



# **DJEČJI VRTIĆ DUGO SELO** **PRAVILNIK O RADU**

veljača 2021.

Na temelju članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine", broj 93/14, 127/17 i 98/19), članka 54. stavka 2. Zakona o ustanovama ("Narodne novine", broj 76/93, 29/97, 47/99, 35/08 i 127/19) i članka 87. Statuta Dječjeg vrtića Dugo Selo, KLASA: 003-05/13-01, URBROJ: 238/07-68-13-01-09 od 27. studenog 2013. godine, nakon prethodnog savjetovanja sa Sindikatom, Upravno vijeće Dječjeg vrtića Dugo Selo, na 51. sjednici održanoj dana 04. veljače 2021. godine, donosi

## **PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA DUGO SELO**

### **I OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

(1)Pravilnikom o radu Dječjeg vrtića Dugo Selo (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike u radnom odnosu u Dječjem vrtiću Dugo Selo (u daljnjem tekstu: Poslodavac), a pobliže se određuje:

- zasnivanje radnog odnosa,
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- plaće i naknade plaća,
- materijalna prava radnika,
- zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- sindikalno organiziranje.

(2)Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike koji su s Poslodavcem sklopili ugovor o radu ako prava i obveze radnika nisu drugačije uređeni ugovorom o radu.

(3)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.**

(1)Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije određeno.

(2) Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe zakona, drugih propisa i općih akata.

#### **Članak 3.**

(1)Poslodavac je obavezan uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika osigurati izvršenje ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Poslodavca.

(2)Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika u skladu s posebnim zakonom.

(3)Poslodavac je obavezan isplatiti plaću radniku za obavljeni rad.

(4)Radnik je obvezan ugovorom preuzete obveze obavljati savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom posla.

#### **Članak 4.**

(1)Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s zakonom.

(2)Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme rada od postupanja nadređenih, drugih radnika i osoba s kojima radnik dolazi redovito u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa zakonom.

#### **Članak 5.**

(1)Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosom, te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

(2)Opći akti Poslodavca vezani uz radne odnose moraju se na prikladan način učiniti dostupnim svim radnicima.

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### *a)Sklopanje ugovora o radu*

#### **Članak 6.**

(1)Za zasnivanje radnog odnosa za sva upražnjena radna mjesta kod Poslodavca raspisuje se javni natječaj.

(2)Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.

(3)Potreba za zasnivanjem radnog odnosa oglašava se na web stranici i oglasnoj ploči Hrvatskog zavoda za zapošljavanje odnosno na web stranici i oglasnoj ploči Poslodavca.

(4)Iznimno od stavka 1.ovog članka, radni odnos se može zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

- kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju javnog natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- kada potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana

(5)Poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.

(6)Rok prijave na natječaj traje najmanje osam dana.

(7)Odluku o izboru kandidata donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(8)Kandidate koji nisu izabrani ravnatelj o tome izvješćuje objavom rezultata natječajnog postupka na mrežnoj stranici Vrtića

#### **Članak 7.**

(1)Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

(2)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 sklopljen ugovor o radu osim ako Poslodavac ne dokaže suprotno.

(3)Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ugovorne strane suglase o bitnim sastojcima ugovora.

## **Članak 8.**

Potreba zasnivanja radnog odnosa utvrđuje se Godišnjim planom rada.

## **Članak 9.**

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom o radu nije drugačije određeno.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ne prestane na način određen Zakonom o radu.

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

## **Članak 10.**

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

(2) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. Zakona o radu mora navesti.

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

(4) Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

(6) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

(7) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga 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.

## **Članak 11.**

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

(3) 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.

## **Članak 12.**

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 11. stavka 2. ovog Pravilnika, mora sadržavati podatke o:

1. strankama te njihovu prebivalište, odnosno sjedište,

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

(2)Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

### **Članak 13.**

(1)Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

(2)Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest godina i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora, te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.

(3)Od ovlaštenja iz stavka 2. ovoga članka, izuzeti su pravni poslovi za čije poduzimanje zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

(4)Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika iz stavka 2. ovoga članka, koji za sklapanje ugovora o radu nema ovlaštenje zakonskog zastupnika, odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

(5)U slučaju spora između zakonskih zastupnika ili između jednog ili više zakonskih zastupnika i maloljetnika, o davanju ovlaštenja za sklapanje ugovora o radu odlučuje tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi, vodeći računa o interesima maloljetnika.

(6)Zakonski zastupnik može povući ili ograničiti ovlaštenje iz stavka 1. ovoga članka, odnosno u ime maloljetnika raskinuti radni odnos.

(7)Skrbnik može ovlaštenje iz stavka 2. ovoga članka dati maloljetniku samo na temelju prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

(8)Ovlaštenje iz stavka 2. ovoga članka mora se dati u pisanom obliku.

### **Članak 14.**

(1)Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje ili razvoj.

(2)Poslodavac ne smije prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposliti maloljetnika na poslovima na kojima maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja te sposobnosti.

*b) Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu*

**Članak 15.**

(1) Ako su zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

(2) Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom poslu (radnom mjestu), a odnose se na uvjete stručne spreme, radno iskustvo i posebna znanja i sposobnosti, a koji se utvrđuju posebnim Pravilnikom.

**Članak 16.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu, 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.

**Članak 17.**

(1) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

(2) Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

**Članak 18.**

Prigodom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu kao i tijekom trajanja radnog odnosa, Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim mjestom.

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

*a) Mjere zaštite na radu koje poduzima Poslodavac*

**Članak 19.**

(1) Poslodavac je obvezan primjenjivati propise iz područja zaštite na radu i osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost na radu, uključujući mjere za sprječavanje rizika u radu, a sve u skladu s posebnim Pravilnikom o zaštiti na radu i Pravilnikom o zaštiti od požara, te mora imati osobu zaduženu za sigurnost radnika, te sukladno mogućnostima Poslodavca osigurati potrebnu opremu svim stručnim radnicima, sukladno općem aktu o sistematizaciji poslova.

(2) Poslodavac je dužan dostaviti pisane upute o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku budu ispravna.

*b) Zaštita na radu i dužnosti radnika*

**Članak 20.**

(1) Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.

(2) Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika, te osoba koje borave u prostoru Vrtića.

(3) 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 svog postupka u odnosu na druge radnike i može uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

(4) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti Poslodavca o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje poslova temeljem kojih se sklapa ugovor o radu.

#### *c) Zaštita privatnosti radnika*

### **Članak 21.**

(1) Za pravodobno ostvarivanje prava iz radnog odnosa radnik treba dostaviti ravnatelju osobne podatke i isprave:

- koje se odnose na evidencije iz rada,
- o školovanju, osposobljavanju ili usavršavanju,
- o zdravstvenom stanju ili stupnju invalidnosti,
- u vezi s zaštitom majčinstva

(2) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik. Izmjenjeni podaci iz stavka 1. dostavljaju se u roku od 15 dana od dana promjene.

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

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

(5) Poslodavac može pribavljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama samo podatke koji se odnose na podatke vezane za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u svezi s radnim odnosom.

### **Članak 22.**

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste ili dostavljaju trećim osobama u skladu s zakonom.

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

### **Članak 23.**

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

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

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

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

(5)Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

(6)Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 3. ovoga članka, te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

(7)Dodatak ugovora o radu iz stavka 3. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

#### **Članak 24.**

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblje roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrati će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

#### **Članak 25.**

(1)Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

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

#### **Članak 26.**

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

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

(3)Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

#### **Članak 27.**

(1)Nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove



na kojima je radio prije korištenja toga prava u roku od mjesec dana od dana kada je Poslodavca obavijestio o prestanku korištenja prava.

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

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

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

### **Članak 28.**

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

(2) Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovog članka.

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

### **Članak 29.**

(1) Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Poslodavac ne može otkazati Ugovor o radu.

(2) Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika ili ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

### **Članak 30.**

(1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(2) Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

(3) U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada ovlašten ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovog članka odgovarajući.

### **Članak 31.**

(1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom,

Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

(3) Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati Ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika.

(4) U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

(5) Ako radničko vijeće ili tijelo koje ga zamjenjuje uskrati suglasnost na otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno i ne postoji sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

### **Članak 32.**

(1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 31. ovog Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu.

(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 27. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

### **Članak 33.**

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Poslodavac.

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

### *a) Ugovaranje i trajanje probnog rada*

### **Članak 34.**

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci i to:

- mjesec dana za radna mjesta za koja je uvjet završena osnovna škola
- dva mjeseca za radna mjesta za koja je uvjet završena srednja škola
- tri mjeseca za radna mjesta za koja je uvjet viša stručna sprema
- šest mjeseci za radna mjesta za koja je uvjet visoka stručna sprema

(2) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

(3) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

### **Članak 35.**

- (1) Probni rad radnika prati ravnatelj ili radnik kojeg za to ovlasti ravnatelj.
- (2) Posljednjeg dana probnog rada ravnatelj izvješćuje radnika o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.
- (3) Ako radnik zadovolji na probnom radu ugovor o radu ostaje na snazi.
- (4) Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.
- (5) Ako Poslodavac radniku otkaz iz stavka 4. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

*b) Obrazovanje*

### **Članak 36.**

- (1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

*c) Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s njim sklopiti ugovor o radu*

### **Članak 37.**

- (1) Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj odnosno stručni suradnik kod Poslodavca zasniva radni odnos kao pripravnik.
- (2) Pripravnički staž traje godinu dana.
- (3) Nakon obavljenog pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.
- (4) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kada mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos u dječjem vrtiću.
- (5) Pripravnik iz stavka 1. ovog članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

### **Članak 38.**

- (1) Pripravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom mentora kojega mu odredi Poslodavac.
- (2) Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.
- (3) Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca sukladno posebnom propisu.

### **Članak 39.**

Pripravnik mora imati mentora koji je dužan sastaviti plan i program pripravničkog staža.

### **Članak 40.**

- (1) Pripravnički staž traje do 12 mjeseci i to:
  - 3 mjeseca za obavljanje poslova srednje stručne spreme,
  - 6 mjeseci za obavljanje poslova više stručne spreme,
  - 12 mjeseci za obavljanje poslova visoke stručne spreme.

(2)Na zahtjev pripravnika, pripravnički staž se može skratiti za jednu trećinu, ako Poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za pripravnički staž.

(3)Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit.

(4)Način i postupak polaganja stručnog ispita reguliran je posebnim Pravilnikom.

(5)Za polaganje stručnog ispita radnik mora dobiti ispitni program i literaturu, te ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:

- 5 radnih dana za radna mjesta za koja je uvjet srednja stručna sprema,
- 7 radnih dana za radna mjesta za koja je uvjet viša stručna sprema,
- 10 radnih dana za radna mjesta za koja je uvjet visoka stručna sprema

(6)Pripravniku koji ne položi stručni ispit, Poslodavac u roku od jedne godine od dana kada mu je istekao pripravnički staž, može redovito otkazati ugovor o radu.

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

### **Članak 41.**

(1)Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova 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).

(2)Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

(3)Stručno osposobljavanje za rad može trajati najdulje koliko traje pripravnički staž.

(4)Ako Zakonom o radu nije drugačije 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.

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

#### **e) Volonteri**

### **Članak 42.**

(1)Poslodavac može primiti na rad, bez zasnivanja radnog odnosa i druge osobe koje, iz osobnih razloga i humanih pobuda, dobrovoljno žele obavljati određeni posao za dobrobit Poslodavca, dok za to postoji zajednički interes.

(2)Ako važećim zakonom o volonterstvu i drugim zakonima nije drugačije propisano, na volontere se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

(3)Odnos između volontera i Poslodavca uređuje se pravilnikom o volonterstvu kojega donosi ravnatelj.

## **VII. RADNO VRIJEME**

#### *a) Pojam radnog vremena*

### **Članak 43.**

(1)Radno vrijeme je vrijeme u kojemu je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojemu je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

(2)Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojemu se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.

(3)Vrijeme pripravnosti i visina naknade određuje se ugovorom o radu.

(4)Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

(5)Raspored radnog vremena utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj.

#### *b) Puno radno vrijeme*

### **Članak 44.**

(1)Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od 40 ( četrdeset sati) tjedno.

(2)Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana od ponedjeljka do petka.

(3)Početak i završetak tjednog i dnevnog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se Godišnjim planom i programom rada uz obvezu savjetovanja sa Sindikatom.

(4)Ako zakonom ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.

(5)Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno odnosno do sto osamdeset sati godišnje ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

(6)Ravnatelj izdaje svakom radniku rješenje o godišnjem zaduženju i strukturi radnog vremena.

(7)Dnevno radno vrijeme raspoređuje se jednokratno.

#### *c) Nepuno radno vrijeme*

### **Članak 45.**

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

(2)Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

(3)Radnik iz stavka 2. ovog članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati u tjednu, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno odnosno do sto osamdeset sati godišnje, ako su poslodavci s kojima je radnik već prethodno imao sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

(4)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.

(5)Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblje rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(6)Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme, za sklapanje ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

## Članak 46.

(1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega u radnom odnosu na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavljaju iste ili slične poslove.

(2) Poslodavac je dužan radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

### *d) Skraćeno radno vrijeme*

## Članak 47.

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

(2) Poslovi iz stavka 1. ovog članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

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

### *e) Prekovremeni rad*

## Članak 48.

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

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko 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.

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

(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(6) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(7) Prekovremeni rad plaća se na kraju svakog mjeseca, a ako radnik to želi može se izvršiti preraspodjela radnog vremena u omjeru 1 sat prekovremenog rada = sat i trideset minuta za utvrđivanja broja sati i slobodnih dana, sukladno mogućnosti organizacije rada.

(8) Ako poslodavac pozove radnika koji nema određenu pripravnost, izvan njegovog radnog vremena da dođe raditi i radnik na to pristane, takav rad odnosno vrijeme provedeno u radu po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.

### Članak 49.

(1)Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima odnosno mjesecima.

(2)Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

(3)Raspored radnog vremena utvrđuje se Godišnjim planom i programom rada.

(4)Ako je radno vrijeme nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

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

### Članak 50.

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

(2)Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena ili uređena sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca ravnatelj je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, a takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektorima rada.

(3)Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(4)Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

(5)Iznimno, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno.

(6)Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

(7)Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, odnosno u posebnim slučajevima najduže šest mjeseci.

(8)Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

### Članak 51.

(1)Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata.

(2)Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavaca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena, samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

*g) Noćni rad*

**Članak 52.**

(1)Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.

(2)Za maloljetnike zaposlene izvan industrije noćnim radom smatra se rad između dvadeset sati uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.

(3)Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

**Članak 53.**

(1)Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim popisima, u slučajevima određenim zakonom.

(2)U slučaju noćnog rada iz prethodnog stavka, Poslodavac je dužan osigurati da se isti obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

*h) Rad u smjenama*

**Članak 54.**

(1)Rad u smjenama je organizacija rada kod Poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

(2)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.

(3)Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

*i) Obveze poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima*

**Članak 55.**

(1)Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku, te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja noću ili u smjeni.

(2)Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve radnike i dostupne su u svako doba.

(3)Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, Poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu.

(4)Troškove zdravstvenog pregleda iz stavka 3. ovog članka snosi Poslodavac.

**Članak 56.**

(1)Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega u radnom odnosu.



(2)Evidencija iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati podatke o radnicima i radnom vremenu propisane važećim pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

## VIII. ODMORI I DOPUSTI

### *a) Stanka*

#### **Članak 57.**

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

(2)Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

(3)Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

(4)Vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme radnika.

(5)Vrijeme korištenja stanke određuje se Odlukom ravnatelja.

(6)Ako priroda posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja ovog odmora.

### *b) Dnevni odmor*

#### **Članak 58.**

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

### *c) Tjedni odmor*

#### **Članak 59.**

(1)Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje četrdeset osam sati neprekidno kojem se pribraja i dnevni odmor iz članka 58. ovog Pravilnika.

(2)Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

(3)Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

(4)Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom slijedećeg tjedna, odnosno prema odluci Poslodavca.

(5)Ako se tjedni odmor radi potreba posla ne može koristiti u dane kada radniku inače pripada tjedni odmor, radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

### *d) Godišnji odmor*

#### **Članak 60.**

(1)Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna odnosno dvadeset radnih dana.

(2) Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

## Članak 61.

Na najmanje utvrđeni godišnji odmor iz prethodnog članka dodaje se broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika po osnovi sljedećih kriterija:

- a) prema dužini radnog staža:
- od 1 do 5 godina 2 dana
  - od 5 do 10 godina 3 dana
  - od 10 do 15 godina 4 dana
  - od 15 do 20 godina 5 dana
  - od 20 do 25 godina 6 dana
  - od 25 do 30 godina 7 dana
  - od 30 do 35 godina 8 dana
  - više od 35 godina 9 dana
- b) prema složenosti poslova:
- -poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, odnosno VSS – 5 dana
  - poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij, odnosno VŠS – 4 dana
  - poslovi za koje je uvjet završeno srednjoškolsko obrazovanje, odnosno VKV i KV – 3 dana
  - ostali poslovi – 2 dana
- c) prema posebnim socijalnim uvjetima:
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku:
  - za jedno maloljetno dijete – 2 dana
  - za dvoje i više maloljetne djece – 3 dana
  - samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom – 3 dana
  - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju – 3 dana
  - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu – 3 dana
  - zaposleniku s najmanje 70% tjelesnog oštećenja – 3 dana
  - hrvatskom branitelju iz Domovinskog rata – 1 dan
  - -za ostvarene natprosječne rezultate rada temeljem odluke ravnatelja – 1 do 5 dana
- d) prema postotku uvećanja plaće s osnova uvjeta rada:
- za sve dijelove procesa rada – 2 dana

## Članak 62.

(1) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od trideset radnih dana.

(2)Iznimno od stavka 1. ovog članka, slijepi radnik i radnik koji po osnovi uvjeta rada ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće za 25% ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 trideset radnih dana, a najviše trideset pet radnih dana, ovisno o kriterijima iz članka 61. ovog Pravilnika.

### **Članak 63.**

(1)Dani tjednog odmora, te blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(2)Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koji je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

*e) Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor*

### **Članak 64.**

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

*f) Rok stjecanja prava na godišnji odmor*

### **Članak 65.**

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor određen na način propisan odredbama članka 60. i 61. ovoga Pravilnika, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca

*g) Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora*

### **Članak 66.**

(1)Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 65. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 60. i 61. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2)Iznimno radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

(3)Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

(4)Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

(5)Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

*h) Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora*

### **Članak 67.**

(1)Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, odnosno najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće

u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika.

*i) Naknada za neiskorišteni godišnji odmor*

### **Članak 68.**

(1)U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

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

*j) Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima*

### **Članak 69.**

(1)Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova u dogovoru s Poslodavcem.

(2)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.

(3)Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Poslodavca najmanje dva dana ranije.

*k) Prenosnje godišnjeg odmora u slijedeću kalendarsku godinu*

### **Članak 70.**

(1)Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 69. stavka 2. ovog Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

(2)Dio neiskorištenog godišnjeg odmora iz članka 69. stavka 2. ovoga Pravilnika radnik ne može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

(3)Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.

*l) Raspored korištenja godišnjeg odmora*

### **Članak 71.**

(1)Raspored (plan) korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac u skladu s ovim Pravilnikom najkasnije do 30.lipnja tekuće godine.

(2) Pri utvrđivanju vremena korištenja godišnjeg odmora (rasporeda), a u skladu s potrebama organizacije rada, Poslodavac je obavezan voditi brigu o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njegove prijedloge i savjetovati se sa radničkim vijećem odnosno Sindikatom, ako postoje kod Poslodavca.

(3) Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora, Poslodavac radniku mora dostaviti odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije korištenja istog u kojoj se navodi trajanje godišnjeg odmora i razdoblje njegova korištenja.

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

(5) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

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

(7) Troškovima iz stavka 6. ovog članka smatraju se putni i drugi stvarni troškovi.

(8) Putnim se troškovima smatraju stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida.

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

*m) Plaćeni dopust*

## **Članak 72.**

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobađanje od rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 radnih dana u slijedećim slučajevima:

- sklapanja braka ili životnog partnerstva - 5 radnih dana
- rođenja djeteta ili posvojenja - 5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, brata ili sestre, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, očuha, maćehe i unuka - 5 radnih dana
- smrti djeda ili bake te roditelja supružnika - 3 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja - 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja - 5 radnih dana
- teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, brata ili sestre - 3 radna dana
- sklapanje braka djeteta – 2 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama - 2 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanje za sindikalne aktivnosti i dr. - 3 radna dana
- elementarne nepogode - 5 radnih dana
- dobrovoljni davatelji krvi za svako darivanje - 1 radni dan.

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

(3) Ako slučaj iz stavka 1. ovog članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida, te radnik koristi plaćeni dopust.

(4) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

## *n) Dopust za školovanje*

### **Članak 73.**

(1)Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:

- 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,
- 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita,
- 7 radnih dana za polaganje stručnog ispita prvi put
- 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
- 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

(2)Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Poslodavca.

(3)Za školovanje na koje ga je uputio Poslodavac, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka

(4)Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.

(5)Poslodavac je obvezan sklopiti sa radnikom kojeg je uputio na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

### **Članak 74.**

(1)Radnik ima pravo koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na temelju kojih ima pravo na plaćeni dopust.

(2)Ako okolnost za koju radnik ima pravo na plaćeni dopust nastupi u vrijeme odsutnosti radnika s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju, osim ako se radi o plaćenom dopustu za školovanje.

### **Članak 75.**

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

## *o) Neplaćeni dopust*

### **Članak 76.**

(1)Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati poteškoće u obavljanju poslova, a osobito radi: gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, osposobljavanja, usavršavanja i specijalizacije.

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

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

(4)Neplaćeni dopust u trajanju do 30 dana odobrava ravnatelj a u slučaju dužem od 30 dana Upravno vijeće.

## **IX. PLAĆE**

### *1) Plaća za obavljene rad radnika*

#### **Članak 77.**

(1) Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću čija je visina u bruto iznosu za svako radno mjesto.

(2) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radniku i radnici za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

#### **Članak 78.**

(1) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

(2) Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

(3) Koeficijenti složenosti poslova pojedinog radnog mjesta utvrđuje se odlukom Upravnog vijeća na prijedlog ravnatelja.

(4) Osnovica za izračun plaće utvrđuje se u bruto iznosu odlukom Upravnog vijeća na prijedlog ravnatelja.

(5) Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje se jednom mjesečno, najkasnije do petnaestoga dana u mjesecu, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.

(6) Dodaci na osnovnu plaću su uvećanja plaća, dodaci za posebne uvjete rada i stimulacija.

#### **Članak 79.**

(1) Stručnim radnicima (stručni radnici, odgojitelji i medicinske sestre), koji nemaju položen stručni ispit, pripadajući koeficijent složenosti radnog mjesta umanjuje se za 15 %.

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

(3) Koeficijent stručnim radnicima koji su mentori pripravnicima povećava se za 10% osnovnog koeficijenta.

(4) Stručnim radnicima sa zvanjem mentora, odnosno savjetnika, povećava se koeficijent složenosti radnog mjesta za:

- zvanje mentora 10 %
- zvanje savjetnika 20 %

(5) Stručnim radnicima koji u okviru redovitog primarnog programa provode posebne programe utvrđene zakonom i Državnim pedagoškim standardom, a koji su verificirani od strane nadležnog ministarstva, koeficijent za obračun plaće uvećava se za 10 % osnovnog koeficijenta.

(6) Osnovna plaća radnika uvećat će se za 8% ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti odnosno za 15% ako ima znanstveni stupanj doktora znanosti.

#### **Članak 80.**

Radniku se može isplatiti posebna nagrada za natprosječne rezultate u radu sukladno kriterijima utvrđenim općim aktom kojeg donosi ravnatelj.

## **Članak 81.**

(1) Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću 50%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%
- za dvokratni rad s prekidom od 90 min. i duže 15%
- za rad blagdanom i neradnim danima utvrđenim zakonom 150 %

(2) Radniku se pravo na povećanje osnovne plaće s osnova rada noću, prekovremenog rada, rada subotom, rada nedjeljom odnosno dvokratnog rada može zamijeniti korištenjem slobodnih dana, na način da se svaki sat rada izvan redovnog radnog vremena radnika, uveća za postotak iz stavka 1. ovog članka.

## **Članak 82.**

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

## *2. Isplata plaće*

## **Članak 83.**

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

(2) Plaća i naknada plaće (u bruto iznosu) isplaćuje se u novcu do 15. tog u mjesecu jednom mjesečno za prethodni mjesec s time da razmak između dviju isplata ne smije biti duži od 30 dana.

(3) Poslodavac će radniku, prigodom isplate plaće uručiti pisani izračun plaće, sa svim podacima koje obračun mora sadržavati.

(4) Ako Poslodavac na dan dospelosti ne isplati plaću i naknadu plaće ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće ili naknada plaće dostaviti radniku obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

(5) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika vršiti uplatu obustava (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine i sl.).

(6) Obračun iznosa iz stavka 4. ovog članka su ovršne isprave.

## **Članak 84.**

(1) Kod Poslodavca nema tajnosti plaća.

(2) Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih radnika Poslodavca svim radnicima Poslodavca i javnosti, te neposrednim uvidom Sindikata.

(3) Struktura odbitaka, odnosno ustegnuće iz plaće radnika ne može biti predmet javne objave, te je dužnost Sindikata čuvati tajnost tih podataka.

## **Članak 85.**

Plaća pripravnika iznosi 85% od plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.



### 3. Naknada plaće

#### Članak 86.

(1) Za razdoblje u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisom radnik ima pravo na naknadu plaće.

(2) Ako nije drugačije određeno zakonom, drugim propisom ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće, kao da radi, a najmanje u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

(3) Naknada plaće za razdoblja iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se na teret Poslodavca istodobno s isplatom plaće.

(4) Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od Poslodavca,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom ili ovim Pravilnikom.

### 4. Naknada plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad

#### Članak 87.

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 80 % njegove osnovne plaće.

(2) Kada je radnik na bolovanju zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, pravo na naknadu pripada mu u visini određenoj od strane HZZO.

## X. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

#### Članak 88.

(1) Radnik ima pravo na dodatak za prehranu u neoporezivom iznosu mjesečno razmjerno danima koliko je radnik u tom mjesecu radio.

(2) Radnicima se može isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu koji odredi gradonačelnik posebnom odlukom, ukoliko su za njegovu isplatu osigurana sredstva u proračunu Grada Dugog Sela.

(3) Iznos regresa iz stavka 2. ovoga članka isplaćuje se radniku jednokratno, u pravilu do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

#### Članak 89.

(2) Radnik kojemu sporazumno, na osobni zahtjev ili sukladno zakonu prestaje radni odnos radi odlaska u mirovinu, ima pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice određene zakonom.

## **Članak 90.**

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

(2)Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka odnosno mjesečne prijevozne karte.

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

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

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

(6)Naknada troškova prijevoza isplaćuje se radniku zajedno s plaćom.

(7)Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, rodiljnog ili roditeljskog dopusta odnosno privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio troškova prijevoza.

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

(9)Pravo na troškove prijevoza nema onaj radnik koji ima manje od jednog kilometra od adrese stanovanja do adrese rada odnosno manje od jednog kilometra od stanice međumjesnog prijevoza do adrese rada ili do adrese stanovanja te radnik koji ostvaruje pravo na besplatan prijevoz.

## **Članak 91.**

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

(2)Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

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

(3)Na pitanja iznosa dnevnic te ostala pitanja u vezi prava na dnevnic i ostale naknade po osnovi službenog putovanja u zemlji i inozemstvu primjenjuju se odredbe posebnih propisa.

## **Članak 92.**

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

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

(3)Po povratku sa službenog putovanja radnik je obvezan u roku od tri dana podnijeti pisano izvješće i obračun.

## **Članak 93.**

(1)Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupni radni staž i to za navršениh 10, 15, 20, 25, 30, 35 ,40 i 45 godina ukupnog radnog staža, uz uvjet da je najmanje pet godina radnog staža ostvario kod Poslodavca.

(2)Visina jubilarne nagrade isplaćuje se u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez

(3)Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

(4)Iznimno, ako radniku prestaje služba kod Poslodavca, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti radniku sljedećeg mjeseca po prestanku rada, a u slučaju smrti radnika, isplatiti će se njegovim zakonskim nasljednicima.

#### **Članak 94.**

(1)U prigodi dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti u neoporezivom iznosu.

(2)Ako su oba roditelja zaposlena kod Poslodavca poklon iz stavka 1. isplaćuje se svakom roditelju pojedinačno.

(3)Radnicima se može isplatiti godišnja nagrada za božićne i uskrсне blagdane, te dar u naravi u iznosu koji odredi osnivač posebnom odlukom, sukladno osiguranim sredstvima u proračunu Grada Dugog Sela, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

#### **Članak 95.**

(1)Radnik kojem umre suprug ili supruga, dijete ili roditelj, radnik kod kojeg nastupi teška invalidnost ili ga teško pogodi elementarna nepogoda, ima pravo na pomoć u neoporezivom iznosu.

(2)Obitelj umrlog radnika ima pravo na pomoć:

- u slučaju smrti radnika na radu, u visini najmanje tri proračunske osnovice i naknadu troškova pogreba;
- u ostalim slučajevima smrti radnika, u visini jedne proračunske osnovice i naknadu troškova pogreba.

(3)Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni minimalni troškovi pogreba.

(4)Radnik ima pravo na isplatu potpore zbog bolovanja u neoporezivom iznosu koje traje neprekidno duže od 90 dana osim bolovanja koje se isplaćuje na teret HZZO.

(5)Radnik ima pravo na isplatu potpore za novorođeno dijete u iznosu 5.000,00 neoporezivo.

(6)Odluku o isplati pomoći iz stavka 1. i 2. ovog članka donosi Poslodavac na molbu radnika ili člana njegove obitelji.

(7)Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe, odnosno rada, kao i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata.

(8)Radnici ostvaruju pravo na obvezni i preventivni (sistematski) pregled jednom godišnje u zdravstenoj ustanovi odabranoj u odgovarajućem postupku nabave predmetne usluge.

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

#### **Članak 96.**

(1)Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

(2)Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za

njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

(3)Pravo Poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

(4)Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac saznao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

(5)Poslodavac može odobrenje iz stavka 1. odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

### **Članak 97.**

(1)Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem, te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

(2)Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.

(3)Ugovor se mora sklopiti u pisanom obliku, a može biti sastavni dio ugovora o radu.

### **Članak 98.**

(1)Ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je ugovorom Poslodavac preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(2)Naknadu iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac je dužan isplatiti radniku najkasnije do petnaestog dana u mjesecu za prethodni mjesec.

## **XII. NAKNADA ŠTETE**

### **Članak 99.**

(1)Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu dužan je štetu nadoknaditi.

(2)Ako štetu uzrokuje više radnika svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

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

(4)Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom za štetu odgovaraju solidarno.

### **Članak 100.**

(1)Naknada štete koju radnik na radu ili u svezi s radom uzrokuje Poslodavcu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno odnosno da radnik do sada nije uzrokovao štetu, ako:

- se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom kod Poslodavca i sredstvima rada Poslodavca; ili
- je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila; ili
- se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku; ili
- se radi o manjoj šteti.

(2)Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovog članka iznosi najmanje 20%, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

### **Članak 101.**

Poslodavac se ne može unaprijed odreći određenog iznosa naknade štete.

### **Članak 102.**

Radnik koji na radu ili u svezi 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.

### **Članak 103.**

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

(2) 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.

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

### *a) Načini prestanka ugovora o radu*

### **Članak 104.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i Poslodavca,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog gubitka opće sposobnosti za rad,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

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

### **Članak 105.**

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

### *c) Otkaz ugovora o radu*

### **Članak 106.**

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

*d) Redoviti otkaz ugovora o radu*

**Članak 107.**

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, 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 uvjetovan otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu)

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

(3) Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na drugim poslovima.

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

**Članak 108.**

Bez suglasnosti Sindikata ili tijela koje ga zamjenjuje, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu slijedećim kategorijama radnika:

- nakon navršenih 25 godina staža kod istog Poslodavca i 50 godina života,
- radnici koja je rodila do navršene prve godine života djeteta,
- roditelju do navršene osme godine života djeteta,
- roditelju koji uzdržava i skrbi o djetetu s teškom u razvoju,
- roditelju s troje ili više uzdržavane djece do navršene 15. godine života najmlađeg djeteta
- roditelju jednoroditeljske obitelji koji uzdržava i skrbi o djetetu do navršene 15. godine života djeteta.

**Članak 109.**

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

(2) Ako u roku iz stavka 1. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojemu je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

*e) Izvanredni otkaz ugovora o radu*

**Članak 110.**

(1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge

osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

(3) Stranka ugovora o radu, koja u slučaju iz stavka 1. ovog članka izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršavanja ugovorom o radu preuzetih obveza.

### **Članak 111.**

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zbog osobito teških povreda obveza iz radnog odnosa:

- neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje obveza iz radnog odnosa,
- uznemiravanje ili spolno uznemiravanje,
- nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
- nesvrsihodno i neodgovorno korištenje imovine Poslodavca,
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari,
- zloupotreba položaja ili prekoračenja danog ovlaštenja,
- odavanje poslovne, službene ili druge tajne koju je radnik saznao na radu ili u vezi s radom,
- zloupotreba prava korištenja bolovanja,
- povreda propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstva rada i životne okoline,
- nezakonito otuđenje imovine Poslodavca,
- neovlaštena posluga sredstvima koja su dana radnicima za izvršavanje njihovih poslova,
- dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugih opijata odnosno narkotika ili uzimanje alkohola, drugih opijata odnosno narkotika za vrijeme radnog vremena,
- izazivanje nereda ili tuče u prostorijama Poslodavca,
- neopravdano izostajanje s radnog mjesta,
- protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu Poslodavca,
- kazneno djelo izvršeno na radu ili u vezi s radom,
- neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili je nastupila materijalna ili druga šteta za Poslodavca,
- organiziranje ili sudjelovanje u štrajku protivno zakonu,
- podnošenje netočnog obračuna troškova službenog putovanja,
- neovlašteno korištenje opreme ili programa,
- nanošenje štete ugledu Poslodavca odnosno davanje netočnih podataka o radu Poslodavca,
- odbijanje odgode prekida godišnjeg odmora za slučaj prijeke potrebe,
- neopravdano odbijanje izvršenja nadređenog posla,
- onemogućavanje radnika u provođenju inventure, inspekcije ili revizije,
- netočno evidentiranje podataka o radu s namjerom pribavljanja imovinske koristi,
- samovoljno napuštanje mjesta rada.

*g) Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme*

### **Članak 112.**

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

*f) Neopravdani razlozi za otkaz*

### **Članak 113.**

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

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

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

#### *g) Postupak prije otkazivanja*

### **Članak 114.**

(1) 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.

(2) 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.

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

### **Članak 115.**

(1) Otkaz mora imati pisani oblik.

(2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

#### *i) Otkazni rok*

### **Članak 116.**

(1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

(2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(4) Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.

(5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.



*j) Najmanje trajanje otkaznog roka*

**Članka 117.**

(1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

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

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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

**Članak 118.**

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan platiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

**Članak 119.**

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

**Članak 120.**

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

*k) Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora*

**Članak 121.**

(1) Odredbe 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).

(2) Ako radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

(3) 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 osam dana.

(4)U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenje 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.

*l) Otpremnina*

**Članak 122.**

(1)Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem.

(2)Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku godinu rada kod Poslodavca.

(3)Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovog članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

**Članak 123.**

(1)Radniku s 30 i više godina rada kod Poslodavca, kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu, isplaćuje se otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada, ako razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika.

**Članak 124.**

(2)Otpremnina se isplaćuje odmah po prestanku radnog odnosa, a najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

*m) Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava*

**Članak 125.**

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

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

(3)Poslodavac u potvrdi iz stavaka 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**

*a) Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa*

**Članak 126.**

Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca koja svoja ovlaštenja pisanom punomoći može prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

*b) Sudska zaštita prava iz radnog odnosa*

### **Članak 127.**

(1)Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Upravnog vijeća ostvarenje tog prava.

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

(3)Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Upravnom vijeću nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

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

(5)Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

*c) Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije*

### **Članak 128.**

(1)Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

(2)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 s posebnim zakonima.

(3)Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

(4)Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rasne ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

(6)Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

### **Članak 129.**

(1)Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva osobe.

(2) Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

### **Članak 130.**

(1) Osoba koja je osim Poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika ( dalje: ovlaštena osoba) dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

(2) Ovlaštena osoba u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

### **Članak 131.**

(1) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

(2) Zapisnik će u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

(3) U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

(4) Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza.

(5) Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

### **Članak 132.**

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili, utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

### **Članak 133.**

(1) U slučaju iz podstavka 1. prethodnoga članka, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

(2) U odluci iz stavka 1. ovog članka, ovlaštena će osoba predložiti nadležnom tijelu Poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja.

(3) U slučaju iz podstavka 2. prethodnog članka, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtijeva.

### **Članak 134.**

Nadležno tijelo Poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja, te

osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći ogovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

### **Članak 135.**

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

### **Članak 136.**

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

(2) Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka, kao i u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

(3) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 2. ovog članka.

## **XVI. SINDIKALNO ORGANIZIRANJE**

### **Članak 137.**

(1) Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati jednog ili više svojih predstavnika, koji će ih zastupati kod Poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

(2) Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog Sindikata ili najmanje dvadeset posto radnika koji su u radnom odnosu kod Poslodavca.

### **Članak 138.**

Broj članova radničkog vijeća određuje se prema broju zaposlenih radnika te se za Poslodavca određuje jedan predstavnik.

### **Članak 139.**

(1) Radničko vijeće bira se na izbornu razdoblje od četiri godine od dana objave konačno utvrđenih rezultata.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, izbornu razdoblje može biti kraće ako je izbor za radničko vijeće proveden zbog poništenja prethodnih izbora ili raspuštanja radničkog vijeća tijekom trajanja mandata, te će trajati do isteka izbornog razdoblja radničkog vijeća koje je raspušteno odnosno koje je izabrano na poništenim izborima.

(3) Redoviti izbori se u pravilu održavaju u razdoblju od 1. ožujka do 31. svibnja.

### **Članak 140.**

(1) Pravo birati i biti birani imaju svi radnici u radnom odnosu kod Poslodavca.

(2) Izborni odbor utvrđuje listu radnika koji imaju biračko pravo.

(3) Izborni odbor ima najmanje tri člana.

(4)Član izbornog odbora ne može biti radnik koji je kandidat za radničko vijeće.

(5)Listu kandidata za izbor predstavnika radnika mogu predložiti Sindikat ili skupina radnika koju podržava najmanje dvadeset posto radnika u radnom odnosu kod Poslodavca.

(6)Lista kandidata mora imati onoliki broj kandidata i zamjenika koliko se predstavnika radnika bira.

### **Članak 141.**

(1)Ako se bira jedan predstavnik izabran je onaj kandidat koji je dobio najveći broj glasova radnika koji su glasovali.

(2)Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka dva ili više kandidata dobiju jednak broj glasova izabran je onaj kandidat koji je duže neprekidno u radnom odnosu kod Poslodavca.

### **Članak 142.**

(1)Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika u radnom odnosu kod Poslodavca savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s Poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom o pitanjima važnim za položaj radnika.

(2)Radničko vijeće pazi na poštivanje zakona te drugih propisa u vezi s radom i radnim odnosima.

(3)Radničko vijeće pazi ispunjava li Poslodavac uredno i točno obveze obračunavanja i uplaćivanja doprinosa u skladu s posebnim propisima te u tu svrhu ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.

### **Članak 143.**

Ravnatelj je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o pitanjima važnima za položaj radnika.

### **Članak 144.**

(1)Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, Poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

(2)Važnim odlukama iz stavka 1. ovog članka smatraju se osobito odluke o: donošenju pravilnika o radu, planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu, mjerama u vezi s zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu, promjena u organizaciji i načinu rada, planu godišnjih odmora, rasporedu radnog vremena, noćnom radu i kolektivnom višku radnika.

(3)Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravodobno tako da mu se omogući davanje primjedbi i prijedloga kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.

(4)Ako sporazumom Poslodavca s radničkim vijećem nije drugačije određeno radničko vijeće je dužno u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci ravnatelju.

(5)Ako se radničko vijeće u roku iz stavka 5. ovog članka ne očituje o namjeravanoj odluci smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

(6)Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako Poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja sukladno zakonu.

(7)Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci Poslodavca.

## **Članak 145.**

(1) Ako je radničko vijeće utemeljeno suprotno zakonu ili je kod provođenja izbora za radničko vijeće bilo teškog kršenja odredaba zakona, koje je utjecalo na rezultate izbora, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak za poništenje izbora.

(2) Ako radničko vijeće ili član radničkog vijeća prekrši obveze koje ima prema zakonu ravnatelj je dužan pokrenuti postupak raspuštanja radničkog vijeća ili isključenja pojedinog člana.

## **Članak 146.**

(1) Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o: otkazu člana radničkog vijeća, otkazu kandidata za člana radničkog vijeća koji nije izabran u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora, otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom, otkazu radniku starijem od šezdeset godina, otkazu predstavniku radnika u Upravnom vijeću, uvrštavanju radnika u kolektivni višak radnika, prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama u skladu s odredbama zakona, imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama zakona.

(2) Ako se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti smatra se da je suglasno s odlukom ravnatelja.

(3) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost uskrata mora biti obrazložena a Poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti arbitražna odluka sukladno zakonu.

## **Članak 147.**

(1) Radnici imaju pravo, bez bilo kakve razlike po slobodnom izboru učlaniti se u Sindikat uz uvjete koji moraju biti propisani Statutom ili pravilima tog Sindikata.

(2) Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja utvrđena Ustavom, međunarodnim ugovorima i zakonom.

## **Članak 148.**

(1) Poslodavac ne smije sprečavati ili ometati sindikalnog povjerenika ako djeluje u skladu s Ustavom, zakonom i drugim propisima.

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

(3) Vrtić je sindikalnom povjereniku dužan omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obavljanja njegovih poslova te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u vezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

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

### **Članak 149.**

Ako je zakonom ili drugom višom pravnom normom drugačije regulirano neko pravo ili obveza u odnosu na ovaj Pravilnik o radu, neposredno će se primjenjivati odredbe više pravne norme.

### Članak 150.

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

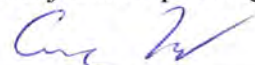
### Članak 151.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika o radu, prestaje se primjenjivati Pravilnik o radu dječjeg vrtića Dugo Selo KLASA:601-02/15-02-01, URBROJ:238/07-68-04-15-01 od 02. veljače 2015. godine, kao i sve njegove izmjene i dopune učinjene do dana stupanja na snagu ovog Pravilnika.

### Članak 152.

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

Predsjednik Upravnog vijeća



Krešimir Cvijanović

KLASA:012-01/21-01/3  
URBROJ:238/07-68-01-21/01  
Dugo Selo, 04 veljače, 2021.

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči dana 08.02.2021 godine, pa je stupio na snagu 16.02.2021, godine.



Ravnatelj

