

Na temelju članka 26. stavka 1. i članka 27. Zakona o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23) i članka 43. Statuta Dječjeg vrtića „Bajka“, Upravno vijeće Dječjeg vrtića „Bajka“, Zagreb, Zorkovačka 8 (dalje u tekstu: Poslodavac), nakon savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, na 30. sjednici održanoj dana 12.07.2023. godine donosi

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. TEMELJNE ODREDBE**

#### Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa, plaće, organizacija rada, prava, obveze i odgovornosti radnika na radu ili u vezi s radom, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije te druga bitna pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca.

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

#### Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod poslodavca.

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

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

#### Članak 3.

Radnik je obavezan savjesno obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, stručno se usavršavati, štititi poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a poslodavac se obvezuje radniku dati posao i isplatiti plaću za obavljeni rad te mu omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

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

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### **Sklapanje ugovora o radu**

#### **Članak 4.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja, sukladno zakonu, drugom propisu i ovom Pravilniku te prethodnoj suglasnosti osnivača.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu bez natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana,
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova,
- u slučaju kada sukladno prirodi posla i organizaciji rada predškolskih ustanova, a na zahtjev zainteresiranih radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme, može se odobriti preuzimanje radnika između dvije predškolske ustanove bez natječaja, ako radnici imaju propisani stupanj i vrstu stručne spreme.

Ako Poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako Poslodavac ne dokaže suprotno.

Odgojno-obrazovni radnici i ostali radnici koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme, mogu iz opravdanih razloga koje utvrđuje Upravno vijeće zasnovati radni odnos u drugom dječjem vrtiću bez natječaja.

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

#### **Članak 5.**

Ugovor o radu u pravilu se sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen zakonom.

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

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

#### **Članak 6.**

Ugovor o radu može se, iznimno, sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika;

- privremenom povećanju opsega poslova;
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba;
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (pokusnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, programa za djecu s posebnim potrebama, redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi uz organizirani prijevoz djece ili u prostoru zakupljenom na 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 duže od 60 dana;
- kada potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana;
- poslovima za koje se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete te se s osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa ugovor na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci;
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

#### Članak 7.

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.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme objavom na oglasnim pločama, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

#### Članak 8.

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

Poslodavac smije s istim radnikom sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine. Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme čime ukupno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine samo u slijedećim slučajevima:

- radi zamjene privremeno nenazočnih radnika - do njihova povratka na rad;
- radi obavljanja poslova - dok se na natječaj što se ponavlja svakih pet mjeseci ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete;
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. ovog članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

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

## **Objava i provedba natječaja**

### **Članak 9.**

Ocjenu o potrebi sklapanja ugovora o radu s novim radnicima donosi ravnatelj u skladu s godišnjim planom i programom rada Poslodavca.

Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.

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

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

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

Obavijest o rezultatima natječaja i preuzimanju dostavljene dokumentacije biti će objavljena na mrežnoj stranici Vrtića u roku od osam dana od donošenja odluke o izboru kandidata.

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

## **Oblik ugovora o radu**

### **Članak 10.**

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

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

Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

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

### **Članak 11.**

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

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada

5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome govora li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto podataka iz stavka 1. točke 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru o radu odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, Kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik koji uređuje ta pitanja.

### **Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu**

#### Članak 12.

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

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

#### Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu 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 utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisano zakonom ili drugim propisom.

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovog članka snosi Poslodavac.

#### Članak 14.

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

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

#### Članak 15.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

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

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

Ako je poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i ćudoređa te vjeroispovijesti radnika.

Poslodavac će poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za rad na siguran način, sprečavanje opasnosti, štetnosti i napora na radu i pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

#### Članak 16.

U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo i obveze:

- sudjelovati u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih stvari u radni proces;
- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika;
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu;
- biti nazočan prilikom inspekcijskih nadzora iz područja zaštite na radu i izvještavati inspektora o svim zapažanjima radnika kojih je povjerenik;
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje;
- pozvati inspektora zaštite na radu kada procijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili to odbija učiniti;
- obrazovati se za obavljanje zaštite na radu, stalno proširivati i unapređivati svoje znanje, pratiti i prikupljati informacije značajne za rad na siguran način;
- svojom aktivnošću poticati druge radnike na rad na siguran način;
- obavještavati radnike o mjerama zaštite na radu koje poduzima poslodavac.

#### Članak 17.

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao poslodavac.

Radnik, koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog postupka u odnosu na druge radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je prema posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

Prava iz prethodnog stavka ne primjenjuju se u slučaju rata, neposredne ratne opasnosti, prirodnih nepogoda i katastrofa.

## Članak 18.

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

Poslodavac će radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo one osobne podatke koji su nužni za navedenu svrhu.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.

Radnici su dužni o svakoj promjeni osobnih podataka obavijestiti Poslodavca odmah, a najkasnije u roku od 8 dana od dana nastanka promjene.

## Članak 19.

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

Poslodavac ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

## **Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije**

### Članak 20.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

### Članak 21.

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 zakonskim propisima tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

### Članak 22.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radnicima, a ima cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Za izraze "uznemiravanje" i spolno uznemiravanje" koristi se zajednički izraz "uznemiravanje".

### Članak 23

Uznemiravanjem u tijeku rada i u vezi s radom smatraju se osobito:

- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju;
- uvrede, prijetnje i omalovažavanja;
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili pak davanje dezinformacija;
- dodjeljivanje nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka;
- neprimjerni tjelesni kontakt spolne naravi;
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi;
- negativno isticanje određenog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava radnika;
- 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.

### Članak 24

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Osobu iz stavka 1. ovoga članka imenuje ravnatelj predškolske ustanove uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća u predškolskoj ustanovi.

Ako se radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća ne očituje ili ako odbije prijedlog u roku od osam dana od dostavljenog prijedloga, ravnatelj predškolske ustanove može samostalno imenovati osobu iz stavka 1. ovoga članka.

Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva objavljuju se na mrežnoj stranici Poslodavca, a uključuju ime i prezime te kontakt ovlaštene osobe.

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i poštovanja dostojanstva radnika, poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju radnika o zaštiti dostojanstva radnika te o edukaciji ovlaštenih osoba.

### Članak 25.

Postupak zaštite dostojanstva radnika pokreće se podnošenjem usmene ili pisane pritužbe poslodavcu ili ovlaštenoj osobi. O usmenoj pritužbi sačinjava se zapisnik.

Pritužba sadržava:

- podatke o podnositelju pritužbe;
- podatke o osobi koja vrši neželjeno ponašanje;
- kratak opis povrede dostojanstva radnika (trajanje, učestalost i sl.);
- navođenje dokaza (svjedoci, pisana dokumentacija, izvještaj i sl.) ukoliko postoje;
- potpis podnositelja pritužbe, mjesto i datum.

Poslodavac je dužan o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva radnika obavijestiti ovlaštenu osobu.

Ovlaštena osoba dužna je primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, poslodavac će primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu

dostojanstva radnika ako:

- je ovlaštena osoba odsutna;
- se radi o pritužbi same ovlaštene osobe ili na samu ovlaštenu osobu;
- ako radnik određen za rješavanje pritužbi ne riješi pritužbu u propisanom roku ili ako to ovlaštena osoba izričito zatraži od poslodavca.

Ovlaštena osoba dužna je odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje te po potrebi druge osobe koje imaju saznanja o događaju. O očitovanju radnika sastavlja se zapisnik koji taj radnik i ovlaštena osoba supotpisuju. Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

U provođenju postupka ovlaštena osoba mora poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastanka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

#### Članak 26.

Ako ovlaštena osoba utvrdi da postoji neželjeno ponašanje radnika, predlaže poslodavcu, ovisno o svakom pojedinom slučaju, poduzimanje mjera kao što su:

- usmeno upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje;
- pisano upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje;
- promjene u organizaciji rada kako bi se izbjegla zajednička fizička prisutnost radnika koji je uznemiravan i radnika za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje.

Ako poslodavac u roku propisanom Zakonom o radu ne poduzme mjere za sprječavanje 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 sudsku zaštitu pred nadležnim sudom.

## IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

### Ugovaranje i trajanje probnog rada

#### Članak 27.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

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

Probni se rad, iznimno, može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.

Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Na otkaz iz prethodnog stavka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim o obliku, obrazloženju i dostavi otkaza, o početku tijeka otkaznog roka i o sudskom raskidu ugovora o radu.

Otkaz zbog ne udovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen i u pisanom obliku.

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

Ako radnik ne zadovoljni na probnom radu ugovor o radu se otkazuje s otkaznim rokom od tjedan dana.

Ravnatelj imenuje Komisiju za praćenje rada i provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika na probnom radu koja ima tri člana.

Članovi komisije za praćenje rada radnika na probnom radu moraju imati najmanje isti stupanj i istu vrstu stručne spreme kao i radnik čije se stručne i radne sposobnosti provjeravaju.

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

## **Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad**

### Članak 28.

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

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

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Odgojitelji i stručni suradnici imaju pravo i obvezu permanentnog stručnog usavršavanja u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

### Članak 29.

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

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

Ugovor o radu s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad sklopa se u pravilu na određeno vrijeme.

### Članak 30.

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

### Članak 31.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- do tri mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema;
- do šest mjesec za poslove za koje se traži viša stručna sprema;
- do dvanaest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema.

Trajanje pripravničkog staža utvrđuje se odlukom poslodavca ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno.

Odlukom iz stavka 2. ovog članka utvrđuje se program osposobljavanja pripravnika, sadržaj i način polaganja stručnog ispita, te se imenuje mentor i stručna komisija koja prati i ocjenjuje rad pripravnika ispred kojom pripravnik polaže stručni ispit.

Na zahtjev pripravnika pripravnički se staž može skratiti za jednu trećinu, ako Poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

### Članak 32.

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

Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit prvi puta ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana., a ako ni tada ne položi Poslodavac mu može redovito otkazati.

### Članak 33.

Na pripravnike - odgojitelje i stručne suradnike u predškolskim ustanovama primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i propisa donesenih na temelju zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganjem stručnog ispita.

## **Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa**

### Članak 34.

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

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz prethodnog stavka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

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

## **V. RADNO VRIJEME**

### **Puno radno vrijeme**

#### **Članak 35.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

### **Nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 36.**

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

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

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako ovim Pravilnikom o radu, Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije ugovoreno.

Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz prethodnog stavka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

### **Skraćeno radno vrijeme**

#### **Članak 37.**

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 prethodnog stavka 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.

## **Dodatni rad**

### **Članak 38.**

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

Radnik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

## **Prekovremeni rad**

### **Članak 39.**

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

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

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.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do 8 godine života te radnik koji radi s nepunim radnim vremenom kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatni rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

### **Članak 40.**

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada (odgojitelji preko 5,5 sati neposrednog rada,

stručni suradnici preko 5 sati neposrednog rada, a zdravstveni voditelj preko 7 sati neposrednog rada), odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad osam sati dnevno, ako se nejednakim rasporedom radnog vremena do kraja pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Iznimno u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, ako radnik nije bio obaviješten o tim slučajevima najmanje 24 sata prije početka rada, tada se svaki sat rada radnika odrađen preko norme neposrednog rada, odnosno preko osam sati za ostale radnike uvećava za 50 %.

Kada radnik koristi slobodne dane po osnovi prekovremenog rada, isti se računaju na način da se ukupni broj ostvarenih prekovremenih sati radnika dijeli s brojem sati neposrednog rada (za odgojitelje s 5,5, za stručne suradnike s 5, za zdravstvene voditelje sa 7 sati).

Za ostale radnike broj slobodnih dana računa se na način da se broj ostvarenih prekovremenih sati radnika dijeli s 8.

Ukoliko je ravnatelj donio posebnu pisanu odluku o nejednakom rasporedu radnog vremena, a na kraju razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi da se ne može nejednakim rasporedom radnog vremena prosječno radno vrijeme radnika svesti na ugovoreno radno vrijeme, tada će se isključivo višak sati smatrati prekovremenim radom unutar nejednakog rasporeda radnog vremena.

Kod nejednakog rasporeda radnog vremena obračunsko razdoblje je svaka četiri mjeseca.

## **Raspored radnog vremena**

### Članak 41.

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

U slučaju utvrđene potrebe djece za ostvarivanjem programa subotom, za potreban broj radnika mora se odrediti drukčiji tjedni raspored radnog vremena.

Dnevno radno vrijeme u pravilu je jednokratno. Trajanje dnevnog radnog vremena određuje se na način da se zadovolje potrebe djece za ostvarivanjem programa predškolskog odgoja.

Radno vrijeme odgojitelja u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece, stručnih suradnika u neposrednom pedagoškom radu s djecom, odgojiteljima i roditeljima, više medicinske sestre-zdravstvenog voditelja u neposrednom zdravstveno-odgojnom radu s djecom, odgojiteljima i ostalim radnicima zaposlenim kod Poslodavca, te stručnih radnika koji provode programe za djecu s teškoćama u razvoju u neposrednom radu s djetetom, kao i ostale poslove u sklopu satnice do punog radnog vremena navedenih radnika određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe, odnosno odluci ministra nadležnog za obrazovanje.

### Članak 42.

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

Ravnatelj izdaje svakom radniku odluku o godišnjem zaduženju i strukturi radnog vremena.

## **Nejednaki raspored radnog vremena**

### **Članak 43.**

Posebnom pisanom odlukom ravnatelja zbog prirode posla i zahtjeva procesa rada radno vrijeme može se rasporediti u nejednakom trajanju po danima, tjednima odnosno mjesecima.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu, te mora odgovarati broju sati planiranih godišnjim planom i programom rada predškolske ustanove.

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

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

U slučaju da radnik nakon utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena ima manje sati od ugovorenog punog odnosno nepunog radnog vremena, tako utvrđeni manjak sati ide na teret poslodavca i radnik ga nije dužan odrađivati.

Višak/manjak sati evidentiranih zbog nejednakog rasporeda radnog vremena odgojno-obrazovnih radnika i zdravstvenog voditelja odnose se isključivo na sate provedene u neposrednom radu.

## **Preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 44..**

Zbog naravi posla i zahtjeva procesa rada poslodavca radno se vrijeme može preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja koje ne može biti duže od 12 mjeseci, radnik radi duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom preraspodjele ne smije biti duže od punog odnosno nepunog radnog vremena.

Odluku o preraspodjeli donosi Poslodavac. U slučaju da preraspodjela radnog vremena nije utvrđena kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodjelnog radnog vremena te takav plan dostaviti inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u određenom razdoblju (najduže četiri mjeseca) ne može iznositi dulje od 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

## **Zaštita određenih kategorija radnika**

### **Članak 45.**

Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s posebnim propisima, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu može raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb članovima obitelji sukladno članku 17.c Zakona o radu, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz prethodnog stavka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene.

### **Noćni rad**

#### **Članak 46.**

Noćni rad kod Poslodavca je rad koji se obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana, odnosno kod maloljetnika to je rad između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

### **Rad u smjenama**

#### **Članak 47.**

Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

Smjenski radnik je radnik koji, kod Poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama

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

## **VI. ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka**

#### **Članak 48.**

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

Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.

Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje Poslodavac.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku u tijeku rada (odgojno-obrazovni radnici), poslodavac će radniku to vrijeme uračunati u okviru ukupnoga zaduženja.

### **Dnevni odmor**

#### **Članak 49.**

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

### **Tjedni odmor**

#### **Članak 50.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor.

Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.

Tjedni odmor radnik koristi subotom i nedjeljom.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 4. ovog članka, može ga koristiti naknadno prema odluci ravnatelja.

### **Pravo na godišnji odmor**

#### **Članak 51.**

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

## Trajanje godišnjeg odmora

### Članak 52.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana), a maloljetni radnici, slijepi radnici i radnici koji su darovali organ te radnici koji rade na poslovima na kojima ih ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće u potpunosti zaštititi od štetnih utjecaja, imaju pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora, ako to pravo ne ostvaruju primjenom kriterija iz članka 42. ovoga Pravilnika

### Članak 53.

Radnik koji se prvi put 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 54.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se četiri tjedna (20 radnih dana), uveća za broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika po osnovi sljedećih kriterija:

- a) s obzirom na složenost poslova:
  - poslovi za koje je uvjet OŠ 1 dan
  - poslovi za koje je uvjet SSS 2 dana
  - poslove za koje je uvjet VŠS 3 dana
  - poslove za koje je uvjet VSS 4 dana
- b) s obzirom na dužinu radnog staža:
  - od 5 do 10 godina radnog staža 1 dan
  - od 10 do 15 godina radnog staža 2 dana
  - od 15 do 20 godina radnog staža 3 dana
  - od 20 do 25 godina radnog staža 4 dana
  - od 25 do 30 godina radnog staža 5 dana
  - od 30 do 35 godina radnog staža 6 dana
  - od 35 i više godina radnog staža 7 dana
- c) s obzirom na uvjete rada:
  - poslovi obavljanje kojih je vezano uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, pralja, švelja, kuharice, ekonom, vozač, domar) 2 dana
  - poslovi obavljanje kojih je vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, tajnik, voditelj i radnik u računovodstvu, ravnatelj) 2 dana
  - poslovi odgojitelja koji rade u prijevozu, dodatno 1 dan
- d) s obzirom na posebne socijalne uvjete:
  - roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom 2 dana
  - roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete još po 1 dan
  - samohranom roditelju, posvojitelju, udomitelju maloljetnog djeteta 3 dana

- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku maloljetnog djeteta s invaliditetom, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalni život i rad, bez obzira na drugu djecu 3 dana
- osobi s invaliditetom 3 dana
- e) s obzirom na ostvarene natprosječne rezultate rada prema propisanim kriterijima Poslodavca i ocjeni ravnatelja: 1 - 3 dana
  - za jedno prezentiranje odgojno-obrazovnog rada na gradskoj, županijskoj, državnoj, ili međunarodnoj razini, ili sudjelovanje na jednoj manifestaciji s djecom, a za ostale radnike prema ocjeni ravnatelja 1 dan
  - za dva prezentiranja odgojno-obrazovnog rada na gradskoj, županijskoj, državnoj ili međunarodnoj razini, ili jedno navedeno prezentiranje i sudjelovanje na jednoj manifestaciji s djecom 2 dana
  - za tri prezentiranja odgojno-obrazovnog rada na gradskoj, županijskoj, državnoj ili međunarodnoj razini, ili dva navedena prezentiranja i sudjelovanje na jednoj manifestaciji s djecom 3 dana

Pod pojmovima radnika s invaliditetom, djeteta s invaliditetom, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalni život u smislu ovoga članka smatraju se radnik, dijete i punoljetno dijete sa statusom osobe s invaliditetom definiranim Zakonom o Registru osoba s invaliditetom.

## **Razmjerni dio godišnjeg odmora**

### Članak 55.

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 razmjerni 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 razmjerni dio godišnjeg odmora.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

Ako je Poslodavac radniku iz stavka 2. ovoga 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.

## **Utvrđivanje godišnjeg odmora**

### Članak 56.

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

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Pri izračunavanju trajanja razmjernog dijela godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg 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 godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

### **Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor**

#### **Članak 57.**

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

### **Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora**

#### **Članak 58.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

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

#### **Članak 59.**

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.

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

#### **Članak 60.**

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, osim ako se s Poslodavcem drukčije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

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

### **Članak 61.**

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna 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 dva tjedna, 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 od dva tjedna 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 roditeljski, 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 roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

## **Raspored korištenja godišnjeg odmora**

### **Članak 62.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te o rasporedu obavještava radnike.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

Poslodavac mora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

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 dva dana ranije.

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

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

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

Troškovima iz prethodnog stavka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim se troškovima smatraju stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, u visini određenoj ovim ugovorom.

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

## Plaćeni dopust

### Članak 63.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana
- rođenja, udomljenja ili posvojenja djeteta, za svako dijete	5 radnih dana
- smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, roditelja, očuha, maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka	5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera ili neformalnog životnog partnera	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
- darivanja krvi, za svako darivanje	2 radna dana
- teške bolesti djeteta, supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera ili roditelja	3 radna dana
- polaganja stručnog ispita prvi put	10 radnih dana
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
- prirodne nepogode koja je neposredno zadesila radnika	5 radnih dana
- nastupanja na kulturnim i sportskim priredbama	1 radni dan

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

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

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svako darivanje krvi navedeno u stavku 1. alineji 7. ovoga članka, ali najviše do 4 puta godišnje.

Pod pojmom djetete, u smislu ovoga članka, smatra se i maloljetno i punoljetno dijete.

Radnik koji je od strane Poslodavca upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 2 dana i
- za završni rad 5 dana.

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 1 dan i
- za završni rad 2 dana.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, osim u slučaju smrtnog slučaja i darivanja krvi.

Ako okolnosti zbog kojih radnik ima pravo na plaćeni dopust nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja i darivanja krvi.

Ako okolnosti zbog kojih radnik ima pravo na plaćeni dopust nastupe za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

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

#### Članak 64.

O pravu na plaćeni dopust odlučuje ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

### **Neplaćeni dopust**

#### Članak 65.

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

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

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

Odluku o pravu korištenja dopusta bez naknade plaće donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika. U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obvezno navode pravne posljedice mirovanja prava i obveza iz radnog odnosa u skladu s važećim propisima.

U slučaju da za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana radnik ostvari pravo na produženo mirovinsko osiguranje poslodavac će mu nadoknaditi troškove tog osiguranja.

### **Odsutnost s posla**

#### Članak 66.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

## **VII. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE**

### **Određivanje plaće**

#### Članak 67.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Plaća za obavljene rad radnika sastoji se od:

- osnovne plaće,
- dodatka na plaću za rad u posebnim situacijama,
- stimulativnog dodatka ako je on predviđen posebnom odlukom Poslodavca i ako su za to osigurana posebna sredstva.

#### Članak 68.

Osnovna bruto plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak čini umnožak osnovice za izračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik uvećan za iznos dodatka na radni staž.

#### Članak 69.

Osnovica za obračun osnovne mjesečne bruto plaće utvrđuje se Kolektivnim ugovorom.

Radniku pripada dodatak za radni staž u visini od 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža, od prvog dana sljedećeg mjeseca u odnosu na mjesec stjecanja prava.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta radnika pomnoži s 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće smatra se radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja.

U radni staž za uvećanje plaće računa se radni staž ostvaren u inozemstvu, pod uvjetom da se isti u Republici Hrvatskoj prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i drugih država ili se radi o stažu ostvarenom u zemljama Europske unije odnosno Europskog gospodarskog prostora nakon 1. srpnja 2013. godine.

#### Članak 70.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđenih u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Poslodavca određuju se kako slijedi:

### 1. STRUČNO-PEDAGOŠKI POSLOVI

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
1.1. STRUČNI SURADNIK - PEDAGOG, PSIHOLOG, EDUKACIJSKI REHABILITATOR/DEFEKTOLOG, LOGOPED I SOCIJALNI PEDAGOG (VSS), s položenim stručnim ispitom	2,52
1.2. ODGOJITELJ I MEDICINSKA SESTRA (VSS) s položenim stručnim ispitom	2,52
1.3. ODGOJITELJ I MEDICINSKA SESTRA (VŠS), s položenim stručnim ispitom	2,27
1.4. ODGOJITELJ I MEDICINSKA SESTRA (SSS), zatečeni na radu 7.2.1997.	2,17

1.5.	ODGOJITELJ (VŠS), s položenim stručnim ispitom I ODGOJITELJ (SSS - odgojiteljska škola) koji imaju i stečeno zvanje pedagoga, psihologa ili defektologa (VSS)	2,37
1.6.	ODGOJITELJ - DEFEKTOLOG I EDUKACIJSKI REHABILITATOR/DEFEKTOLOG (VSS), s položenim stručnim ispitom koji radi u posebnoj skupini za djecu s teškoćama u razvoju	2,52
1.7.	POMOĆNIK ZA NJEGU I SKRB DJECE zatečen na radu 12.5.1990. ili koji radi u posebnoj skupini za djecu s teškoćama u razvoju	1,76
1.8.	UČITELJ (VŠS), s položenim stručnim ispitom koji radi u programu predškole ili odobrenom posebnom programu	2,27
1.9.	UČITELJ (VSS), s položenim stručnim ispitom koji radi u programu predškole ili odobrenom posebnom programu	2,37
1.10.	STRUČNI KOMUNIKACIJSKI POSREDNIK i POMOĆNIK ZA DJECU S TEŠKOĆAMA U RAZVOJU (SSS četverogodišnji program, završeno osposobljavanje i stečena djelomična kvalifikacija)	1,76

Stručnom radniku koji nema položen stručni ispit koeficijent složenosti radnog mjesta određen u prethodnom stavku umanjuje se za 15 %.

Koeficijent predviđen za stručnog radnika s položenim stručnim ispitom ne umanjuje se radnicima s određenom vrstom i stupnjem stručne spreme koji su zakonom oslobođeni obveze polaganja stručnog ispita.

Posebna zaduženja stručnih radnika kao što su voditelji objekata ili druga zaduženja, vrednuju se tako da im se planirani sati rada uključe u satnicu ostalih poslova do punog radnog vremena.

Stručnim radnicima sa stečenim zvanjem mentora ili savjetnika povećava se koeficijent složenosti radnog mjesta:

- za zvanje mentora           10 %,
- za zvanje savjetnika       20 %.

## 2. RAVNATELJ

	<b>NAZIV RADNOG MJESTA</b>	<b>KOEFICIJENT</b>
2.1.	RAVNATELJ (VSS)	3,01
2.2.	RAVNATELJ (VŠS)	2,90

Koeficijent složenosti radnog mjesta ravnatelja određenog stupnja stručne spreme povećava se sukladno veličini predškolske ustanove:

- za 5 % ako predškolska ustanova ima 6 do 12 odgojno-obrazovnih skupina,
- za 10 % ako predškolska ustanova ima 13 do 20 odgojno-obrazovnih skupina,
- za 15 % ako predškolska ustanova ima više od 20 odgojno-obrazovnih skupina.

Ravnatelju sa stečenim zvanjem mentora, odnosno savjetnika povećava se koeficijent složenosti i za stečeno zvanje:

- za zvanje mentora 10 %,
- za zvanje savjetnika 20 %.

### **3. PRAVNI, ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVENO-FINANCIJSKI POSLOVI**

<b>NAZIV RADNOG MJESTA</b>	<b>KOEFICIJENT</b>
3.1. TAJNIK I VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VSS)	2,42
3.2. TAJNIK I VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VŠS)	2,27
3.3. TAJNIK I VODITELJ RAČUNOVODSTVA (SSS), zatečen na radu 18.12.1997.	2,17
3.4. ADMINISTRATIVNO-RAČUNOVODSTVENI RADNIK (SSS)	1,96

### **4. POMOĆNO-TEHNIČKI POSLOVI**

<b>NAZIV RADNOG MJESTA</b>	<b>KOEFICIJENT</b>
4.1. GLAVNA KUCHARICA (SSS)	1,96
4.2. KUCHARICA (SSS)	1,76
4.3. POMOĆNA KUCHARICA - SERVIRKA (osnovna škola)	1,40
4.4. EKONOM - VOZAČ (SSS)	1,76
4.5. DOMAR - LOŽAČ (SSS) u ustanovi s vlastitom kotlovnicom	1,96
4.6. DOMAR - LOŽAČ (SSS) u ustanovi s centralnim grijanjem preko toplane	1,91
4.7. DOMAR - VOZAČ (SSS)	1,76
4.8. ŠVELJA - PRALJA (osnovna škola)	1,51
4.9. PRALJA (osnovna škola)	1,40
4.10. SPREMAČICA (osnovna škola)	1,40
4.11. POMOĆNI RADNIK ZA NJEGU, SKRB I PRATNJU (osnovna škola)	1,40

Pod pojmom visoka stručna sprema (VSS) podrazumijeva se završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, kao i visoka stručna sprema koju je radnik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.

Pod pojmom viša stručna sprema (VŠS) podrazumijeva se završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij u trajanju od najmanje tri godine, odnosno viša stručna sprema koju je radnik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.

Osnovna plaća uvećat će se za završen poslijediplomski ili doktorski studij:

- ako radnik ima stručni naziv magistar (mr.), odnosno akademski naziv sveučilišni specijalist (univ. spec.) za 5 %,
- ako radnik ima akademski stupanj magistra znanosti (mr. sc.) za 8 %,
- ako radnik ima akademski stupanj doktora znanosti (dr. sc.) za 15 %,

ako akademski stupanj, stručni odnosno akademski naziv nije uvjet za radno mjesto na kojem radnik radi i ako je akademski stupanj, stručni odnosno akademski naziv, u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi, odnosno razvoja predškolskog odgoja i obrazovanja.

Radnici imaju pravo na uvećavanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta iz članka 41. ovoga ugovora za neprekinuti radni staž ostvaren kod poslodavca, i to za navršenih:

- 20 do 29 godina 4 %,
- od 30 do 34 godine 8 %,
- od 35 i više godina 10 %.

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

Neprekidnim stažem iz prethodnog stavka smatra se i staž s prekidom nastalim između odjave i prijave dviju predškolskih ustanova kraćim od osam dana.

#### Članak 71.

Za rad noću, prekovremeni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, za rad u posebnim uvjetima rada radnik ima pravo na povećanu plaću i to u postotku koji se dodaje na osnovnu plaću:

- za rad noću koji počinje u 22 sata, a završava u 6 sati 50 %,
- za prekovremeni rad 50 %,
- za rad subotom i nedjeljom 35 %
- za rad u smjenskom programu u drugoj smjeni 10 %
- za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata 10 %
- za rad u prijevozu djece 10 %

Dodaci na plaću iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom i za rad na dan Uskrsa, radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150 %.

Umjesto povećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane.

Ukoliko je u redoviti desetsatni program temeljem ugovora u trajanju 7 - 10 sati dnevno, pet dana u tjednu, integrirano dijete s višestrukim težim teškoćama u razvoju prema Nalazu i mišljenju jedinstvenog tijela vještačenja, a sukladno dostavljenom: mišljenju stručnog tima dječjeg vrtića o potrebi uključivanja podrške za dijete; potpisanom ugovoru s roditeljem/skrbnikom; Nalazu i mišljenju jedinstvenog tijela vještačenja te pisanom zahtjevu poslodavca nije dobivena suglasnost osnivača na zapošljavanje podrške djetetu, poslodavac će odlukom u obliku stimulacije povećati plaću odgojitelja odgojno-obrazovne skupine za 5 %.

Navedeno je uz uvjete iz stavka 1. ovoga članka moguće ostvariti samo ukoliko dijete s višestrukim težim teškoćama u razvoju u odgojno-obrazovnoj skupini boravi više od 5 dana u mjesecu i odnosi se isključivo na razdoblje od 1. rujna do 30. lipnja tekuće pedagoške godine, tj. do dobivanja zatražene suglasnosti.

## **Isplata plaće i naknade plaće**

### **Članak 72.**

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec, a isplaćuje se u novcu.

### **Članak 73.**

Plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do 15. dana u tekućem mjesecu.

Na zahtjev radnika poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati sindikalnu članarinu, a druge obaveze radnika podmirivati sukladno odredbama važećih propisa.

Radnik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.

## **Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini**

### **Članak 74.**

Poslodavac je dužan najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, naknade za neiskorišteni godišnji odmor ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

## **Naknada plaće**

### **Članak 75.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je na radu za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac;
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti;
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom predškolske ustanove.

Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Ako nije drukčije određeno zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca. Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.

#### Članak 76.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje Poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom.

#### Članak 77.

Radniku se može isplatiti stimulativni dodatak u visini do 20% njegove osnovne plaće u slučajevima predviđenim odlukom Poslodavca ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstva.

#### Članak 78.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, odnosno za invalide rada prvih 7 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85 % od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Ako je radnik odsutan s rada zbog sebe 43 dana i duže, odnosno za invalide rada 8 dana i duže, pripada mu razlika između naknade za bolovanje koju prima od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade iz stavka 1. ovoga članka.

Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu, pripada mu naknada u visini 100 % od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Ako su radnici odsutni s rada radi utvrđene privremene nesposobnosti za rad jer su oboljeli od bolesti COVID-19 uzrokovane virusom SARS-CoV-2, zbog sumnje da boluju ili su bili u kontaktu s osobama oboljelim od te bolesti, odnosno dolaze iz područja zahvaćenog bolesti COVID-19 uzrokovane virusom SARS-CoV-2, pripada im razlika između naknade za bolovanje koje primaju od Hrvatskoga zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade plaće u visini 85 % prosječnog iznosa plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

## VIII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

### Naknade troškova službenog putovanja

#### Članak 79.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu dnevica, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevica, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenima propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

## Članak 80.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života boravka na terenu.

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

Puni iznos terenskog dodatka dnevno iznosi najmanje iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Terenski se dodatak radniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

## Članak 81.

Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta poslodavca, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta poslodavca.

Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanje iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

## **Naknada troškova prijevoza na posao i s posla**

### Članak 82.

Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u krugu od 50 kilometara.

Naknada troškova javnoga mjesnog prijevoza u mjestu rada svim radnicima osigurava se kupnjom godišnje karte za mjesni javni prijevoz.

Mjesni prijevoz u mjestu rada je prijevoz na području Grada Zagreba te se prijevoz može osigurati kupnjom godišnje karte Zagrebačkog električnog tramvaja (ZET), HŽ putničkog prijevoza (HŽ) ili jedinstvene karte ZET-HŽ.

Kupnja jedinstvene godišnje karte ZET-HŽ moguća je samo u slučaju ako je za dolazak do lokacije rada potrebno koristiti prijevoz oba prijevoznika, što je ujedno i vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika.

Naknada troškova međumjesnoga javnog prijevoza svim radnicima koji imaju prebivalište, odnosno boravište izvan mjesta rada, osigurava se kupnjom godišnje karte za mjesni javni prijevoz u mjestu rada i isplatom 80 % iznosa stvarnih troškova međumjesnog javnog prijevoza, prema cijeni karte međumjesnog javnog prijevoza od mjesta prebivališta do krajnje stanice mjesnog javnog prijevoza, odnosno do prve stanice s kojom je povezan međumjesni i mjesni prijevoz u mjestu rada.

Visina troškova međumjesnog prijevoza dokazuje se, za svaku proračunsku godinu, potvrdom o cijeni koštanja godišnje karte za međumjesni javni prijevoz, odnosno, ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, potvrdom o cijeni koštanja mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz.

Redoviti dolazak na posao i povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena

radnika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu, odnosno boravištu radnika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza koji ispunjavaju navedene uvjete iz stavka 7. ovoga članka, radnici ostvaruju pravo na isplatu 80 %-tnog novčanog iznosa povoljnije (jeftinije) godišnje, odnosno ako ne postoji godišnja karta, mjesečne karte.

Iznimno od stavka 2. - 5. ovoga članka, naknada troškova prijevoza za dolazak na posao i s posla ne ostvaruje se za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik nije u obvezi dolaska na posao, i to:

- za mjesni prijevoz u mjestu rada, ako nije u obvezi dolaska na posao duže od 2 mjeseca uzastopce, a

- za međumjesni prijevoz, ako nije u obvezi dolaska na posao više od dva dana uzastopce.

Na pisani zahtjev radnika s 80 ili više posto tjelesnog oštećenja, odnosno radnika koji imaju oštećenja donjih ekstremiteta 60 ili više posto, poslodavac je dužan radniku isplatiti novčani iznos vrijednosti godišnje karte za mjesni javni prijevoz u mjestu rada, odnosno novčani iznos u visini 80 % iznosa stvarnih troškova međumjesnog javnog prijevoza.

Udaljenost se u smislu ovoga članka utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps>, i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz stavka 1. ovoga članka, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka.

Radnici su dužni na zahtjev poslodavca, a u svrhu utvrđivanja troškova prijevoza, dokazati mjesto stvarnog stanovanja na adresi koju su prijavili poslodavcu.

## **Naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe**

### **Članak 83.**

Ako je Poslodavac odobrio radniku pravo na korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa sukladno propisima u trenutku svake pojedine isplate.

## **Jubilarna nagrada**

### **Članak 84.**

Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za ukupni rad u predškolskim ustanovama Grada Zagreba, odnosno njihovim pravnim prethodnicima za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i 45 godina u skladu s Kolektivnim ugovorom.

## **Ostala materijalna prava radnika**

### **Članak 85.**

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini određenoj Kolektivnim ugovorom

Regres iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovoga članka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

#### Članak 86..

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri prosječne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Prigodom odlaska u mirovinu, radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu, prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili ostvaren određeni mirovinski staž.

Osnivač poslodavca može posebnom odlukom utvrditi uvjete i iznos stimulativne otpremnine za radnike koji prije navršenih 65 godina života podnesu zahtjev za prestanak ugovora o radu zbog ostvarivanja prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu.

Isplata otpremnine iz stavka 3 ovoga članka i isplata otpremnine iz stavka 1 ovog članka međusobno se isključuju.

#### Članak 87.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u 2 prosječne mjesečne neto plaće povodu obavljanja rada i troškove pogreba
- smrti radnika u visini neoporezivog iznosa i troškove pogreba

Prosječna mjesečna neto plaća iz stavka 1. alineje 1. ovoga članka je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Pod obitelji radnika iz stavka 1. ovoga članka smatraju se zakonski nasljednici prvog i drugog nasljednog reda.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

#### Članak 88.

Radnik u slučaju smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, neformalnog životnog partnera, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe ima pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa.

#### Članak 89.

Djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada, isplatit će se mjesečno pomoć, i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50 % prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine;
- za dijete do završenoga osmog razreda osnovne škole 70 % prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine;
- za dijete do redovno završene srednje škole, odnosno za redovnog studenta, 90 % prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

#### Članak 90.

Radnik ima pravo na pomoć, po svakoj osnovi u slučaju:

- |   |  |
|---|--|
| - nastanka teške invalidnosti radnika   | 1.000,00 eura, jednokratno,  |
| - nastanka teške invalidnosti, djeteta ili supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera radnika | 400,00 eura, jednokratno,  |
| - za rođenje ili posvojenje svakog djeteta  | 664,00 eura, jednokratno,  |
| - za uklanjanje posljedica prirodne nepogode  | u visini stvarnih troškova nastale štete, a najviše do visine jedne prosječne mjesečne neto plaće. |

Prosječna mjesečna neto plaća iz prethodnog stavka je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Pod pojmom teška invalidnost smatra se invaliditet koji predstavlja osnovu za upis u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom.

Nastanak teške invalidnosti radnika, supružnika i maloljetnog djeteta utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

#### Članak 91.

Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijalista iz sustava javnog zdravstva, po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi (bez mogućnosti zamjene ili korištenja drugog pomagala, odnosno lijeka, odobrenog od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje) za radnika, malodobno dijete, punoljetno dijete kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima ili supružnika, u slučajevima kada pokriće troškova nije odobreno od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, radnik ima pravo jedanput godišnje na pomoć u visini stvarnih troškova, a do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

#### Članak 92.

Radnici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

#### Članak 93.

Poslodavac će radniku, za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, u prigodi Dana svetog Nikole isplatiti iznos u skladu s Kolektivnim ugovorom.

U slučaju da su oba roditelja, posvojitelja ili skrbnika radnici u predškolskim ustanovama Grada Zagreba, sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se jednom od roditelja, posvojitelja ili skrbnika, prema pisanoj izjavi koju potpisuju oba roditelja, posvojitelja ili skrbnika.

Ako roditelji, posvojitelji ili skrbnici ne postignu sporazum, svakom se roditelju, posvojitelju ili skrbniku isplaćuje pola iznosa iz stavka 1. ovoga članka.

#### Članak 94.

Radnika pripada pravo na jednokratni dodatak - božićnicu u skladu s Kolektivnim ugovorom.

Božićnica iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se do 20. prosinca tekuće godine.

#### Članak 95.

Radniku koji je u radnom odnosu na dan Uskrsa će se za Uskrs dati dar u naravi u vrijednost utvrđenoj Kolektivnim ugovorom.

#### Članak 96.

Radniku pripada mjesečna naknada za prehranu koja se utvrđuje u iznosu od 66,36 eura mjesečno.

#### Članak 97.

Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Posebним ugovorom sklopljenim između radnika i poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovoga članka.

### **IX. ZAŠTITA RADNIKA**

#### Članak 98.

U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom (zbog godina starosti - 5 godina pred starosnu mirovinu, ozljede na radu, invaliditeta ili profesionalnih bolesti), poslodavac je tom radniku dužan osigurati povoljnije uvjete rada (lakši posao, povoljnija norma, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i slično), bez smanjivanja plaće koju je radnik imao u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

#### Člana 99.

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

#### Članak 100.

Radniku, prijašnjem korisniku prava na rad sa skraćenim radnim vremenom i na drugim odgovarajućim poslovima za vrijeme zaposlenja (članak 174. stavak 3. točke 2. do 4. Zakona o mirovinskom osiguranju Narodne novine 102/98, 127/00, 59/01, 109/01, 147/02, 117/03, 30/04, 177/04, 92/05, 43/07, 79/07, 35/08, 40/10, 121/10, 130/10, 139/10, 61/11, 114/11, 76/12, 112/13, 133/13, a u vezi s člankom 175. stavkom 5. Zakona o mirovinskom osiguranju Narodne novine 157/13), koji je to pravo stekao zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, prema propisima do 31. prosinca 1998., pripada pravo na razliku između plaće koju bi ostvario za puno radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen i zbroja invalidske mirovine i plaće koju ostvaruje za skraćeno radno vrijeme.

#### Članak 101.

Radnik, kojemu 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 102.

Nakon što prestane obavljati poslove ravnatelja, radniku se osigurava rad na radnom mjestu njegove stručne spreme, odnosno u odgojno-obrazovnom procesu.

### **X. OSNOVNE OBVEZE RADNIKA, POSLOVNA TAJNA TE ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA POSLODAVCA**

#### **Osnovne obveze radnika**

#### Članak 103.

Obveza je svakog radnika da svoj rad i svoju radnu sposobnost, znanje i vještine koristi u obavljanju poslova prema sklopljenom ugovoru o radu, a sve poslove obavlja savjesno i pošteno i prema svom najboljem znanju, da štiti ugled poslodavca i svakodnevno osigurava učinkovito obavljanje djelatnosti poslodavca, te da održava dobre odnose kod poslodavca.

#### Članak 104.

Radnik je obvezan pridržavati se odredbi zakona, drugih propisa, ovog Pravilnika i Ugovora o radu.

## **Poslovna tajna**

### **Članak 105.**

Svi podaci Poslodavca, poslovne ili osobne naravi, pojedinosti organizacije i ustroja Poslodavca, koje je radnik saznao u obavljanju svojih poslova, smatraju se poslovnom tajnom.

## **Zaštita imovine i podataka poslodavca**

### **Članak 106.**

Sa svim strojevima, alatom i priborom mora se postupati stručno i s pažnjom, a materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje, ili nenamjensko korištenje imovinom kojom se koristi Poslodavac.

Iz prostora Poslodavca ne smije se iznositi imovina Poslodavca, uključujući poslovne dokumente, izvode iz poslovne dokumentacije, crteži, obrasci i sl., u originalu ili preslici, bez pisanog odobrenja Poslodavca.

### **Članak 107.**

Zabranjeno je svako unošenje uređaja za audio i vizualno snimanje te uređaja za prijenos podataka bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

Zabranjeno je korištenje imovine Poslodavca u privatne svrhe, uključujući i sredstva komunikacije, bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

## **XI. NAKNADA ŠTETE**

### **Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu**

#### **Članak 108.**

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

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

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

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

#### **Članak 109.**

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako ovih nema, procjenom. Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Naknada štete propisana odredbama Zakona o radu smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do tada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično radom kod poslodavca i sredstvima rada poslodavca, ili
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga posebno teško pogodila, ili
- ako se radi o osobi s invaliditetom, radniku starije životne dobi ili radniku samohranom roditelju ili skrbniku, ili
- ako se radi o manjoj šteti.

Smanjivanje štete zbog razloga iz prethodnog stavka može iznositi najmanje 20 %, a radnika se može osloboditi od naknade štete i u cijelosti.

### **Regresna odgovornost radnika**

#### **Članak 110.**

Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

### **Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu radniku**

#### **Članak 111.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

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

#### **Članak 112.**

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

Suglasnost iz prethodnog članka daje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

## **XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Načini prestanka ugovora o radu**

#### **Članak 113.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i Poslodavca,
5. danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

### **Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu**

Članak 114.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku. Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj.

### **Otkaz ugovora o radu**

Članak 115.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

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

Članak 116.

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

- ako prestane potrebe 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 probnom radu.

Članak 117.

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

## Članak 118.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza;
- ugrožavanja sigurnosti, zdravlja, razvoja i zaštite djeteta;
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca;
- nedopuštenog korištenja sredstvima poslodavca;
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu;
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti;
- nanošenja znatnije štete;
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja;
- uznemiravanja i spolnog uznemiravanja;
- zlouporabe korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

## Članak 119.

Kad otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i poslodavac ne dogovore drugačije.

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

Otpremnina iz prethodnog stavka isplaćuje se najkasnije 15 dana nakon prestanka radnog odnosa.

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

## **Izvanredni otkaz ugovora o radu**

## Članak 120.

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

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od strane koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

### **Postupak prije otkazivanja**

#### **Članak 121.**

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

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

### **Oblik, obrazloženje i dostava otkaza**

#### **Članak 122.**

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

### **Otkazni rok**

#### **Članak 123.**

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad osim u slučaju radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznog roka.

### **Najmanje trajanje otkaznog roka**

#### Članak 124.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rokovi utvrđuju se sukladno rokovima propisanim Zakonom radu.

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

#### Članak 125.

Odredbe Zakona o radu koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenja povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

#### Članak 126.

Poslodavac je dužan Gradskom uredu za obrazovanje, sport i mlade dostavljati podatke o utvrđenom višku radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme i podatke o potrebi za novim radnicima.

Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu na neodređeno vrijeme, odnosno ne može sklopiti ugovor o radu s novim radnicima na neodređeno ili određeno vrijeme duže od 60 dana prije nego što Gradskom uredu za obrazovanje, sport i mlade dostave podatke iz prethodnog stavka.

#### Članak 127.

Ako radniku zaposlenom na neodređeno vrijeme, za radom kojega je prestala potreba kod poslodavca nije moguće osigurati zaposlenje kod istog ili drugog poslodavca, odnosno ako radnik odbije predloženi način zbrinjavanja, može mu se otkazati ugovor o radu.

Radniku iz stavka 1. ovoga članka radni odnos prestaje protekom otkaznih rokova propisanim Zakonom o radu.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu u visini jedne njegove prosječne neto mjesečne plaće

isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod istog poslodavca.

#### Članak 128.

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

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

#### Članak 129.

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

Poslodavac je dužan u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

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

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

### **Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

#### Članak 130

Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca.

Osoba iz st. 1. ovoga članka može svoja ovlaštenja pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

### **Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

#### Članak 131.

Odluke o otkazu ugovora o radu dostavljaju se u poslovnim prostorima Poslodavca, za radnog vremena.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovoga članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Poslodavcu. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član radnikovog kućanstva.

Ako dostava ne uspije na način iz st. 2. ovoga članka, odluka o otkazu ističe se na oglasnoj ploči Poslodavca ili u poslovnom prostoru Poslodavca u kojem borave ili se kreću radnici Poslodavca.

Protekom roka od tri dana smatra se da je odluka o otkazu dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

### **Sudska zaštita prava iz radnog odnosa**

#### **Članak 132.**

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 saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave 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.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

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

Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

### **XV. DJELOVANJE SINDIKATA**

#### **Članak 133.**

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja i zaštite prava radnika što su utvrđena Ustavom Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i kolektivnim ugovorom.

Sindikato se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i kolektivnom ugovoru.

#### **Članak 134.**

Poslodavac se obvezuje da neće svojim djelovanjem i aktivnostima onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane članom sindikata.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika ne smije biti sprječavana ili ometana ako djeluje u skladu s Ustavom, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i kolektivnim ugovorom.

#### **Članak 135.**

Sindikato je dužan pisano obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

#### Članak 136.

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. ovoga članka trebaju obavijestiti poslodavca u roku od 30 dana od prestanka funkcije.

#### Članak 137.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova sindikata kod poslodavca, i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na najmanje tri sata aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine, pod uvjetom da nije preuzeo ovlasti radničkog vijeća.

Pored broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. ovoga članka, poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku i članu regionalnog i republičkog tijela sindikata omogućiti izostanak s rada, uz naknadu plaće, zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija.

#### Članak 138.

Kada sindikalni povjerenik dio svoga radnog vremena kod poslodavca posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pisanim sporazumom sindikata i poslodavca.

#### Članak 139.

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

Za vrijeme obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika i šest mjeseci nakon njenog isteka, sindikalnom povjereniku kod poslodavca ne može se, bez suglasnosti republičkog tijela sindikata:

- otkazati ugovor o radu (osim kada ugovor o radu prestaje po sili zakona),
- premjestiti ga u okviru iste ustanove, odnosno u drugu ustanovu,
- utvrditi ga kao višak radnika.

#### Članak 140.

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

Poslodavac je, također, dužan sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika, kao što su prijedlozi odluka i pravilnika o radu kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski ili socijalni položaj radnika, ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće.

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

Poslodavac je dužan u pisanom obliku 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 kolektivnim ugovorom.

Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik ima i druga prava određena kolektivnim ugovorom, zakonom i drugim kolektivnim ugovorom.

Prava iz prethodnih stavaka ovoga članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku i sindikalnim predstavnicima, uključujući i one koji nisu zaposleni kod tog poslodavca.

Sindikalni je predstavnik dužan predstaviti se pred poslodavcem odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

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

#### Članak 141.

Poslodavac je sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima povjereništva, dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme na način i u opsegu koji ovisi o veličini i organizaciji rada predškolske ustanove.

Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke u radno vrijeme predškolske ustanove, vodeći pritom računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja predškolske ustanove.

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

Sindikalni povjerenik, odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije, u trajanju do ukupno 15 dana godišnje.

#### Članak 142.

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

- prostoriju za rad sindikata u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka;

- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti;

- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama sindikata za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima prema odluci sindikata;

- oglasne ploče, o svom trošku, na mjestu dostupnom najvećem broju radnika,

- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prigodom obračuna plaća i doznačavanja članarine na račun sindikata, a temeljem pisane izjave člana sindikata.

U slučaju kad sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u punom radnom vremenu, a zbog prirode njegova posla te aktivnosti nije moguće obavljati na njegovu mjestu rada, poslodavac će mu osigurati drugi odgovarajući prostor za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Poslodavac će se suzdržavati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat u predškolskoj ustanovi bio doveden u povlaštenu ili podređenu položaj.

#### Članak 143.

Ako kod poslodavca radničko vijeće nije utemeljeno, sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni povjerenici preuzimaju sva prava i obveze radničkog vijeća propisana Zakonom o radu, o čemu odlučuje sindikat u predškolskoj ustanovi.

Broj sindikalnih povjerenika, s pravima i obvezama iz prethodnog stavka, ne može biti veći od broja članova radničkog vijeća da je ono bilo izabrano.

Sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća u dijelu istih može zamijeniti sindikalni predstavnik koji nije zaposlen u predškolskoj ustanovi, pod uvjetom da je sindikat o toj osobi obavijestio poslodavca i da joj je povjerenik prenio, u pisanom obliku, određeno pravo odnosno obvezu radničkog vijeća.

Kada preuzima prava i obveze radničkog vijeća, sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za 6 radnih sati tjedno u skladu sa Zakonom o radu.

#### Članak 144.

Kada sindikalni povjerenik preuzme prava i obveze radničkog vijeća u punom radnom vremenu, nakon isteka mandata ima se pravo vratiti na svoje radno mjesto.

#### Članak 145.

Kada sindikalni povjerenik preuzme prava i obveze radničkog vijeća, ima pravo zatražiti mišljenje stručnjaka o poslovima iz svojega djelokruga.

Sindikat i poslodavac sporazumjet će se o načinu podmirivanja troškova nastalih primjenom stavka 1. ovoga članka.

#### Članak 146.

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

### **XVI. ŠTRAJK**

#### Članak 147.

Za vrijeme važenja Kolektivnog ugovora sindikati neće štrajkati radi pitanja koja su uređena kolektivnim ugovorom.

Suzdržavanje od štrajka iz stavka 1. ovoga članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja.

Sindikati imaju pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima, uz najavu, a prema odredbama kolektivnog ugovora.

#### Članak 148.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, hitnu medicinsku pomoć i osobnu sigurnost.

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja vezana uz štrajk, a koja nisu riješena kolektivnim ugovorom, primijenit će se pravila sindikata.

#### Članak 149.

Poslodavac ne smiju sprečavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

#### Članak 150.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najkasnije tri dana prije početka štrajka.

U pismu kojim se štrajk najavljuje sindikat mora naznačiti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme štrajka te podatke o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

#### Članak 151.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata.

U predškolskim ustanovama koje su uključene u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.

Članovima štrajkaškog odbora ne može se odrediti da rade za vrijeme štrajka.

#### Članak 152.

Štrajkaški odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati odvija li se štrajk u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima te obavlja druge poslove.

Štrajkaški je odbor dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješavanje spora koji mu uputi poslodavac s kojim je u sporu te na nju odgovoriti u onom obliku u kojemu mu je upućena.

#### Članak 153.

Sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka, sukladno njihovoj obvezi iz članka 43. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju da osiguraju odgovarajuću njegu, prehranu, zdravstvenu zaštitu i drugu skrb o djeci koja za vrijeme štrajka pohađaju program predškolske ustanove.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od osam dana od dana dostave prijedloga poslodavca sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža.

Pravila iz stavka 1. ovoga članka arbitraža je dužna donijeti u roku od osam dana od dana dostave prijedloga arbitraži.

#### Članak 154.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom ugovoru, radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljan položaj niti ih se smije na bilo koji način prisiljavati da sudjeluju u štrajku, ako to ne žele.

Plaća i dodaci na plaću mogu se sudioniku štrajka smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

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

#### Članak 155.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Dječjeg vrtića „Bajka“ KLASA:003-05/18-01/06, URBROJ:251-569-01-18-03 od 21.11.2018., Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu KLASA:003-05/19-01/06, URBROJ:251-569-01-19-03 od 15.04.2019., Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu KLASA:003-05/20-01/12, URBROJ:251-569-01-20-02 od 29.10.2020., Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu KLASA:003-05/21-01/04, URBROJ:251-569-01-21-02 od 28.01.2021. te Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu KLASA:003-05/22-01/01, URBROJ:251-569-04-22-02 od 31.01.2022..

#### Članak 156.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama Dječjeg vrtića „Bajka“.

KLASA: 003-01/23-01/03  
URBROJ: 251-569-01-23-01  
Zagreb, 12.07.2023.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

\_\_\_\_\_  
v.r.  
Ines Katić

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnim pločama Dječjeg vrtića „Bajka“ 12.07.2023. godine, a stupio je na snagu 20.07.2023. godine.

RAVNATELJICA

\_\_\_\_\_v.r.\_\_\_\_\_  
Snježana Lozančić, mag. praesc. educ.

Ovaj Pravilnik dostavljen je sindikalnoj povjerenici dana 03.07.2023. godine.

SINDIKALNA POVJERENICA

\_\_\_\_\_v.r.\_\_\_\_\_  
Davorka Livić