

Sukladno člancima 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine 93/14) i članku 41. Statuta Dječjeg vrtića Ciciban Velika Gorica, Velika Gorica, Vladimira Vidrića 2, Upravno vijeće, uz prethodno savjetovanje sa Radničkim vijećem, na sjednici održanoj 14.06. 2016. godine, donosi

# **P R A V I L N I K**

## **O RADU DJEČJEG VRTIĆA CICIBAN VELIKA GORICA**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

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

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

#### **Članak 2.**

Riječi i pojmovi koji imaju rodno značenje, a korišteni su u ovom Pravilniku u muškom rodu uporabljeni su neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

#### **Članak 3.**

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

#### **Članak 4.**

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuje se na sve radnike Poslodavca koji su s Poslodavcem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, a koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca, te na drugom mjestu koje odredi ravnatelj, odnosno na mjestu određenom ugovorom o radu.

U slučaju da odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

#### **Članak 5.**

Ako se kolektivnim ugovorom, koji obvezuje poslodavca i radnika, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

U slučaju da su prava i obveze radnika različito uređena ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca i radnike ( dalje u tekstu: Kolektivni ugovor) ili zakonom primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

#### **Članak 6.**

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, usavršavajući svoje znanje i vještine, pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada kod Poslodavca, a Poslodavac će radniku za obavljani rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje prava utvrđenih ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, te Zakonom o radu.

#### **Članak 7.**

Poslodavac će omogućiti radniku, bez ograničenja, uvid u odredbe ovoga Pravilnika i drugih akata, te propise kojima su uređeni radni odnosi odnosno zaštita zdravlja i sigurnosti na radu, te prava i obveze radnika.

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### **1. Sklapanje ugovora o radu**

#### **Članak 8.**

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu.

Prosudba o potrebi sklapanja ugovora o radu donosi ravnatelj sukladno godišnjem planu i programu rada poslodavca.

Radnici se primaju na rad temeljem natječaja, oglasa ili osobnog odabira ravnatelja, sukladno zakonskim propisima, odredbama ovog Pravilnika uz prethodnu pisanu suglasnost Osnivača.

#### **Članak 9.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje radnika i Poslodavca dok ga jedna od navedenih ugovornih strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili zakonom.

#### **Članak 10.**

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme koje je određeno i to za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani:

- rokom;
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- izvršenjem određenog posla;
- nastupanjem određenog događaja,
- obavljanjem izvanrednih i privremenih poslova ili poslova čiji se opseg privremeno ili nepredviđeno povećao,
- zasnivanje radnog odnosa s radnikom koji ne ispunjava propisane uvjete, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja,
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (pokusnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi uz organizirani prijevoz djece ili u prostoru iznajmljenom za vrijeme kraće od tri godine),
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- kada potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana,
- te drugim razlozima određenim kolektivnim ugovorom ili Zakonom.

#### **Članak 11.**

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 2. ovoga članka.

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

#### **Članak 12.**

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

### **Članak 13.**

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu sa radnikom sklapa ravnatelj.

Ugovor o radu s ravnateljem sklapa predsjednik Upravnog vijeća Poslodavca.

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

Ukoliko Poslodavac ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisano potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu na određeno vrijeme, smatra se da je ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

### **Članak 14.**

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

- strankama, odnosno radniku i Poslodavcu, te njihovom prebivalištu odnosno sjedištu;
- mjestu rada, odnosno, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima;
- nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- napomenu o probnom radu ako se s radnikom zasniva radni odnos uz obvezu probnog rada,
- danu početka rada;
- očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme;
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo;
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac;
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo;
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto podataka iz točki 6. – 9. ovoga članka može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, kolektivne ugovore ili odredbe Pravilnika koji uređuju ta pitanja.

## **2. Način sklapanja ugovora o radu**

### **Članak 15.**

Radnici koji zasnivaju radni odnos s Poslodavcem moraju udovoljavati općim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa utvrđenim Zakonom o radu, te posebnim uvjetima utvrđenim Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Poslodavca, Statutu Poslodavca, te drugim zakonskim propisima i općim aktima kojima se uređuju uvjeti i način zasnivanja radnog odnosa kod Poslodavca.

### **Članak 16.**

Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju radnih obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju radnih obveza radnik dolazi u dodir. Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled, a obavezan je to učiniti ako je prethodno utvrđenje zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisano zakonom, a radnik nema važeću svjedodžbu o zdravstvenoj sposobnosti.

Prilikom sklapanja ugovora o radu ili postupka odabira kandidata za radno mjesto zabranjeno je od radnika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

### **Članak 17.**

Sklapanju ugovora o radu s radnicima prethodi postupak izbora.

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

Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora radnika u skladu s posebnim zakonom, drugim propisom, Statutom i ovim Pravilnikom.

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

### **Članak 18.**

Prije izbora kandidata mogu se provjeriti radne i druge (stručne, zdravstvene) sposobnosti osobe koja traži zaposlenje.

Odluku o načinu i vrsti provjeravanja sposobnosti kandidata za poslove radnog mjesta za koje se natječu donosi ravnatelj.

#### **Članak 19**

Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 18. ovoga Pravilnika obavlja ravnatelj odnosno povjerenstvo ili radnik Vrčića prema odluci ravnatelja.

Povjerenstvo odnosno radnik iz stavka 1. ovoga članka dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

#### **Članak 20.**

Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrčiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.

Nitko u Vrčiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.

Troškove izdavanja uvjerenja o zdravstvenoj sposobnosti snosi Vrčić.

#### **Članak 21.**

Iznimno, poslodavac može sa radnikom sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme bez objavljivanja natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgađanje, sve do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana i

- kad potreba za obavljanje poslova ne traje dulje od 60 dana,

- te u drugim slučajevima propisanim Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju.

O zasnivanju radnog odnosa u slučajevima iz prethodnog stavka, odlučuje ravnatelj.

#### **Članak 22.**

Upravno vijeće može, bez objavljivanja natječaja sklopiti s drugom predškolskom ustanovom sporazum o preuzimanju radnika u slučajevima i uz uvjete utvrđene zakonom i Kolektivnim ugovorom za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Velike Gorice.

#### **Članak 23.**

Javni natječaj za izbor ravnatelja raspisuje se, a postupak za izbor provodi, na način propisan zakonom i Statutom Poslodavca.

#### **Članak 24.**

Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.

Natječaj sadrži: naziv i sjedište Poslodavca, naziv radnog mjesta, broj potrebnih radnika, uvjete za zasnivanje radnog odnosa, dokaze o ispunjavanju uvjeta, vrstu radnog odnosa i rok do kojeg se primaju prijave.

Ovjeru dokumenata za potrebe natječaja kandidati mogu obaviti bez naknade, u urudžbenom uredu Vrčića.

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

#### **Članak 25.**

Pri odabiru kandidata uzimaju se u obzir prijave kandidata koji ispunjavaju uvjete propisane natječajem, te čije prijave su primljene u određenom roku iz članka 21. ovog Pravilnika, odnosno koje su poslone preporučenom poštom najkasnije posljednjeg dana roka.

Prijave uz koje nisu priloženi dokazi o ispunjavanju uvjeta neće se uzeti u obzir, odnosno smatrat će se nepotpunim.

Prijave uz koje priloženi dokazi koji nisu u skladu s traženim dokazima smatrat će se nesukladnim.

Nepravodobne, neuredne i nesukladne prijave neće se razmatrati.

#### **Članak 26.**

Prijave zaprimljene elektronskim putem neće se razmatrati.

#### **Članak 27.**

Postupak odabira kandidata koji su podnijeli prijavu na natječaj za zasnivanje radnog odnosa obavlja ravnatelj.

#### **Članak 28.**

Odluku o izboru između prijavljenih kandidata na natječaj i o zasnivanju radnog odnosa s izabranim kandidatom donosi Upravno vijeće Vrčića, na prijedlog ravnatelja.

#### **Članak 29.**

S osobom izabranom prema članku 28. ovog Pravilnika ravnatelj sklapa ugovor o radu. Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim uglavcima ugovora.

#### **Članak 30.**

Rezultati natječaja objavit će se na mrežnoj stranici Vrtića.

O rezultatima natječaja, osobe koje ostvaruju pravo prednosti pri zapošljavanju po posebnim zakonima, moraju se pismeno obavijestiti u roku 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu s izabranim kandidatom.

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

#### **Članak 31.**

Poslodavac je dužan stvoriti uvjete rada kojima će se omogućiti rad koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

U svezi sa stavkom 1.ovoga članka Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito održavati prostorije, uređaje, opremu i druga sredstva rada, mjesto rada i pristup mjestu rada te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način i ostale propisane mjere zaštite na radu.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, te sprečava nastanak nesreća.

#### **Članak 32.**

Radnik je dužan raditi s potrebnom pažnjom uz poštivanje propisanih mjera zaštite na radu i upozorenja neposrednog rukovoditelja.

Radnik je dužan upozoriti Poslodavca na svoje eventualne nedostatke ili bolesti koje mogu izazvati opasnost po život i zdravlje za njega ili druge, podvrgnuti se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili je bolestan, te pristupiti zdravstvenom pregledu na koje bude upućen.

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

Radnik je odgovoran za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao Poslodavac.

#### **Članak 33.**

Radnik je obvezan, radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, Poslodavcu dostaviti pravodobno sve osobne podatke i isprave utvrđene propisima i to:

- koje se odnose na evidencije iz rada,
- koje se odnose na ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- o školovanju, osposobljavanju ili usavršavanju,
- zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti,
- u svezi sa zaštitom majčinstva,
- za obračun poreza na dohodak i drugih osobnih odbitaka i
- druge podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

Podatke iz stavka 1.ovoga članka radnik mora dostaviti ravnatelju ili tajniku.

Za štetne posljedice propusta radnika ako pravodobno ne dostavi podatke i promjene podataka iz stavka 1.ovoga članka Poslodavac nije odgovoran.

Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja radnik ne mora odgovoriti.

#### **Članak 34.**

Osobne podatke o radnicima iz članka 33. ovoga Pravilnika, kao i druge osobne podatke određene odredbom članka 25. Zakona o radu, može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo radnik kojeg za to ovlasti ravnatelj pisanom ovlašću.

Netočni 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.

O uvjetima i načinu prikupljanja, obrađivanja, korištenja i dostavljanja trećim osobama osobnih podataka o radnicima ravnatelj će donijeti posebnu odluku uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika.

Podaci iz stavka 1. ovog članka predstavljaju poslovnu tajnu Poslodavca.

#### **Članak 35.**

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika iz članka 33. ovog Pravilnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom, te ovim Pravilnikom.

Osoba iz prethodnog stavka ovog članka mora uživati povjerenje radnika, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.

### **IV. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA**

#### **Članak 36.**

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno ne zahtjeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

#### **Članak 37.**

Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

U sporu između poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

#### **1. Zabrana otkaza**

#### **Članak 38.**

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

#### **2. Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu**

#### **Članak 39.**

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

### **3. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove**

#### **Članak 40.**

Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

## **V. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD**

### **1. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad**

#### **Članak 41.**

Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

### **2. Zabrana otkazivanja u slučaju privremene nesposobnosti uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću**

#### **Članak 42.**

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

## **VI. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

### **1. Probní rad**

#### **Članak 43.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu ugovor se probni rad u trajanju od 90 dana.

Probní rad ugovora se kod sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, kao i kod svih ugovora koji traju duže od 180 dana.

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

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Na otkaz iz stavka 4. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim o obliku, obrazloženju i dostavi otkaza, početku tjeka otkaznog roka i sudskog raskida ugovora o radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

#### **Članak 44.**

Komisiju za praćenje rada radnika i provjeru njegovih stručnih i radnih sposobnosti za vrijeme probnog rada imenuje ravnatelj.

Komisija za praćenje rada radnika u probnom radu broji 3 člana.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj i/ili istu stručnu spremu kao i radnik na probnom radu.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu otkazuje se ugovor o radu uz otkazni rok od sedam dana računajući od dana isteka probnog rada.

Otkaz mora biti u pismenom obliku i obrazložen.

Ako poslodavac ne dostavi radniku otkaz iz stavka 4. ovoga članka najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

## **2. Pripravnici**

### **Članak 45.**

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

### **Članak 46.**

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u iznosu od 85% plaće radnog mjesta na kojem radi.

### **Članak 47.**

Sukladno odredbama Zakona o radu i važećim propisima, Poslodavac može primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad) osobu koja je završila školovanje za zanimanje za koje je pri zapošljavanju uvjet stručni ispit ili radno iskustvo.

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad, može trajati najduže godinu dana.

### **Članak 48.**

Pripravnički staž pripravnika - odgojitelja i stručnih suradnika, kao i osoba na stručnom osposobljavanju za rad - odgojitelja i stručnih suradnika (u daljnjem tekstu: Pripravnički staž) ostvaruje se na temelju programa stažiranja kojeg predlaže Povjerenstvo za stažiranje iz stavka 2. ovog članka, a donosi Odgojiteljsko vijeće Poslodavca.

Povjerenstvo za stažiranje odgojitelja i stručnih suradnika (daljnjem tekstu: Povjerenstvo) čine ravnatelj, mentor pripravnika i stručni suradnik, a imenuje ga ravnatelj Poslodavca.

O ostvarivanju programa Pripravničkog staža brine Povjerenstvo, a evidenciju o ostvarivanju programa Pripravničkog staža, vodi mentor.

Mentor dostavlja izvješće o prisutnosti i izvršenju obveze osobe na stručnom osposobljavanju za rad.

Zadaća, sadržaj i način rada Povjerenstva propisana je Pravilnikom o načinu i uvjetima polaganja stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću (NN 133/97).

### **Članak 49.**

Na pripravnike - odgojitelje i stručne suradnike u predškolskim ustanovama primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN br. 10/97, 107/07 i 94/13) i propisi doneseni na temelju zakona u svezi provođenja pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.

### **Članak 50.**

Ako posebnim propisima nije drugačije utvrđeno, trajanje pripravničkog staža utvrđuje se u skladu s Kolektivnim ugovorom za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Velike Gorice (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor).

### **Članak 51.**

Način i uvjete polaganja pripravničkog ispita pripravnika koji nisu obuhvaćeni Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju može donijeti ravnatelj.

### **Članak 52.**

Plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita koristi se u skladu s kolektivnim ugovorom.

### **Članak 53.**

Radnici koji su završili sveučilišni ili stručni studij prema propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13 i 139/13), te temeljem tih propisa stekli stručni naziv i akademski stupanj, u smislu prava koja iz toga proizlaze, izjednačeni su s radnicima koji imaju odgovarajući akademski ili stručni naziv ili akademski stupanj utvrđen Zakonom o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju (Narodne novine br. 107/07 i 118/12).

## **3. Napredovanje i usavršavanje odgojitelja i stručnih suradnika, te ostalih radnika**

### **Članak 54.**

Odgojitelji i stručni suradnici imaju pravo i obvezu neprekidno se pedagoški i stručno usavršavati, pratiti znanstvena postignuća i unapređivati pedagošku praksu.

Postupak, način i uvjeti za napredovanje u struci i stjecanje zvanja mentora i savjetnika odgojitelja i stručnih suradnika propisana su Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, te



Pravilnikom o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjim vrtićima koji donosi ministar prosvjete i športa.

Ostali radnici dužni su se obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad sukladno svojim sposobnostima i potrebama Poslodavca.

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

## **VII. RADNO VRIJEME**

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

#### **Članak 55.**

Puno radno vrijeme radnika u predškolskoj ustanovi, uključujući i dnevni odmor iznosi 40 sati tjedno.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako Poslodavac da radniku za takav rad pisanu suglasnost.

#### **Članak 56.**

Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u 5 radnih dana u tjednu, od ponedjeljka do petka. Subota je neradni dan, a nedjelja je dan tjednog odmora.

Radno vrijeme stručnih radnika u neposrednom radu određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.

Ukoliko u okviru osmosatnog rada odgojitelja u predškoli postoji potreba putovanja s jednog na drugo mjesto rada, poslodavac će vrijeme putovanja takvom odgojitelju priznati u navedeno osmosatno radno vrijeme.

#### **Članak 57.**

Kada odgojno obrazovni radnik provodi program predškole za djecu koja nisu polaznici redovitog programa predškolskog odgoja, radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika u programu predškole istovjetno je radnom vremenu odgojno obrazovnih radnika u redovitom programu predškolskog odgoja.

Poslodavac je dužan osigurati ostvarivanje pune satnice programa predškole, ako za to postoji potreba i mogućnost.

#### **Članak 58.**

Radnik je dužan započeti rad i završiti u vrijeme određeno godišnjim planom i programom rada Poslodavca.

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

Opravdanost razloga iz stavka 2. ovoga članka ocjenjuje ravnatelj.

#### **Članak 59.**

Početak i završetak tjednog i dnevnog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se godišnjim planom i programom rada Poslodavca, uz obvezu savjetovanja s radničkim vijećem.

Ravnatelj mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

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

#### **Članak 60.**

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

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.

Radnik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako poslodavci s kojima radnik ima već prethodno sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Poslodavac će sklopiti sa radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu, te u slučajevima propisanim Državnim pedagoškim standardima predškolskog odgoja i naobrazbe.

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

#### **Članak 61.**

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

#### **Članak 62.**

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.

Plaća i druga materijalna prava radnika u nepunom radnom vremenu (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu, ako ugovorom o radu nije drukčije određeno.

### **3. Skraćeno radno vrijeme**

#### **Članak 63.**

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz st.1. ovog članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme se izjednačuje s punim radnim vremenom.

### **4. Prekovremeni rad**

#### **Članak 64.**

Poslodavac će uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u svim drugim slučajevima prijeko potrebe sukladno Zakonu o radu i odredbama kolektivnog ugovora.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

#### **Članak 65.**

O prekovremenom radu odlučuje ravnatelj.

Zahtjevom o prekovremenom radu određuju se poslovi koje je potrebno obaviti, razlozi određivanja prekovremenog rada, vremensko razdoblje za koje se određuje prekovremeni rad, dnevno trajanje prekovremenog rada i imena radnika koji će taj rad obavljati.

Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu izvijestiti radnika odmah po nastanku potrebe za prekovremenim radom.

Prigovor protiv zahtjeva o prekovremenom radu ne odgađa izvršenje tog zahtjeva i radnik je dužan odraditi prekovremeni rad bez obzira na prigovor.

Prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je određen, odnosno do prestanka okolnosti zbog kojih je određen uz poštivanje odredbe o trajanju i uvjetima prekovremenog rada ovog Pravilnika i Zakona o radu.

Ravnatelj je obvezan izvijestiti inspekciju rada o većem opsegu prekovremenog rada u slučajevima propisanim Zakonom o radu.

#### **Članak 66.**

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- maloljetnom radniku,

- roditelju koji radi s polovicom punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, te samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. Zakona o radu (NN 93/2014) i članka 62. stavka 3. osim u slučaju više sile. Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se ravnatelju.

## VIII. ODMORI I DOPUSTI

### Članak 67.

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

#### 1. Stanka

### Članak 68.

Svi radnici imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.

Stanka se ubraja u radno vrijeme. Vrijeme korištenja stanke određuje Poslodavac u godišnjem planu i programu rada.

#### 2. Dnevni odmor

### Članak 69.

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

#### 3. Tjedni odmor

### Članak 70.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekinutom trajanju najmanje od 24 sata kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 69. ovog Pravilnika.

Dani tjednog odmora radnika u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, korištenje tjednog odmora osigurati će mu se tijekom slijedećeg tjedna.

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, može ga koristiti naknadno prema odluci ravnatelja.

#### 4. Godišnji odmor

### Članak 71.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset dana.

Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

### Članak 72.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora u odnosu na godišnji odmor iz članka 69. stavak 1. ovog Pravilnika radnik ostvaruje prema slijedećim kriterijima i to kako slijedi:

a) prema dužini radnog staža:

- od 5 do 10 godina	1 radni dan
- od 10 do 15 godina	2 radna dana
- od 15 do 20 godina	3 radna dana
- od 20 do 25 godina	4 radna dana
- od 25 do 30 godina	5 radnih dana
- od 30 do 35 godina	6 radnih dana
- od 35 do 40 godina	7 radnih dana
- od 40 do 45 godina	8 radnih dana
- preko 45 godina	9 radnih dana

b) prema složenosti poslova:

- poslovi za koje je uvjet magistar struke ili stručni specijalist određene struke odnosno visoka stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja	4 radna dana
- poslovi za koje je uvjet stručni pristupnik ili prvostupnik određene struke odnosno viša stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja	3 radna dana
- poslovi SSS i ostali	2 radna dana

c) prema ocjeni poslodavca o doprinosu na radu

do 3 radna dana

d) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- |   |              |
|---|--------------|
| - roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom                                   | 2 radna dana |
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po                     | 1 radni dan  |
| - samohranom roditelju za svako malodobno dijete  | 2 radna dana |
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju,<br>bez obzira na ostalu djecu | 3 radna dana |
| - osobi s invaliditetom   | 3 radna dana |

Samohrani roditelj je roditelj koji nije u braku i ne živi u izvanbračnoj zajednici.

#### **Članak 73.**

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor jer se prvi put zaposlio ili je imao prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine punog godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Ako je poslodavac radniku iz stavka 2. ovog članka prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onoga koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju trajanja razmjernog dijela godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnje odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnje odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnje odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

#### **Članak 74.**

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

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

#### **Članak 75.**

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje deset dana godišnjeg odmora u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od deset dana.

#### **Članak 76.**

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje 3 dana ranije.

#### **Članak 77.**

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, ravnatelj će voditi računa o potrebama i željama radnika, te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge uz obvezu savjetovanja s radničkim vijećem.

#### **Članak 78.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj vodeći računa o potrebama posla i o pisanoj želji svakog radnika.

Raspored korištenja godišnjih odmora, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, ravnatelj treba donijeti do 01. lipnja tekuće godine.

Odluka o korištenju godišnjeg odmora dostavlja se radniku u pismenom obliku najkasnije 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

#### **Članak 79.**

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

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

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

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

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

## **5. Prenošnje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu**

### **Članak 80.**

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od deset dana radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od deset dana, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 65. ovoga Pravilnika 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, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

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

## **6. Plaćeni dopust**

### **Članak 81.**

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

- |  |               |
|--|---------------|
| - sklapanje braka  | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta  | 5 radnih dana |
| - smrti supružnika, djeteta, roditelja, brata, sestre, pastorka, usvojenika, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, osobe koju je prema odredbama zakona dužan uzdržavati, osobe koja s njim živi u izvanbračnoj zajednici ako se takva zajednica može izjednačiti s bračnom zajednicom, unuka | 5 radnih dana |
| - smrti djeda, bake i roditelja supružnika   | 2 radna dana  |
| - selidbe u istome mjestu stanovanja   | 2 radna dana  |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja  | 3 radna dana  |
| - teške bolesti roditelja, supružnika ili djeteta  | 5 radnih dana |
| - elementarne nepogode koja mu je oštetila imovinu   | 5 radnih dana |
| - nastupanje na kulturnim i športskim priredbama   | 3 radna dana  |
| - pripremu polaganja stručnog ispita prvi put, bez obzira na stručnu spremu, a što ne obuhvaća dane polaganja samog ispita   | 5 radnih dana |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanje za sindikalne aktiviste i dr.   | 3 radna dana  |

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

U slučaju ponovne potrebe korištenja plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka, alineje 1, 2, 5 i 6, koja bi prešla 7 dana plaćenog dopusta u istoj kalendarskoj godini, može se iznimno odobriti, ako je radnik iskoristio sve dane godišnjeg odmora za kalendarsku godinu.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja u zanimanju od interesa za poslodavca radnik ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje, a u slučaju školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe ima pravo na plaćeni dopust do 7 radnih dana godišnje.

Dobrovoljni darivatelji krvi imaju pravo na dva dana plaćenog dopusta za svako darivanje krvi, s tim da ovi dani ne ulaze u dane plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka.

Ako nije moguće da radnik koristi prvi slobodan dan na dan darivanja krvi, u dogovoru s poslodavcem omogućit će mu se korištenje slobodnih dana u roku do 60 dana od stjecanja prava.

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne računavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni Zakonom.

Plaćeni dopust odobrava se na pisanu molbu radnika u vrijeme kada je nastupila okolnost zbog koje se traži, te se ne može koristiti naknadno kao stečeno pravo.

Na zahtjev poslodavca radnik je dužan dostaviti dokumente kao dokaz opravdanosti korištenja plaćenog dopusta, odnosno slobodnog dana.

#### **Članak 82.**

Ako okolnosti iz članka 81. ovog Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor osim prava iz stavka 1. alineja 3. i 4.

#### **Članak 83.**

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

### **7. Neplaćeni dopust**

#### **Članak 84.**

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
- 10 dana za polaganje ispita na sveučilištu ili veleučilištu u Republici Hrvatskoj;
- 5 dana za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima;
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

#### **Članak 85.**

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u slijedećim slučajevima:

- njega supružnika, djeteta, roditelja, brata, sestre, pastorka, usvojenika, unuka, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, osobe koju je prema odredbama zakona dužan uzdržavati, osobe koja s njim živi u izvanbračnoj zajednici ako se takva zajednica može izjednačiti s bračnom zajednicom;
- izgradnja ili popravak kuće ili stana;
- liječenje na vlastiti trošak;
- u drugim opravdanim slučajevima.

Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.

Kada to okolnosti zahtijevaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju preko 30 dana uz suglasnost Upravnog vijeća, a u skladu s odredbama Zakona o radu.

#### **Članak 86.**

U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obavezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža osiguranja i zdravstvenog osiguranja za radnika i članove obitelji osigurane po njemu odnosno druge posljedice u skladu s važećim propisima).

## **IX. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA**

### **1. Osnovna plaća**

#### **Članak 87.**

Poslodavac je dužan radniku za njegov rad obračunati i u novcu isplatiti plaću koja ne može biti manja od iznosa utvrđenog kolektivnim ugovorom.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće - osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i osnovice za izračun plaće;
- povećanja plaće po osnovi radnog staža uvećane za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža;

- druga uvećanja sukladno ovom Ugovoru.

Plaća i ostala materijalna prava radnika iskazuju se u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku i sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

#### **Članak 88.**

Osnovna plaća radnika je umnožak osnovice za obračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi, uvećan za iznos dodatka za radni staž.

Osnovica/u za obračun plaće čini osnovica za obračun plaće zaposlenih u Gradu Velika Gorica.

#### **Članak 89.**

Koeficijent složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Poslodavca određuje se kako slijedi:

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
<b>1. STRUČNO PEDAGOŠKI POSLOVI</b>	
1.1. Stručni suradnik (pedagog, psiholog, defektolog logoped, defektolog)	2,62
1.2. Defektolog odgojitelj	2,62
1.3. Odgojitelj	2,20
1.4. Odgojitelj u programu predškole	2,20
1.5. Medicinska sestra	2,20
1.6. Pomoćni radnik za njegu, skrb i pratnju	1,31

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
<b>1. OPĆI I POMOĆNO TEHNIČKI POSLOVI</b>	
2.1. Tajnik VSS	2,62
„ VŠS	2,20
2.2. Voditelj računovodstva VSS	2,62
„ „ VŠS	2,20
2.3. Administrativno-računovodstveni radnik I i II	1,80
2.4. Stručnjak zaštite pri radu	2,20
2.5. Glavna kuharica	1,80
2.6. Kuharica	1,64
2.7. Pomoćna kuharica	1,31
2.8. Ekonom	1,80
2.9. Domar-ložač-vozač	1,80
3.0. Krojačica-pralja	1,64
3.1. Pralja	1,31
3.2. Spremačica-servirka	1,31

#### **Članak 90.**

Koeficijent složenosti radnog mjesta ravnatelja određuje se Zaključkom o utvrđivanju osnovnih mjerila financiranja plaća i drugih prava iz radnog odnosa čelnika ustanova kojima je osnivač Grad Velika Gorica, a koji donosi Gradonačelnik Grada Velike Gorice.

#### **Članak 91.**

Plaća se isplaćuje do 10-tog dana u mjesecu za protekli mjesec.

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

## 2. Uvećanje osnovne plaće

### Članak 92.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- |   |     |
|---|-----|
| - za sate rada noću   | 40% |
| - za sate prekovremenog rada  | 50% |
| - za sate rada subotom  | 25% |
| - za sate rada nedjeljom  | 35% |
| - za sate rada u drugoj smjeni, ukoliko radnik radi naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu u prvoj ili drugoj smjeni | 10% |

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca, koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijedodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom (treća smjena) dijelu dana po osam sati u smjeni.

Pri određivanju u kojoj smjeni radnik radi, a ako ne radi točno u okvirima smjena kako su određene u stavku 2. ovog članka ili u radu prelazi iz vremena prijedodnevne u poslijepodnevnu smjenu, smjena će se odrediti prema onoj smjeni u kojoj je radnik proveo pretežiti dio radnog vremena.

Prekovremeni rad je rad izvan 40-satnog radnog tjedna.

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = jedan sat i trideset minuta redovnog sata rada).

Radnik će u dogovoru s ravnateljem odlučiti kada će koristiti slobodne dane s osnove prekovremenog rada ili će ostvariti uvećanje plaće s tog osnova, o čemu se vodi pisana evidencija.

Naknade iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

### Članak 93.

Svaki radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za neprekinuti radni staž ostvaren kod istog poslodavca i to za navršenih:

- |                     |     |
|---------------------|-----|
| od 20 do 29 godina  | 4%  |
| od 30 do 34 godina  | 8%  |
| od 35 i više godina | 10% |

Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Velika Gorica, odnosno kod njihovih pravnih prednika, bez obzira na promjenu ustanove.

### Članak 94.

Odgjitelji i stručni suradnici koji obavljaju posao imenovanog mentora, dobivaju 5% svoje plaće bez obzira na broj pripravnika koje prate, a pripravnik dobiva 85% plaće. Trajanje mentorstva određeno je trajanjem pripravničkog staža.

### Članak 95.

Osnovna plaća radniku uvećat će se:

1. ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, ili odgovarajuće poslijediplomsko stručno usavršavanje (mr.sc) 10%
2. odgojitelju, promoviranom mentoru 10%
3. stručnom suradniku, promoviranom mentoru 10%
4. ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, odnosno odgovarajuće poslijediplomsko stručno usavršavanje (dr.sc) 15%
5. odgojitelju, promoviranom savjetniku 15%
6. stručnom suradniku, promoviranom savjetniku 15%

### Članak 96.

Kada odgojno obrazovni radnik obavlja voditeljske poslove plaća mu se povećava 1% po odgojnoj skupini.

Kada radnik, sukladno odluci ravnatelja, a za ravnatelja upravnog vijeća, privremeno obavlja poslove odgovornijeg radnog mjesta u zamjeni, pripada mu za to razdoblje povoljnija plaća pod uvjetom da zamjena traje najkraće 5 radnih dana.

Plaća odgojno obrazovnog radnika uvećava se u sljedećim programima predškolskog odgoja:



- u cjelodnevniim programima: učenja stranih jezika, dramsko-scenskom programu, glazbeno-scenskom programu, sportskom programu, programu prema koncepciji Marije Montessori, programu za djecu s teškoćama u razvoju u posebnim odgojno-obrazovnim skupinama – za 10%
- u kraćem programu za darovitu djecu – za 2%

### **3. Naknade plaće**

#### **Članak 97.**

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

- godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- obrazovanja, prekvalifikacije, dokvalifikacije, stručnog osposobljavanja ako je upućen od poslodavca;
- obrazovanje za potrebe sindikalne aktivnosti;
- radi polaganja stručnog ispita za traženu stručnu spremu;
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje;
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i drugim propisima.

Naknada plaće je u visini plaće koju je radnik ostvario u prethodnom mjesecu.

#### **Članak 98.**

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće najmanje u visini 85% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

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

#### **Članak 99.**

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

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

Ako sindikalni povjerenik obnaša poslove radničkog vijeća pripada mu naknada plaće za šest radnih sati tjedno.

#### **Članak 100.**

Poslodavac će radniku obračunavati i isplaćivati plaću i otpremninu najkasnije do 10-tog u mjesecu, a za prethodni mjesec.

Poslodavac će radniku, prigodom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine uručiti pisani izračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

## **X. OSTALA MATERIJALNA PRAVA**

### **1. Regres za godišnji odmor**

#### **Članak 101.**

Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora.

Radnicima će se isplatiti regres za godišnji odmor u istom iznosu kojeg Gradonačelnik utvrdi za zaposlene u Gradu Velika Gorica.

Isplata regresa izvršit će se u cijelosti jednokratno s istim datumom s kojim se isplaćuje službenicima i namještenicima u Gradskim upravnim tijelima.

Radnik koji ostvari pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ima pravo na isplatu regresa u razmjernom dijelu.

## **2. Jubilarna nagrada**

### **Članak 102.**

Nakon određenog broja godina neprekinutog ukupnog radnog staža radnik ima pravo na jubilarnu nagradu.

Jubilarna nagrada u neto iznosu isplatit će se prema osnovici što je Gradonačelnik utvrdi za zaposlene u Gradskoj upravi:

- 5 godina	1.000,00 kuna,
- 10 godina	1.500,00 kuna,
- 15 godina	2.000,00 kuna,
- 20 godina	2.500,00 kuna,
- 25 godina	3.000,00 kuna,
- 30 godina	3.500,00 kuna,
- 35 godina	4.000,00 kuna,
- 40 godina	4.500,00 kuna,
- 45 godina	5.000,00 kuna.

Odluku o isplati jubilarnih nagrada donosi poslodavac.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada prvog narednog mjeseca u kojem je ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Prekidom u stažu ne smatra se prekid do uključivo 8 dana, kao i razdoblja mirovanja prava i obveza iz radnog odnosa utvrđena sukladno pozitivnim propisima.

## **3. Pokloni djeci radnika**

### **Članak 103.**

U povodu dana Sv. Nikole svakom djetetu radnika do 15 godina starosti isplatit će se poklon u neoporezivom iznosu utvrđenom pozitivnim propisom.

Ako su oba roditelja zaposlena u ustanovi kojoj je osnivač Grad Velika Gorica, poklon iz stavka 1. ovog članka isplatiti će se roditelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema Zakonu o porezu na dohodak.

## **4. Prigodna godišnja nagrada**

### **Članak 104.**

Poslodavac će u povodu božićnih blagdana radnicima ukupno isplatiti prigodni godišnji dar u novcu u visini kao i zaposlenima u Gradskoj upravi.

## **5. Solidarne pomoći**

### **Članak 105.**

Radnik, kojem umre suprug ili supruga, dijete ili roditelj, radnik kod kojeg nastupi teška invalidnost ili ga teško pogodi elementarna nepogoda, ima pravo na pomoć u visini najmanje jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

Obitelj umrlog radnika ima pravo na pomoć:

- u slučaju smrti radnika na radu, u visini najmanje tri prosječne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini i naknadu troškova pogreba;
- u ostalim slučajevima smrti radnika, u visini jedne prosječne plaće po radniku u RH u prethodnoj godini i naknadu troškova pogreba.

Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se troškovi zemljanog groba u mjestu prebivališta, odnosno maksimalno 2 plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini za troškove lijesa s opremom, prijevoza i usluge pokopa.

Radnik koji se radi teškog zdravstvenog stanja duže vremena nalazi na bolovanju ili koristi pravo na porodiljni i roditeljski dopust do jedne godine starosti djeteta, ima pravo na pomoć u iznosu jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

Pravo na pomoć iz stavka 4. ovog članka ostvaruje radnik jedan put godišnje po proteku 90 dana provedenih na neprekinutom bolovanju odnosno porodiljnom i roditeljskom dopustu do jedne godine starosti djeteta.

Odluku o isplati pomoći iz ovog članka donosi Poslodavac na molbu radnika ili člana njegove obitelji.

## **6. Naknade troškove prijevoza**

### **Članak 106.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim prijevozom.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni pojedinačne, mjesečne odnosno godišnje prijevozne karte.

Ako radnik mora s postaje međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

Ako postoji više mogućnosti korištenja javnog prijevoza o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika, uvažavajući racionalnost troškova.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se radniku zajedno sa plaćom.

Zbog korištenja godišnjeg odmora radniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za mjesec srpanj.

Za vrijeme porodnog dopusta i bolovanja dužeg od 15 dana radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio troškova prijevoza.

Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima pod jednakim uvjetima iz ovog članka i onaj radnik koji ne koristi javni prijevoz, nego osobni automobil i sl.

Pravo na troškove prijevoza nema onaj radnik koji ostvaruje pravo na besplatan prijevoz.

Pravo na naknadu troškova prijevoza nema radnik koji ima službeni auto u stalnom korištenju.

Pregovaračke strane se obvezuju da će o sadržaju ovog članka pregovarati u vrijeme pregovora o usklađivanju koeficijenata sa zaposlenima u Gradskoj upravi.

## **7. Naknade troškova za službena putovanja**

### **Članak 107.**

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

Visina pune dnevnice određena je Pravilnikom o porezu na dohodak te Zakonom o porezu na dohodak.

Puna dnevica obračunava se za:

- svaka 24 sata provedena na službenom putovanju,
- ostatak (završetak) višednevnog putovanja koji je duži od 12 sati
- jednodnevno službeno putovanje koje traje manje od 24 sata, a više od 12 sati

Pola dnevnice pripada radniku za službeno putovanje koje traje više od 8, a manje od 12 sati.

Za vrijeme do 8 sati provedeno na putovanju radnik nema pravo na dnevnicu.

### **Članak 108.**

Izdavanje putnih naloga provodi se kroz evidenciju putnih naloga.

Ovlaštena osoba za odobrenje putnog naloga je ravnatelj.

Da bi radnik mogao krenuti na službeni put mora sa sobom imati potpisan, pečatom ovjeren i uredno ispunjen putni nalog prema propisanom sadržaju, u originalu.

Nalog za službeno putovanje mora prilikom izdavanja sadržavati sljedeće podatke:

- datum izdavanja,
- broj putnog naloga,
- ime i prezime osobe koja se upućuje na službeno putovanje, naziv ustrojstvene jedinice, naziv radnog mjesta,
- mjesto u koje osoba putuje,
- svrha putovanja,
- vrijeme trajanja putovanja,
- podatke o prijevoznom sredstvu kojim se putuje (ako se putuje automobilom potrebno je navesti marku i registarsku oznaku automobila),
- iznos odobrene akontacije (ukoliko akontacija nije odobrena, u redak predviđen za upisivanje iznosa akontacije potrebno je upisati "NEMA" ili "-"),

- potpis ovlaštene osobe i pečat.

#### **Članak 109.**

Nalog za službeni put izdaje se na temelju zamolbe za odobrenje službenog putovanja koju potpisuju radnik.

Radnik zamolbu predaje ravnatelju najkasnije pet radnih dana prije početka službenog puta.

Uz zamolbu, radnik je obavezan priložiti i druge podatke koji su nužni za odobravanje određenog putovanja kao što je poziv/prijava za sudjelovanje na određenom skupu i slično.

Otvaranje putnog naloga potrebno je izvršiti u pravilu najmanje jedan (1) radni dana prije polaska na put u tuzemstvu odnosno tri (3) radna dana prije polaska na put u inozemstvo.

#### **Članak 110.**

Po povratku sa službenog putovanja radnik je dužan popuniti Putni račun (drugu stranu Putnog naloga) u dijelu traženih podataka (ime i prezime, određite, trajanje puta, obračun dnevnica, prijevoznih i ostalih troškova, mjesto, datum i broj priloga) te podnijeti pisani izvještaj o izvršenju zadaće u roku od 3 dana.

Izvješće se piše na posebnom papiru kao zaseban dokument, potpisuje ga radnik koji podnosi izvješće i to je jedan od obveznih priloga Putnom nalogu prije matematičkog obračuna troškova službenog putovanja i odobrenja tog obračuna od strane ravnatelja Vrtića.

Putnom nalogu se obvezno prilažu originalne isprave kojima se dokazuju nastali troškovi i to:

- a) računi kojim se pravdaju izdaci za smještaj,
- b) karte, računi i obračuni kojim se dokazuju troškovi prijevoza,
- c) računi i dokazi o ostalim izdacima predviđenim ovim naputkom,
- d) pisano izvješće o izvršenju zadaće,
- e) Izjava o pristanku na isplatu akontacije i razlike po obračunu za službeno putovanje u inozemstvo u kunama (ukoliko se izvršila takva isplata),
- f) popunjena i odobrena zamolba za odobrenje službenog puta.

Vjerodostojnost priloženih isprava radnik potvrđuje svojim potpisom na Putnom računu, koji je sastavni dio Putnoga naloga.

Ispunjen i potpisani nalog radnik dostavlja voditelju računovodstva koji provjerava priložene isprave i provodi konačni obračun putnih troškova, obavlja formalnu i računsku kontrolu.

Nakon ovjere putnog naloga od strane voditelja računovodstva, isti se dostavlja ravnatelju, na potpis i odobrenje, što predstavlja suštinsku kontrolu.

#### **Članak 111.**

Na sva pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe Pravilnika o porezu na dohodak te Zakona o porezu na dohodak.

#### **Članak 112.**

Radniku na službenom putu isplatiti će se i drugi troškovi službenog putovanja, uz priloženi račun, kao što su troškovi poštarina, cestarina, mostarina, prolaska kroz tunel, lokalnog prijevoza (tramvaja, autobusa, taksija) i dr..

Dnevnice za službena putovanja u zemlji i inozemstvu isplaćuju se za putovanja iz mjesta rada ili prebivališta odnosno uobičajenog boravišta radnika koji se upućuje na službeno putovanje u drugo mjesto udaljeno najmanje 30 kilometara, radi obavljanja određenih poslova njegovog radnog mjesta, pohađanje seminara, sudjelovanje na konferencijama i sl, a u svezi s djelatnosti poslodavca.

### **8. Sistematski pregled radnika**

#### **Članak 113.**

Poslodavac je dužan osigurati sredstva za sistematski zdravstveni pregled svih radnika svake tri godine, a radnik je obavezan pristupiti sistematskom pregledu.

## **XI. NAKNADA ŠTETE**

#### **Članak 114.**

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 je radnik odgovoran za dio štete koju je prouzročio.

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

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

#### **Članak 115.**

Ako je štetnom radnjom radnika prouzročena propast ili oštećenje neke stvari Poslodavca, visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave o vrijednosti stvari.

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

Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrditi će se vještačenjem.

U svim ostalim slučajevima, visina štete određuje se primjenom zakonskih propisa.

#### **Članak 116.**

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

#### **Članak 117.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a tu je štetu naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos isplaćen trećoj osobi.

#### **Članak 118.**

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

Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac će naknaditi po općim propisima obveznog prava.

## **XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

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

#### **Članak 119.**

Radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.

Ugovor o radu prestaje u slučajevima određenim Zakonom.

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

#### **Članak 120.**

Pisanu ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

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

- podatke o radniku i Poslodavcu, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj, odnosno osoba koju on na to pisanim putem ovlasti.

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

#### **Članak 121.**

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

#### **3.1. Redoviti otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 122.**

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

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

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

Ako je Poslodavac otkazao ugovor o radu radniku iz poslovno uvjetovanih razloga, tada ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku od šest mjeseci nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova zbog kojih je radnik dobio poslovno uvjetovani otkaz, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao.

#### **Članak 123.**

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik svojim ponašanjem ili radom povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog razloga navedenih u Kolektivnom ugovoru.

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

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

#### **Članak 124.**

Kada zbog gospodarskih ili organizacijskih razloga prestane potreba za radom radnika koji je u radnom odnosu kod poslodavca na neodređeno vrijeme, taj radnik ima pravo prvenstva na rad u ustanovama u kojima je Grad poslodavac na odgovarajuće poslove sukladno stručnoj spremi.

Radnik kojem nedostaje do 5 godina života ili do 5 godina radnog staža do ostvarenja prvog uvjeta za prijevremenu mirovinu ne može biti proglašen viškom.

#### **Članak 125.**

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu, poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku u funkciji radničkog vijeća i dostaviti mu obrazloženi prijedlog odluke o otkazu, te je dužan o toj odluci savjetovati se sa radničkim vijećem.

### **3.2. Izvanredni otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 126.**

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

#### **Članak 127.**

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

#### **Članak 128.**

Prije izvanrednog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

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

#### **Članak 129.**

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

### **3.4. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza ugovora o radu**

#### **Članak 130.**

Otkaz ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz ugovora o radu.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

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

#### **Članak 131.**

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću odnosno sindikalnom povjereniku i dostaviti mu obrazloženi prijedlog odluke o otkazu, te je odluci dužan o toj odluci savjetovati se sa radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

### **4. Otkazni rok**

#### **Članak 132.**

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
- 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
- 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

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

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

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

#### **Članak 133.**

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

### **5. Otpremnina**

#### **Članak 134.**

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

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovog članka ne može biti veći od 9 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Velika Gorica, odnosno kod njihovih pravnih prednika, bez obzira na promjenu ustanove.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se najkasnije 15 dana nakon prestanka radnog osnova.

#### **Članak 135.**

Radnik kojemu sporazumno, na osobni zahtjev ili sukladno zakonu prestaje radni odnos radi odlaska u mirovinu, ima pravo na otpremninu u iznosu tri prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

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

#### **Članak 136.**

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može, u roku od 15 dana od primitka odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarivanje toga prava.

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

Ako je zakonom, drugim propisom, Kolektivnim ugovorom ili aktom Poslodavca predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

#### **Članak 137.**

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava iz radnog odnosa donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Protiv odluke ravnatelja glede radnikova zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa, radnik ima pravo prigovora Upravnom vijeću Poslodavca u roku od 7 dana od dana primitka odluke ravnatelja.

Upravno vijeće je dužno odlučiti o prigovoru radnika u roku od 7 dana od dana primitka prigovora radnika.

Odredba ovog članka ne utječe na prava i obveze radnika iz članka 114. ovog Pravilnika.

#### **Članak 138.**

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

Radnik će svojim potpisom na primjerku odluke ili dostavnici s naznakom dana primitka potvrditi primitak akta.

Radniku se odluka može dostaviti i preporučeno (s povratnicom) putem pošte na adresu koju je prijavio Poslodavcu.

U slučaju odbijanja primitka pismena putem poštanske dostave ili nepoznate adrese radnika, dostava se obavlja isticanjem akta na oglasnoj ploči Poslodavca, a o tome se sastavlja zabilježba s naznakom datuma pokušaja dostave, razlozima odbijanja primitka te eventualnim svjedocima, pa se smatra da je dostava obavljena uredno istekom osmog dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči Poslodavca.

Ako ima punomoćnika, dostava se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

#### **Članak 139.**

Poslodavac je dužan u roku od osam (8) dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

#### **Članak 140.**

Odredbe članka 136. do 139. ovog Pravilnika ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika uređen odredbama članka 159. do 170. ovog Pravilnika.

### **XIV. UPOZORENJE NA OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 141.**

Upozorenje na obveze iz radnog odnosa uz ukazivanje na mogućnost otkazivanja ugovora o radu u slučaju nastavka kršenja radnih obveza koje je poslodavac uputio radniku, briše se iz kadrovske evidencije poslodavca, ako radnik u roku od tri godine od dana primitka upozorenja, ponovo ne prekrši obveze iz radnog odnosa.

Upozorenje iz stavka 1. ovog članka brisano iz kadrovske evidencije, smatra se kao da nikada nije bilo niti upućeno.



## **XV. POVJERENIK RADNIKA ZA ZAŠTITU PRI RADU**

### **Članak 142.**

Povjerenik radnika za zaštitu pri radu bira se sukladno Zakonu o zaštiti na radu. Poslodavac je obavezan omogućiti radnicima provođenje izbora za povjerenika radnika za zaštitu pri radu.

### **Članak 143.**

Povjerenici radnika za zaštitu pri radu biraju između sebe koordinatora povjerenika za zaštitu na radu.

Povjerenici radnika za zaštitu pri radu i koordinatore povjerenika za zaštitu pri radu za vrijeme obavljanja dužnosti imaju pravo na naknadu plaće za tri sata tjedno za redovno djelovanje vezano za zaštitu na radu, sastanke i sl.

Poslodavac se obvezuje povjerenicima iz stavka 1. i 2. ovog članka isplatiti naknadu plaće kao da su radili.

### **Članak 144.**

Poslodavac se obvezuje osigurati slijedeće uvjete za nesmetani rad povjerenika radnika za zaštitu pri radu i koordinatore povjerenika radnika za zaštitu na radu:

- korištenje po potrebi oglasne ploče, interneta ili odgovarajućeg prostora za obavještanje radnika,
- primanje i otpremu pošte,
- naknadu troškova prijevoza, noćenja (pansiona) i dnevnica za službena putovanja zbog poslova povjerenika radnika za zaštitu pri radu.

### **Članak 145.**

Povjerenik radnika za zaštitu pri radu i koordinatore povjerenika radnika za zaštitu pri radu imaju pravo radi osposobljavanja na plaćeni dopust iz članka 81. stavak 4. ovog Pravilnika.

Troškove osposobljavanja iz stavka 1. ovog članka snosi poslodavac.

Troškovi obuhvaćaju kotizacije, troškove prijevoza, noćenja (pansiona) i dnevnica za službeni put.

### **Članak 146.**

Povjerenik radnika za zaštitu pri radu i koordinatore povjerenika radnika za zaštitu pri radu imaju pravo pristupa svim radnim mjestima.

Povjerenik radnika za zaštitu pri radu ima pravo prisustvovati nadzoru nad primjenom pravila zaštite pri radu, ispitivanja radnog okoliša, kao i uviđaju povodom ozljede na radu članka 71. stavak 2. točka 9. ZZNR.

Rezultati nadzora moraju biti raspravljeni na prvoj slijedećoj sjednici odbora za zaštitu na radu.

Pravo iz stavka 2. ovog članka ima i koordinatore povjerenika radnika za zaštitu pri radu.

Poslodavac odnosno njegova služba zaštite na radu obavijestiti će povjerenika radnika za zaštitu pri radu i koordinatore povjerenika radnika za zaštitu pri radu o mjestu, danu i vremenu početka unutarnjeg nadzora tri dana unaprijed, a o vremenu i mjestu uviđaja zbog ozljede na radu odmah po saznanju.

### **Članak 147.**

Povjerenik radnika za zaštitu pri radu, pored prava i obveza propisanih Zakonom o zaštiti na radu, dužan je i pratiti provedbu zaštite pri radu, a osobito u području:

- provođenja prevencije ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i poboljšanja uvjeta rada,
- ispravnosti sredstava rada, odnosno primjene pravila zaštite na radu na sredstvima rada,
- ispravnosti radnog okoliša,
- načina rada radnika i drugih osoba na radu,
- korištenja osobnih zaštitnih sredstava pri čemu mora osobitu pažnju posvetiti kvaliteti zaštitnih sredstava,
- opasnih tvari (rukovanje, skladištenje, deklariranje, pakiranje i sl.),
- postavljanja znakova, uputa, upozorenje i dr.

O uočenim nedostacima povjerenik radnika za zaštitu pri radu dužan je izvijestiti koordinatore povjerenika zaštite pri radu, a koordinatore ovlaštenika poslodavca/stručnjaka zaštite pri radu.

#### **Članak 148.**

Povjerenik radnika za zaštitu pri radu obavezan je poticati radnike i druge osobe na rad na siguran način, na upotrebu osobnih zaštitnih sredstava, te svojim ponašanjem i načinom rada dati primjer radnicima i drugim osobama u primjeni pravila rada na siguran način.

#### **Članak 149.**

Povjerenik radnika za zaštitu pri radu obavezan je izvijestiti ovlaštenika poslodavca kada ocjeni da su ugroženi zdravlje i život radnika.

#### **Članak 150.**

Sastav odbora za zaštitu pri radu poslodavca utvrđuje se u skladu s odredbom članka 34. Zakona o zaštiti na radu, s time da su povjerenici radnika za zaštitu pri radu i koordinatori povjerenika radnika za zaštitu pri radu članovi odbora kao predstavnici radnika.

Odbor za zaštitu pri radu uz poslove propisane člankom 35. Zakona o zaštiti na radu obavlja i slijedeće poslove:

- raspravlja o rezultatima nadzora,
- prati rad medicine rada i ovlašten je zatražiti analize ozljeda na radu i profesionalnih bolesti radnika i osoba na radu za određena razdoblja, te temeljem istih predlagati poduzimanje mjera i aktivnosti,
- prati nezgode na radu i predlaže mjere za njihovo sprječavanje,
- raspravlja o uzrocima ozljeda na radu i profesionalnih bolesti i predlaže mjere,
- prati i nadzire primjenu povoljnije zaštite na radu ugovorene ovim kolektivnim ugovorom.

### **XVI. ZAŠTITA RADNIKA**

#### **Članak 151.**

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanjuje radna sposobnost zbog godina starosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti, poslodavac će tom radniku osigurati povoljnije uvjete rada (lakši posao, povoljnija norma, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i slično), bez smanjivanja plaće koju je radnik imao u vrijeme nastupa određenih okolnosti.

#### **Članak 152.**

Radnik kojem do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje pet godina staža ili pet godina života, do ostvarivanja uvjeta za starosnu mirovinu zadržava, najmanje, plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti, uz uredno i savjesno obavljanje poslova i rezultate rada primjerene njegovoj dobi.

#### **Članak 153.**

Radniku je poslodavac dužan osigurati pravnu pomoć u postupcima koji su protiv radnika pokrenuti od strane trećih osoba zbog obavljanja poslova i zadataka koji su mu u opisu radnog mjesta, osim ako se za isti slučaj vodi postupak zbog skrivljenog ponašanja radnika.

### **XVII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

#### **Članak 154.**

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

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

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev za zaštitu povrijeđenog prava.

U određenim slučajevima prigovor se može riješiti nagodbom.

#### **Članak 155.**

Rokovi iz članka 150. ovog Ugovora ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

#### **Članak 156.**

Odluke poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati pravnu pouku na podnošenje zahtjeva za ostvarenje eventualno povrijeđenog prava.

#### **Članak 157.**

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismena i akata u svezi ostvarivanja prava i obveza radnika obavlja se u pravilu osobno (izravno) radniku na radnom mjestu.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima/brojkama naznačiti dan prijama.

Ako radnik ima zakonskog zastupnika odnosno punomoćnika, dostava se obavlja zakonskom zastupniku odnosno punomoćniku.

Radniku se odluka može dostaviti i osobnom dostavom na adresi njegovog prebivališta, koju je prijavio poslodavcu.

U slučaju da radnik nije prijavio promjenu svoje adrese, odnosno da se dostava ne uspije obaviti na ranije opisane načine, dostava će se obaviti stavljanjem pismena na oglasnu ploču poslodavca. Smatrat će se da je dostava obavljena istekom osmog dana od dana stavljanja pismena na oglasnu ploču poslodavca.

#### **Članak 158.**

Ugovorene strane dužne su se zalagati za poštivanje odredaba ovog Ugovora i za njegovu pravilnu primjenu.

Ugovorene strane dužne su se suzdržavati od svakog djelovanja koje bi bilo suprotno odredbama ovog Ugovora, sprječavalo ili otežavalo njegovu provedbu.

### **XVIII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE**

#### **Članak 159.**

Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radog mjesta.

Osobnost i dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

U ostvarivanju ovog prava Poslodavac i radnik obvezuju se u Dječjem vrtiću promicati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe/radnika, te svako nepoželjno ponašanje i postupke kojima se takvi odnosi narušavaju prepoznati, opisati, spriječiti i sankcionirati.

#### **Članak 160.**

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

#### **Članak 161.**

Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje poslodavca i radnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog radnika.

Uznemiravanjem iz stavka 1. ovog članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnika izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva u sindikatu Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe/radnika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugom,
- uvrede, prijetnje, psovke ili omalovažavanje,
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanja dezinformacija,
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili ne dodjeljivanje zadataka.

#### **Članak 162.**

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

#### **Članak 163.**

Postupci kojima se radnik na bilo koji način uznemiruje ili na drugi način diskriminira predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

#### **Članak 164.**

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika, uz prethodno pribavljenu suglasnost sindikata.

#### **Članak 165.**

U slučaju nepoželjnog ponašanja iz članka 159. i 161. ovog Pravilnika, radnik će se obratiti ovlaštenoj osobi od strane poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva.

U slučaju nepoželjnog ponašanja iz članka 159. i 161. ovog Pravilnika od strane poslodavca prema radniku isti će se obratiti ovlaštenoj osobi za primanje ili rješavanje pritužbi, Upravnom vijeću i Osnivaču.

#### **Članak 166.**

Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva objavljuju se na vidnom mjestu u svim objektima poslodavca, a uključuju ime i prezime, broj telefona i telefaksa te e-mail adresu ovlaštene osobe, ukoliko postoji mogućnosti isto će se objaviti i na mrežnoj stranici poslodavca.

#### **Članak 167.**

Poslodavac je dužan ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što razumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u sjedištu poslodavca, a ukoliko je to potrebno omogućiti će mu se i izlazak iz sjedišta poslodavca radi zaprimanja pritužbe.

#### **Članak 168.**

Ovlaštena osoba dužna je, ovisno o naravi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ukoliko ravnatelj ne provede predložene mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Za vrijeme prekida rada iz stavka 2. i 3. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

#### **Članak 169.**

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe/radnika u predškolskoj ustanovi poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju, osvješćivanju i senzibilizaciji zaposlenih u predškolskoj ustanovi za problematiku zaštite dostojanstva, te edukaciju osobe ovlaštene za zaštitu dostojanstva i članove radničkog vijeća.

#### **Članak 170.**

Ovlaštena osoba iz članka 160. ovog Pravilnika kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe dužne su kao tajnu čuvati sve podatke i isprave koje su im na bilo koji način učinjene dostupnim tijekom ili u vezi s postupkom rješavanja pritužbe, te snose posljedice za povredu te dužnosti.

### **XIX. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKALNI POVJERENIK, SINDIKAT I SKUP RADNIKA**

#### **Članak 171.**

Poslodavac će omogućiti radničkom vijeću korištenje prostora, osoblje i sredstva za rad.

Ako radnici kod Poslodavca ne utemelje radničko vijeće, Poslodavac će iste uvjete iz stavka 1. ovog članka osigurati sindikalnom povjereniku.

Prava i obveze sindikalnog povjerenika, a posebno njegova prava i obveze u slučajevima kada obavlja funkciju radničkog vijeća, pobliže su uređena odredbama Zakona o radu i Kolektivnog ugovora.

#### **Članak 172.**

Kada u postupku donošenja odluka Poslodavca sudjeluje radničko vijeće, sukladno odredbama Zakona o radu i Kolektivnog ugovora, ravnatelj će ih pravodobno obavijestiti o namjeri donošenja pojedinih odluka i dostaviti svu dokumentaciju u svezi s donošenjem odluke.

#### **Članak 173.**

Uvjeti za rad i suradnju između radničkog vijeća i Poslodavca, kao i njihova prava i obveze mogu se pobliže urediti sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca.

#### **Članak 174.**

Skup radnika čine svi radnici zaposleni kod Poslodavca.

Radničko vijeće, uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, dužno je najmanje dva puta tijekom godine sazvati skup radnika.

### **XX. UVJETI ZA RAD SINDIKATA**

#### **Članak 175.**

Poslodavac obvezuju se da će osigurati provedbu svih prava iz ovlasti sindikalnog organiziranja utvrđenih Ustavom, konvencijama 87 i 98 – Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

Osnivač se obvezuje na partnerski odnos sa sindikatom što podrazumijeva uzajamno uvažavanje i poštivanje te kontinuiranu suradnju.

#### **Članak 176.**

Aktivnost sindikalnog povjerenika kod poslodavca ne smije biti spriječena ili ometana ako djeluje u skladu sa Zakonom, drugim propisima i Kolektivnim ugovorom.

#### **Članak 177.**

Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

#### **Članak 178.**

Čelnik sindikata koji je na tu funkciju izabran iz radnog odnosa kod poslodavca, a koju obavlja profesionalno, ima se pravo nakon prestanka te funkcije vratiti na rad na iste poslove, a ako tih poslova više nema, onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme.

O namjeri povratka na rad, osobe iz stavka 1. ovog članka trebaju obavijestiti poslodavca u roku od 30 dana od prestanka funkcije.

Prestanak radnog odnosa i povrat na rad uređuje se pisanim sporazumom zaključenim između imenovanog čelnika sindikata i Upravnog vijeća.

#### **Članak 179.**

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova sindikata u ustanovi ili kod poslodavca i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na tri sata aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine.

Pored broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. ustanova odnosno poslodavac dužni su sindikalnom povjereniku, omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih

sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija, sukladno članku 24. ovog Ugovora.

#### **Članak 180.**

Sindikalni povjerenik zbog sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj.

Sindikalnog povjerenika u ustanovi odnosno kod poslodavca, za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, ne može se bez suglasnosti sindikata:

- premjestiti u okviru iste ustanove kod poslodavca na drugu lokaciju,
- utvrditi kao višak zaposlenih.

#### **Članak 181.**

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada. O zauzetim stavovima dužni su u roku 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti sindikalnog povjerenika.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti promicanje prava i interesa članova sindikata.

Ovlašteni predstavnik Grada Velike Gorice primit će na zahtjev sindikalnog povjerenika, ako je riječ o promicanju prava i interesa članova sindikata.

#### **Članak 182.**

Ravnatelj je obavezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti neophodan pristup radnom mjestu u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

Ravnatelj je također dužan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za radnikov gospodarski položaj kao što su prijedlozi odluka i pravilnik o radu kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika najmanje 15 dana prije planiranog dana donošenja te odluke pod uvjetom da kod poslodavca nije osnovano Radničko vijeće.

Sindikatu se dostavljaju pozivi s materijalima sjednice Upravnog vijeća i omogućuje sudjelovanje njegovih predstavnika na tim sjednicama kada se odlučuje o pravima zaposlenika pod uvjetom da kod poslodavca nije osnovano Radničko vijeće.

Ravnatelj je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku od tri dana.

Ravnatelj je dužan u pismenoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik, ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik ima i druga prava utvrđena ovim Ugovorom ili Zakonom.

Prava iz prethodnih stavaka ovoga članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku kao i sindikalnom predstavniku.

Sindikalni predstavnik dužan se poslodavcu predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi s tom dužnošću smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

#### **Članak 183.**

Ravnatelj je sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članu povjereništva dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme i u opsegu koji ovisi o veličini ustanove i organizaciji rada ustanove.

Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke tijekom radnog vremena ustanove, vodeći računa o tome da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja ustanove.

Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovito poslovanje ustanove.

#### **Članak 184.**

Ravnatelj je dužan bez naknade, osigurati za rad sindikata najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za sindikalni rad prema potrebama i mogućnostima;

- pravo na povremeno korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme za ostvarivanje sindikalne aktivnosti prema potrebama i mogućnostima;
  - slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, po odluci sindikata;
  - oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika prema potrebama i mogućnostima;
  - obračun sindikalne članarine, a temeljem pisane izjave člana sindikata.
- Ravnatelj će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojima bi pojedini sindikat u ustanovi bio doveden u povlaštenu ili podređeni položaj.

#### **Članak 185.**

Kada sindikalni povjerenik zamjenjuje radničko vijeće on preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu.

Kada sindikalni povjerenik obavlja funkciju Radničkog vijeća u punom radnom vremenu, nakon isteka mandata ima se pravo vratiti na poslove svojeg radnog mjesta iz Ugovora o radu, a ako tih poslova više nema onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme.

#### **Članak 186.**

Članovi Radničkog vijeća, članovi sindikata odnosno sindikalni povjerenik, mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime radničkog vijeća već isključivo u ime Sindikata.

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

#### **Članak 187.**

Tumačenje odredbi ovog Pravilnika u isključivoj je nadležnosti Upravnog vijeća. Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

#### **Članak 188.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

#### **Članak 189.**

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu KLASA: 601-04/15-02/01, URBROJ: 238/31-75-04-15-06 od 29.01.2015. godine.

KLASA: 601-04/16-02/01  
URBROJ: 238/31-75-04-16-4  
Velika Gorica, 14.06. 2016.godine

**PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA:**

Nataša Hader

Ovaj Pravilnik je objavljen je na oglasnoj ploči poslodavca dana 16.06.2016. te je stupio na snagu dana 24.06. 2016. godina.

**Ravnateljica:**

Barica Marjanović

Ovaj Pravilnik dostavljen je Radničkom vijeću.

**Predsjednica Radničkog vijeća:**

Suzana Rajković