenju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Odlukom se određuje dužina godišnjeg odmora za svakog radnika, na temelju odredbi ovog Pravilnika.

Odluku o korištenju godišnjeg odmora izdaje ravnatelj.

Raspored korištenja godišnjih odmora, uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem, ravnatelj treba donijeti najkasnije do 20. lipnja tekuće godine.

#### **Članak 41.**

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju, odnosno u dva dijela.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po svojoj želji pod uvjetom da o tome obavijesti ravnatelja najmanje tri dana prije, ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.

#### **Članak 42.**

U jednoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na dopust do sedam radnih dana uz naknadu plaće (plaćeni dopust), za važne osobne potrebe i to za:

- |  |        |
|--|--------|
| 1. sklapanje braka radnika   | 5 dana |
| 2. rođenje djeteta   | 5 dana |
| 3. smrti člana uže porodice (roditelji, braćni drug, djeca, braća i sestre, unuci)   | 5 dana |
| 4. smrt člana šire obitelji (roditelji, braća i sestre bračnog druga, djed, baka)  | 2 dana |
| 5. teške bolesti užeg člana obitelji   | 4 dana |
| 6. selidbe u drugo mjesto  | 3 dana |
| 7. selidbe u istom mjestu  | 2 dana |
| 8. elementarne nepogode (u slučaju da se desi na radnom mjestu i kod kuće, o prioritetu odlučuje ravnatelj)  | 5 dana |
| 9. obavljanje neodgodivih privatnih poslova (poziv na sudsku raspravu ili upis malodobnog djeteta u školu van mjesta stanovanja te drugi slučajevi po procjeni ravnatelja) | 1 dan  |
| 10. dobrovoljno davanje krvi (za svako davanje)  | 2 dana |
| 11. stručnog školovanja i osposobljavanja za potrebe ustanove - završni rad  | 5 dana |
| 12. stručnog školovanja i osposobljavanja za potrebe ustanove - pojedini ispit   | 2 dana |
| 13. stručnog školovanja i osposobljavanja za privatne potrebe - svaki ispit  | 1 dan  |
| 14. stručnog školovanja i osposobljavanja za privatne potrebe - završni rad  | 2 dana |

Iznimno, radnik ima pravo na više od 7 radnih dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini, u slučaju svakog pojedinog smrtnog slučaja iz stavka 1. ovog članka.

Na pisani zahtjev radnika dopust iz stavka 1. ovog članka odobrava ravnatelj.

### **Članak 43.**

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

### **Članak 44.**

Radniku se može, na njegov pisani zahtjev, odobriti neplaćeni dopust, ako to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca, u slijedećim slučajevima:

1. - zbog učešća u sportskim i drugim natjecanjima i skupovima,
2. - zbog učešća u radu drugih udruga,
3. - zbog stručnog obrazovanja za osobne potrebe,
4. - zbog drugih osobnih potreba.

Neplaćeni dopust do 30 dana u jednoj kalendarskoj godini odobrava ravnatelj, a preko 30 dana Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

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

### **Članak 45.**

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite.

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

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

### **Članak 46.**

Radnik je obvezan dostaviti pravodobno osobne podatke i isprave:

- koji se odnose na ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- školovanju, osposobljavanju i usavršavanju,
- zdravstvenom stanju i smanjenoj radnoj sposobnosti,
- u svezi sa zaštitom majčinstva,
- za obračun poreza na dohodak i obračun osobnih odbitaka,
- ostale podatke i isprave važne za ostvarivanje nekog prava u svezi s radom.

Podatke iz stavka 1. ovog članka, kao i sve promjene podataka, radnik mora pravodobno dostaviti ravnatelju.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta, za koje Poslodavac nije odgovoran.

### **Članak 47.**

Ravnatelj će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

#### **Članak 48.**

Poslodavac se obvezuje štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, na način da će osigurati uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

U cilju zaštite dostojanstva radnika, Poslodavac će osobito voditi računa pri donošenju odluka 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.

#### **Članak 49.**

Poslodavac će imenovati osobu koja je ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Osoba iz stavka 1. obvezna je što je moguće prije ispitati navode radnika koji je podnio pritužbu.

U postupku rješavanja pritužbi radnika, imenovana osoba može, ako to ocjeni potrebnim, zatražiti izjašnjavanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba.

Imenovana osoba ovlaštena je ispitati pažljivo svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika.

O svim radnjama koje je provela, ovlaštena osoba obvezna je voditi zabilješke.

Radnik koji je podnio pritužbu, kao i radnik od kojeg se uzima izjava povodom pritužbe, može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik, predstavnik radničkog vijeća ili odvjetnik.

#### **Članak 50.**

Imenovana osoba je po primitku pritužbe obvezna izvijestiti Poslodavca o podnijetoj pritužbi i predložiti potrebne radnje radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

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 odgovarajuće radnje radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika (drukciji raspored radnog vremena, promjena mjesta rada, ponuda ugovora o radu za privremeno obavljanje drugih poslova i sl.)

#### **Članak 51.**

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja tešku povredu radne obveze zbog čega će Poslodavac, u odnosu na radnike za koje se utvrdi da su tako postupali prema radniku koji je podnio pritužbu, ali i u svim drugim slučajevima za koje se nesporno utvrdi takvo ponašanje, poduzeti zakonom propisane mjere.

U zavisnosti od težine predmetne povrede radne obveze poslodavac može radniku izdati upozorenje zbog skrivljenog ponašanja, a ukoliko se radnik nastavi i dalje tako ponašati može mu redovito ili izvanredno otkazati radni odnos.

#### **Članak 52.**

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 nadležnim sudom.

Ako je pritužba podnijeta u odnosu na radnika koji je ovlašten primiti pritužbe, za taj slučaj Poslodavac će imenovati odmah po primitku pritužbe drugu osobu koja će biti ovlaštena postupati u tom slučaju prema odredbama ovog Pravilnika o zaštiti dostojanstva radnika.

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

Za vrijeme prekida rada prema odredbama ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

### **Članak 53.**

Svi podaci prikupljeni u postupku rješavanja pritužbe radnika predstavljaju tajnu te se istima rukuje na način i po postupku utvrđenom za čuvanje i dostavu podataka.

Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka predstavlja težu povredu radne obveze.

## **VII. PLAĆE I NAKNADE**

### **Članak 54.**

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

- osnovne plaće
- stimulatívni dío plaće
- dodatak na osnovnu plaću za radni staž
- dodatak na osnovnu plaću za rad u posebnim uvjetima

### **Članak 55.**

Radnik ima pravo na osnovnu plaću za puno radno vrijeme, normalni učinak i normalne uvjete rada, koja se utvrđuje tako da se množi iznos osnovice i koeficijenta složenosti poslova pojedinih radnih mjesta.

### **Članak 56.**

Bruto osnovicu za obračun plaća utvrđuje osnivač posebnom odlukom. Koeficijente složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđuje Upravno vijeće posebnom odlukom uz prethodnu suglasnost osnivača.

### **Članak 57.**

Osnovna plaća radnika povećava se:

- za svaku navršenu godinu radnog staža 0,5%,
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom i nedjeljom 50%
- za rad na dane blagdana i neradne dane određene zakonima 50%

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se isključuju  
Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- ako radnik ima znanstveni stupanj magistar znanosti ili sveučilišni specijalist za ..... 8% i
  - ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti za ..... 15%,
- ako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem radnik radi i ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi.

#### **Članak 58.**

Radniku koji svoje poslove i radne zadatke obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate, ravnatelj može isplatiti stimulativni dio plaće do 15% bruto plaće, a koji se ne može ostvariti kao stalni dodatak uz plaću.

Ravnatelj će koristiti mogućnost stimulacije radnika osobito kad radnik utječe na redovitost, pravovremenost i urednost u izvršavanju poslova, a posebno ako takav rad utječe na kvalitetu rada drugih radnika te ukoliko su osigurana sredstva za tu namjenu.

#### **Članak 59.**

Poslodavac ne smije radniku obračunavati i isplaćivati plaću u iznosu manjem od iznosa utvrđenog zakonom i drugim propisima, kolektivnim ugovorom ili važećem Pravilnikom kojim je to regulirano.

Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno i to najkasnije do 15-tog dana u mjesecu za protekli mjesec. Radnik slobodno može izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.

#### **Članak 60.**

Gleda ostalih prava radnika koja nisu predviđena ovim pravilnikom, a predviđena su Pravilnikom o radu osnivača analogno se primjenjuju odredbe Pravilnika o radu osnivača, a osobito čl. 56., čl. 58, čl. 60., čl. 61., čl. 62., čl. 63. i čl. 64. uz primjenu čl. 57 st.2..

#### **Članak 61.**

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekoga njezinog dijela odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Radnik ne može suglasnost iz stavka 1.ovog članka dati prije nastanka potraživanja.

Poslodavac može prisilno ustegnuti iznos plaće ili naknade u skladu sa zakonom i pozitivnim propisima.

#### **Članak 62.**

Radnik ima pravo na naknadu putnih troškova za dolazak i odlazak s posla u visini pojedinačne povratne prijevozne autobusne karte i to za direktnu autobusnu vezu između mjesta rada i mjesta stanovanja.

Ukoliko do mjesta stanovanja radnika ne postoji direktna autobusna veza sa mogućnošću kupnje pojedinačne povratne karte sukladno st. 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu putnog troška u visini pojedinačne jednosmjerne karte za najbliže odredište iste ili slične udaljenosti.

Iznos putnih troškova za dolazak i odlazak s posla neovisno o cijeni karte ili udaljenosti mjesta stanovanja ograničava se na maksimalan iznos od 100,00 kn dnevno.

Udaljenost mjesta stanovanja računa se po najpovoljnijoj ruti za dolazak i odlazak s posla osobnim automobilom.

## **VIII. OTPREMNINA**

### **Članak 63.**

Prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u visini 1/3 prosječne mjesečne plaće koja je radniku isplaćena u posljednja tri mjeseca koji prethode odlasku u mirovinu za svaku punu godinu staža ostvarenu kod Poslodavca i to računajući od 03.04.1993.

### **Članak 64.**

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

U slučaju iz st. 1 ovog članka radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, ali ukupno ne više od šest prosječnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa.

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

### **Članak 65.**

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

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Rokovi iz stavka 1. i 2. ovog članka ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa.

### **Članak 66.**

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

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

Kad ne postoji mogućnost dostavljanja prema stavku 1. ovog članka, radniku će se pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči poslodavca.

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

### **Članak 67.**

Lake povrede radne dužnosti su:

1. učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla,
2. napuštanje radnih prostorija tijekom radnog vremena bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga,
3. neuredno vođenje dokumentacije,
4. neopravdan izostanak s posla jedan dan,
5. neobavješćivanje ravnatelja o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata bez opravdanih razloga,
6. nekorektan odnos prema djeci, roditeljima i ostalim zaposlenicima u toku rada,
7. nemaran i nesavjestan odnos prema sredstvima rada,
8. neprenošenje radnog iskustva ili odbijanje pružanja stručne pomoći stažistima i praktikantima,
9. korištenje facebook-a i drugih društvenih mreža u privatne svrhe tijekom radnog vremena.

Za lake povrede službene, odnosno radne dužnosti mogu se izreći kazne:

- opomena,
- javna opomena
- novčana kazna u visini do 10% neto plaće radnika isplaćene u mjesecu kada je kazna izrečena.

Utvrđivanje i izricanje mjere za laku povredu provodi ravnatelj.

### **Članak 68.**

Teške povrede radne dužnosti su:

1. neizvršavanje, nesavjesno, nepravodobno ili nemarno izvršavanje radnih obveza,
2. odbijanje izvršenja zadaća ako za to ne postoje opravdani razlozi,
3. nedolično ponašanje koje nanosi štetu ugledu Poslodavca,
4. neopravdan izostanak s posla od dva do četiri dana u jednom mjesecu,
5. uzrokovanje veće materijalne štete u radu ili u svezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje,
6. ponašanje radi kojega je tri puta izrečena kazna za laku povredu službene dužnosti, u razdoblju od dvije godine
7. druge povrede radne dužnosti koje su kao teške propisane posebnim zakonom.

### **Članak 69.**

Za teške povrede radne dužnosti mogu se izreći kazne:

1. novčana kazna na vrijeme od jednog do šest mjeseci, s tim da kazna ne može mjesečno iznositi više od 20% ukupne neto plaće radnika isplaćene u mjesecu u kojem je izrečena,
2. uvjetna kazna prestanka radnog odnosa,
3. prestanak službe.

## **X. RASPORED RADNOG VREMENA**

### **Članak 70.**

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana. Subota se ne smatra radnim danom u pogledu ostvarivanja prava radnika po osnovi rada (godišnji odmor i dopusti).

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj, nakon prethodnog savjetovanja sa sindikatom.

Raspored i trajanje radnog vremena utvrđenog prema odredbama stavka 2.ovog članka, može se izmijeniti Odlukom ravnatelja zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena.

O rasporedu i promjeni radnog vremena ravnatelj će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

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

### **Članak 71.**

Radnici imaju pravo izabrati radničko vijeće odnosno jednoga ili više svojih predstavnika koji će ih zastupati u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

Radnici imaju pravo, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima tog sindikata.

## **XII. IZBOR RADNIČKOG VIJEĆA**

### **Članak 72.**

Prijedlog za utemeljenje prvog radničkog vijeća mogu podnijeti u pisanom obliku sindikati koji kod poslodavca imaju svoje članove ili najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod poslodavca.

Odluka o sazivanju skupa radnika objavljuje se na svim oglasnim mjestima poslodavca najmanje osam radnih dana prije dana održavanja skupa. Na skupu radnika kojem predsjedava potpisnik predlagatelja, utvrđuju se uvjeti za utemeljenje radničkog vijeća i imenuje se izborni odbor.

### **Članak 73.**

Postupak izbora prvog radničkog vijeća, kao i postupak provođenja redovitih i izvanrednih izbora za radničko vijeće, mjesto i vrijeme provođenja izbora provodit će se sukladno odredbama Pravilnika o postupku izbora radničkog vijeća („Narodne novine“ broj 52/17).

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

### **Članak 74.**

Odgovornik sa srednjom stručnom spremom i više od 25 godina radnog staža izjednačen je u svim pravima sa odgovornikima sa višom stručnom spremom.



### **Članak 75.**

Ugovor o radu s ravnateljem sklapa Upravno vijeće, odnosno njegov predsjednik.

### **Članak 76.**

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 28.04.2015. te Izmjene I dopune Pravilnika o radu od 30.01.2017. godine.

### **Članak 77.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči i web stranici Poslodavca, a objavit će se nakon pribavljanja suglasnosti Općinskog načelnika na isti.

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

KLASA: 011-01/17-01/006  
URBROJ: 2167/02-54-44-02-17-4  
Vrsar - Orsera, 25.08.2017.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA  
Ines Šepić

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na Oglasnoj ploči Dječjeg vrtića Tići Vrsar dana 31. kolovoza 2017.

Pravilnik o radu stupio je na snagu dana. 08. rujna 2017. godine.

U Vrsaru, 31. kolovoza 2017.

RAVNATELJICA  
Venis Gregurović