

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23) i članka 28. stavak 1. točka 1. Statuta Talijanskog dječjeg vrtića Naridola Rovinj-Rovigno – Giardino d'infanzia italiano Naridola Rovinj–Rovigno, URBROJ:01-22/06 od 03. svibnja 2006. godine, Upravno vijeće, uz prethodno savjetovanje sa Sindikalnim povjerenikom, na sjednici održanoj dana 13. ožujka 2024. godine donosi

## **PRAVILNIK O RADU**

### **Talijanskog dječjeg vrtića Naridola Rovinj – Rovigno – Giardino d'infanzia italiano Naridola Rovinj – Rovigno**

#### **I. OPĆE ODREDBE**

##### **Članak 1.**

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze poslodavca i radnika, plaće i ostala materijalna prava radnika, organizacija rada, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Vrtiću.

(2) Na ravnatelje se ne primjenjuju odredbe Zakona o radu ni ovoga Pravilnika o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu i otpremnini.

(3) Izrazi koji se u ovom Pravilniku koriste za osobe u muškom rodu su neutralni i odnose se na muške i ženske osobe.

##### **Članak 2.**

(1) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na radnike poslodavca koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.

(2) Nitko kod poslodavca ne može početi s radom bez sklopljenog ugovora o radu ili pisane potvrde o sklopljenom ugovoru.

##### **Članak 3.**

(1) Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se kada je Zakonom, ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između poslodavca i sindikata ili radničkog vijeća, neko pravo radnika iz radnog odnosa određeno povoljnije od prava iz ovog Pravilnika, osim ako zakonom nije drukčije propisano.

(2) Materijalne pogodnosti koje su radnicima poslodavca osigurane kolektivnim ugovorom, poslodavac će isplaćivati kada od potpisnika istih ugovora zaprimi potrebna financijska sredstva.

##### **Članak 4.**

(1) Prigodom stupanja Radnika na rad ravnatelj ili druga ovlaštena osoba poslodavca, dužna je upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa, organizacijom rada, zaštitom na radu i zaštitom od požara.

(2) Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika, Kolektivnog ugovora i propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara.

##### **Članak 5.**

(1) Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove osobno, savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj, štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

(2) Poslodavac je dužan poštivati i izvršavati ugovorne obveze sve dok radnik izvršava svoje obveze i dok svojim ponašanjem ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca, odnosno dok se ne izmjene uvjeti koji su postojali u trenutku sklapanja ugovora o radu.

(3) Prava i obveze radnika i poslodavca iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika.

(4) Poslodavac vodi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni. Evidencija sadrži podatke o radnicima i radnom vremenu.

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### **Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 6.**

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se poslodavac i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim uglavcima ugovora.
- (3) Potrebu zasnivanja radnog odnosa utvrđuje i ugovor o radu u ime poslodavca sklapa ravnatelj.
- (4) Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj od radnika može tražiti podatke koji su u neposrednoj svezi s radnim odnosom i obavljanjem ugovornih poslova.
- (5) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovorenih poslova.
- (6) Zabranjeno je svako postupanje koje može imati obilježje izravne ili neizravne diskriminacije osobe koja traži zaposlenje kao i radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, jezika, vjere, dobi, bračnog stanja, porodičnih obveza, političkog uvjerenja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci ili sindikatu, nacionalnog uvjerenja.
- (7) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje također predstavljaju diskriminaciju.

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

#### **Članak 7.**

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme uvijek kada postoji potreba za trajnim zapošljavanjem radnika, a Vrtić ima sva potrebna odobrenja za sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme u skladu sa zakonskim odredbama, osim u slučajevima kada je zakonom dopušteno sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na drugi propisani način.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

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

#### **Članak 8.**

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (2) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.
- (3) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

#### **Članak 9.**

- (1) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.



(2) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

(3) Iznimno od stavaka 1. i 2. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom

(4) Ugovor o radu na određeno vrijeme sklapa se i u drugim slučajevima propisanim zakonom te u skladu s odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u sljedećim slučajevima:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika,
- ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete natječaja, radni odnos se može zasnovati sa osobom koja ne ispunjava uvjete, a Vrčić je u obvezi ponoviti natječaj u roku pet (5) mjeseci,
- kada je potrebno osigurati kontinuitet rada, odnosno kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, radni odnos se može zasnovati na određeno vrijeme, bez natječaja, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili drugi propisan način, ali ne dulje od 60 dana,
- drugi razlozi propisani zakonom ili podzakonskim aktom.

#### **Članak 10.**

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

(2) Ako kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

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

#### **Oblik i sadržaj ugovora o radu**

#### **Članak 11.**

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

(2) Ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji,
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(3) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

### **Pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu**

#### **Članak 12.**

(1) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, ravnatelj je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

(2) Pisana potvrda o sklopljenom ugovoru mora sadržavati stavke ugovora o radu iz članka 11. ovog Pravilnika.

#### **Članak 13.**

(1) Ovlaštena osoba poslodavca dužna je radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku od 8 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

### **Zapošljavanje radnika kod poslodavca**

#### **Članak 14.**

- (1) Radni odnos kod poslodavca zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.
- (2) Odluku o objavi natječaja donosi upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.
- (3) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnim pločama poslodavca, a rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam (8) dana.
- (4) Iznimno, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:



- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana,
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova.

(5) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, natječaj će se ponoviti u roku od pet (5) mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

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

(7) Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa donosi upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

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

(9) Kandidatima koji nisu izabrani dostavlja se pisana obavijest o izabranom kandidatu te mjestu i vremenu preuzimanja dostavljene dokumentacije u roku od osam dana od donošenja odluke o izboru.

(10) Odgojitelji i stručni suradnici u dječjim vrtićima koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme mogu, iz opravdanih razloga, koje utvrđuju upravna vijeća dječjih vrtića, u drugom dječjem vrtiću zasnovati radni odnos bez natječaja.

#### **Članak 15.**

Natječaj iz članka 14. sadrži:

1. puni naziv i sjedište poslodavca
2. naziv radnog mjesta ili vrstu rada na koji se kandidat zapošljava
3. uvjete koje kandidat treba ispunjavati
4. isprave kojima dokazuje ispunjenost uvjeta iz točke 3. ovog članka
5. rok u kojemu kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj i način i mjesto predaje
6. podatak radi li se o radnom odnosu na određeno ili neodređeno, te puno ili nepuno radno vrijeme
7. napomena da poslodavac zadržava pravo poništiti natječaj.

#### **Članak 16.**

(1) Ako se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete, može se izabrati osoba koja ne ispunjava uvjete.

(2) S osobom iz stavka 1. ovog članka zaključuje se ugovor o radu na određeno vrijeme, ali ne dulje od pet mjeseci.

(3) Odluku o izboru radnika donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(4) S izabranim kandidatom ravnatelj sklapa ugovor o radu u skladu s člankom 11. ovoga Pravilnika ili mu izdaje pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu u skladu s člankom 12. ovoga Pravilnika.

#### **Članak 17.**

Na temelju javnog natječaja vrši se izbor ravnatelja u skladu s odredbama zakona i Statuta.

## **Provjera radnikovih sposobnosti**

### **Članak 18.**

(1) Prije izbora, odnosno sklapanja ugovora o radu mogu se provjeriti stručne, radne i zdravstvene sposobnosti osobe koja traži zaposlenje.

(2) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi se intervjuom, testiranjem, rješavanjem određenih zadataka, upućivanjem osobe na liječnički pregled kod doktora medicine rada ili na drugi prikladan način ovisno o vrsti poslova koje radnik treba obavljati u radnom odnosu.

### **Članak 19.**

(1) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 18. ovoga Pravilnika obavlja ravnatelj ili druga ovlaštena osoba koju ravnatelj za to ovlasti.

(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dostavlja ravnatelju pisano izvješće o stručnim i radnim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

(3) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad kod poslodavca osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.

## **Poslovi s posebnim uvjetima rada**

### **Članak 20.**

Sukladno Zakonu o zaštiti na radu, važećem pravilniku o poslovima s posebnim uvjetima rada, te Procjeni rizika poslodavca, utvrđuju se kao poslovi s posebnim uvjetima rada slijedeća radna mjesta i to kako slijedi:

- odgojitelj,
- odgojitelj pripravnik
- domar
- kuhar
- pomoćni kuhar

### **Članak 21.**

Poslodavac je dužan organizirati odnosno uputiti radnike iz članka 20. ovog Pravilnika na liječnički pregled sukladno odredbama važećeg pravilnika o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.

## **Probni rad**

### **Članak 22.**

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Trajanje probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu, s time da on ne može trajati dulje od šest mjeseci.

(3) Trajanje probnog rada za pojedino radno mjesto kod poslodavca utvrđeno je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada.

### **Članak 23.**

(1) Probni rad Radnika prati ravnatelj ili osoba odnosno povjerenstvo, koje za to ovlasti ravnatelj.

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



#### **Članak 24.**

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

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

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

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

#### **Članak 25.**

(1) Poslodavac je dužan omogućiti radnicima obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje, sukladno mogućnostima i potrebama rada.

(2) Radnici su dužni za potrebe svog radnog mjesta sudjelovati u oblicima obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na koja su upućeni na teret poslodavca, a izvan toga se obrazuju, osposobljavaju i usavršavaju u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama.

(3) Odgojno obrazovni radnici (odgojitelji i stručni suradnici) imaju pravo i obavezu permanentnog stručnog usavršavanja sukladno posebnom zakonu, drugim propisima, godišnjem planu i programu rada te planu stručnog usavršavanja i osposobljavanja koji poslodavac donosi za svaku pedagošku godinu.

#### **Pripravnici**

#### **Članak 26.**

(1) Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

(2) Pripravnik u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi puta zapošljava u struci. Pripravnik nakon isteka pripravničkog staža polaže stručni ispit.

#### **Članak 27.**

Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na određeno vrijeme.

#### **Članak 28.**

(1) Pripravnički staž traje godinu dana.

(2) Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.

(3) Pripravniku koji je kod poslodavca zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme, dužan je u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž položiti stručni ispit.

(4) Pripravniku koji ne položi stručni ispit, poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

(5) Rok iz stavka 3. ovog članka u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, a kada pripravnik nije mogao pristupiti polaganju ispita zbog izvanrednih okolnosti koje su uzrokovale odgodu propisanog roka za polaganje ispita, do prvog roka određenog za polaganje stručnog ispita.

(6) Osoba koja se zapošljava na mjestu stručnog suradnika ili odgojitelja, a koja je položila stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja ili izvan njega, obvezna je položiti razlikovni dio stručnog ispita pri čemu nema status pripravnika.

(7) Osoba koja je završila učiteljski studij a koja nije položila stručni ispit za učitelja, dužna je položiti stručni ispit za odgojitelja u roku od godine dana od stjecanja kvalifikacije za odgojitelja sukladno odredbama Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

#### **Članak 29.**

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.

### **Napredovanje u struci i promicanje u položajna zvanja**

#### **Članak 30.**

(1) Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji sukladno Pravilniku o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja, stručnih suradnika i ravnatelja u dječjem vrtiću (u daljnjem tekstu: Pravilnik) mogu napredovati i stjecati položajna zvanja mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika.

(2) Odgojitelji i stručni suradnici biraju se u zvanje mentora odnosno savjetnika na vrijeme od pet godina i mogu biti ponovno izabrani.

(3) Odgojitelji i stručni suradnici mogu sukladno Pravilniku izgubiti stečeno zvanje ako ne zadovolje ili ne dostave ocjene o svom radu u određenom roku.

(4) Odgojiteljima, stručnim suradnicima i ravnateljima se u slučaju privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljnog ili roditeljskog dopusta ili posvojiteljskog dopusta ili mirovanja radnog odnosa, produljuje rok na koji su izabrani u odgovarajuće zvanje za onoliko vremena koliko je trajala privremena odsutnost s rada.

(5) Postupak, način i uvjete za napredovanje u struci i stjecanje položajnih zvanja propisuje pravilnikom ministar nadležan za obrazovanje.

### **III. RADNO VRIJEME**

#### **Puno radno vrijeme**

#### **Članak 31.**

(1) Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

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

(3) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.

(4) Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor Vrtića osim uz dopuštenje ravnatelja Vrtića.

#### **Dodatni rad radnika**

#### **Članak 32.**

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

(2) S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. Zakona o radu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

(3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(4) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno



zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

(5) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe ovoga Zakona kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

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

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

(7) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 15. stavka 1. Zakona o radu.

(8) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

(9) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno, osim u slučaju nejednakog rasporeda tjednog radnog vremena u dodatnom radu koje smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen, pod uvjetom da je radnik dostavio Vrtiću pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

(10) U slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena u dodatnom radu razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom radnom vremenu.

(11) Kada je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je takav rad dozvoljen Zakonom o radu.

(12) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca prema stavku 11. ovoga članka

(13) Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad u Vrtiću duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

(14) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

## **Nepuno radno vrijeme**

### **Članak 33.**

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

(2) 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.

(3) Ako radnik s kojim je poslodavac sklopio ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj treba s drugim poslodavcima pokušati dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.

### **Članak 34.**

Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu, ravnatelj može rasporediti u sve radne dane tijekom tjedna ili samo u neke dane u tjednu.

### **Članak 35.**

(1) Rad u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta odnosno prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa kod poslodavca.

(2) Upravno vijeće Vrčića dužno je razmotriti zahtjev radnika koji radi puno radno vrijeme za promjenu i sklapanje ugovora o radu na nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za sklapanje ugovora o radu u punome radnom vremenu ako u Vrčiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.

### **Raspored radnog vremena**

#### **Članak 36.**

(1) Godišnjim planom i programom rada utvrđuje se struktura radnog vremena odgojno - obrazovnih radnika u skladu sa zakonom i provedbenim propisima.

(2) Raspored tjednog radnog vremena utvrđuje ravnatelj, ako raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća za poslove koji zahtijevaju drugačiji raspored.

#### **Članak 37.**

(1) Za praćenje realizacije sati prema strukturi radnog vremena koja se odnosi na planiranje odgojno - obrazovnog procesa zadužen je pedagog.

(2) Pedagog je dužan svaka tri mjeseca u tijeku pedagoške godine podnositi izvješće ravnatelju o strukturi radnog vremena u dijelu vezanom za odgojno – obrazovni rad.

#### **Članak 38.**

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

(2) Dnevno radno vrijeme traje 8 sati, osim na poslovima u nepunom radnom vremenu.

#### **Članak 39.**

(1) Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj.

(2) O odluci iz st. 1. ovog članka poslodavac će se savjetovati s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom.

### **Prekovremeni rad**

#### **Članak 40.**

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do deset sati tjedno.

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

(3) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset (180) sati godišnje.

(4) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(5) Ravnatelj može zadužiti prekovremenim radom trudnicu, roditelja s djetetom do osam godina života te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(6) Ako je Vrčić matični poslodavac ravnatelj može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi Vrčiću pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(7) Ako radnik u Vrčiću radi prema ugovoru o dodatnom radu ravnatelj mu ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.



#### **Članak 41.**

(1) Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.

(2) Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio poslodavcu znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika i u drugim izvanrednim okolnostima, radnik je obvezan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

(3) Ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavcu da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam (7) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

#### **Članak 42.**

Odluku o preraspodjeli radnog vremena iz članka 36. ovoga Pravilnika donosi ravnatelj, u skladu s obvezama koje poslodavac mora ispuniti prema godišnjem planu i programu rada.

### **IV. ODMORI I DOPUSTI**

#### **Stanka**

#### **Članak 43.**

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

(2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

(3) Vrijeme i način korištenja stanke određuje ravnatelj ili druga ovlaštena osoba poslodavca.

(4) Radnici u neposrednom odgojno - obrazovnom radu s djecom ne mogu prekinuti rad s djecom zbog stanke, stoga će stanku koristiti nakon odrađenog neposrednog rada s djecom, odnosno u okviru vremena određenog za obavljanje ostalih poslova.

#### **Dnevni i tjedni odmor**

#### **Članak 44.**

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

#### **Članak 45.**

(1) Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.

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

(3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora, osigurat će mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

(4) Dane tjednog odmora iz stavka 3. ovoga članka određuje ravnatelj.

#### **Godišnji odmor**

#### **Članak 46.**

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, odnosno za radnike koji rade pet dana u tjednu, 20 radnih dana.

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

(3) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni zakonom te razdoblje privremene nesposobnosti za rad i plaćenog dopusta.

(4) 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 ostvaruje pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet (5) tjedana.

### Kriteriji za određivanje godišnjeg odmora

#### Članak 47.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini utvrđuje se za svakog radnika tako da se polaznoj veličini od 20 radnih dana pribrajaju dodatni dani godišnjeg odmora utvrđeni primjenom slijedećih kriterija:

**a) Prema dužini radnog staža:**

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

**b) prema složenosti poslova:**

- poslovi VSS..... 4 radna dana
- poslovi VŠS..... 3 radna dana
- poslovi SSS,VKV i KV..... 2 radna dana
- poslovi PKV i NKV..... 1 radni dan

**c) prema posebnim socijalnim uvjetima:**

- roditelju, posvojitelji ili staratelju s jednim malodobnim djetetom..... 2 radna dana
- samohranom roditelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom..... 3 radna dana
- roditelju, samohranom roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje maloljetno dijete još po.....1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju bez obzira na ostalu djecu.....3 radna dana
- osobi sa invaliditetom.....3 radna dana
- radnik koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji.....2 radna dana

**d) prema uvjetima rada:**

- poslovi čije je obavljanje vezano s bukom, neujednačenom temperaturom i vlagom (spremačica, pralja, kuharica, pomoćna kuharica, domar).....2 radna dana
- neposredni rad s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelji i stručni suradnici, tajnik, radnik u računovodstvu, ravnatelj).....5 radnih dana
- prema ostvarenim rezultatima rada, ravnatelj predškolske ustanove može radniku odobriti do..... 3 radna dana
- dvokratan rad.....1 radni dan

#### Članak 48.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od 33 radna dana.



## **Puni godišnji odmor**

### **Članak 49.**

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

(2) Privremena nesposobnost za rad, vojna služba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada.

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

## **Razmjerni godišnji odmor**

### **Članak 50.**

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan čl. 46. i 47. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od 1/12 godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Iznimno, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, bez obzira na trajanje radnog odnosa.

## **Naknada za neiskorišteni godišnji odmor**

### **Članak 51.**

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

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

## **Vrijeme korištenja godišnjeg odmora**

### **Članak 52.**

(1) 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 poslodavac i radnik drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

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

(3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora u godini u kojoj je stečen.

(4) Iznimno, 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 ili posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.

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

(6) Dva dana godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti po želji s tim da o istom mora obavijestiti ravnatelja najmanje dva dana ranije.

### Članak 53.

(1) Radnici koriste godišnji odmor u pravilu tijekom ljetnih mjeseci, prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.

(2) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi ravnatelj uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem.

(3) Plan korištenja godišnjih odmora, ravnatelj treba donijeti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(4) Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se svakom radniku na radnom mjestu najmanje 15 dana prije korištenja istog.

(5) Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, obavijest iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

(6) Ravnatelj može zbog važnih i neodgodivih poslova donijeti odluku o odgodi odnosno prekidu godišnjeg odmora. Radniku se mora omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

### Plaćeni dopust

### Članak 54.

(1) Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na oslobođanje od obveze rada uz nadoknadu plaće (plaćeni dopust) do deset radnih dana godišnje za važne osobne potrebe i to za:

- sklapanja braka radnika.....5 radnih dana
- rođenja ili posvojenje djeteta.....5 radnih dana
- smrti bračnog druga, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja ili unuka.....5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika.....2 radna dana
- selidbe u isto mjesto.....1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja.....3 radna dana
- teške bolesti člana uže obitelji.....3 radna dana
- elementarna nepogoda koja je neposredno zadesila radnika do.....5 radnih dana
- za dobrovolje davaoce krvi, za svako darivanje.....1 radni dan
- za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama.....1 radni dan
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i drugo.....2 radna dana
- sudski poziv u svojstvu radnika predškolske ustanove.....1 radni dan
- za polaganje stručnog ispita radnika, prvi puta.....7 radnih dana
- za polaganje stručnog ispita radnika, drugi put.....1 radni dan
- za potrebe daljnjeg školovanja, osposobljavanja i usavršavanja ako je u svezi s poslovima koje radnik obavlja ili djelatnošću poslodavca.....10 radnih dana

(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 prema drugim osnovama.

(3) Članom uže obitelji smatraju se: bračni drug, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi bračni drugovi, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha te posvojitelj, i osoba koju je radnik dužan uzdržavati po zakonu te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici

(4) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava.

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

### Članak 55.

(1) Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika s pripadajućom dokumentacijom kojom se dokazuje nastanak činjenice na kojoj se temelji zahtjev.



(2) Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

#### **Članak 56.**

(1) Ako okolnosti iz članka 54. ovoga Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsustva s rada zbog privremene nesposobnosti (bolovanje), zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog darivanja krvi.

(2) U slučaju prekida godišnjeg odora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora će koristiti naknadno, prema sporazumu s poslodavcem.

(3) Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi završio godišnji odmor, zaposlenik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno privremene nesposobnosti za rad.

#### **Članak 57.**

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

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

### **Neplaćeni dopust**

#### **Članak 58.**

(1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 radnih dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju djelatnosti ustanove, i to u sljedećim slučajevima:

- njege člana uže obitelji, (djeteta, supružnika, roditelja, sestre, brata, supružnikovih roditelja, posvojitelja i posvojenika)
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana
- liječenje na vlastiti trošak
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacije na vlastiti trošak
- te u drugim opravdanim slučajevima

(2) Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.

(3) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, potrebama i interesima poslodavca.

(4) Ako to okolnosti zahtijevaju, zaposleniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti u duljem trajanju od 30 dana.

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

#### **Članak 59.**

(4) S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad kod poslodavca, ravnatelj će donijeti odluku o prestanku radnog odnosa s tim radnikom sukladno zakonu o radu.

(5) Za trajanja neplaćenog dopusta radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

## **V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### **Zaštita života i zdravlja**

#### **Članak 60.**

(1) Kod poslodavca se moraju stvoriti uvjeti rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika.

(2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka poslodavac će održavati prostorije, uređaje, opremu, alat, sredstva i pomagala, radno mjesto i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i djece te osposobljavati radnike za rad na siguran način i zaštitu od požara.

(3) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koje obavlja radnik i osposobiti ga za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja.

#### **Članak 61.**

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

(2) Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada te osoba koje borave u prostorijama poslodavca.

#### **Članak 62.**

(1) Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život i zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovorenih poslova dolazi u dodir.

(2) Odgovornost za propuštanje obveze iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

### **Zaštita trudnica, radnica koje doje dijete i korisnika rodiljnih i roditeljskih potpora**

#### **Članak 63.**

(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 ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

#### **Članak 64.**

(1) Ako trudnica ili radnica koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac joj je dužan ponuditi sklapanje dodatka ugovora kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće uglavke ugovora o radu.

(2) 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.

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



(4) Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

(5) Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

#### **Članak 65.**

(1) Radnik koji tijekom korištenja prava na roditeljske i roditeljske vremenske potpore, sukladno posebnom zakonu, namjerava mijenjati način korištenja tog prava ili namjerava ponovno uspostaviti neiskorišteno pripadajuće pravo, dužan je o tome obavijestiti poslodavca sukladno posebnom zakonu.

(2) Na pisanu obavijest poslodavac je dužan izdati pisanu izjavu o svojoj suglasnosti o iskazanoj namjeri zaposlenog roditelja, s mogućnošću neprihvatanja te namjere za razdoblje od najviše 30 dana u slučaju: izvanrednog povećanja obima rada, više sile i u drugim slučajevima prijeko potrebe.

(3) Ako poslodavac ne izda pisanu izjavu u roku od 15 dana, smatra se da je suglasan s iskazanom namjerom radnika.

(4) Dodatak ugovora o radu iz st. 1. ovog članka, ne smije imati za posljedicu smanjenja plaće radnika.

#### **Pretpostavka rada u punom radnom vremenu**

#### **Članak 66.**

(1) Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja 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 s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

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

#### **Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad**

#### **Članak 67.**

(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, ovlaštenu 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.

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

#### **Članak 68.**

(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. ovoga članka.

(3) Ako zbog opravdanoga 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 69.**

(1) Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je on sposoban i koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je radnik prethodno radio, pri tome zadržavajući sva stečena materijalna prava prethodnog radnog mjesta.

(2) Ponuda drugih poslova iz stavka 1. ovoga članka mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikata.

(3) Ako radničko vijeće 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.

### **Zaštita privatnosti**

#### **Članak 70.**

(1) Za pravodobno ostvarivanje prava iz radnog odnosa radnik treba dostaviti ravnatelju ili referentu za kadrovske poslove osobne podatke i isprave:

- koje se odnose na evidencije iz rada
- školovanju, osposobljavanju ili usavršavanju
- o zdravstveno stanju (neposrednoj opasnosti od nastanka invalidnosti, stupnju invalidnosti, profesionalnoj nesposobnosti za rad)
- u svezi sa zaštitom majčinstva
- za obračun poreza na dohodak i obračun osobnih odbitaka
- ostale podatke i isprave važne za ostvarivanje nekog prava u vezi s radom

(2) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

### **Zaštita osobnih podataka radnika**

#### **Članak 71.**

(1) Prikupljanje, obrada i uporaba osobnih podataka u ustanovi obavlja se u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka i drugim propisima koji propisuju područje zaštite osobnih podataka.

(2) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati nadležnim službama u skladu s odredbama Zakona o radu ili drugog zakona te Općom odredbom o zaštiti podataka i propisima koji propisuju područje zaštite osobnih podataka.

(3) Radnikovi osobni podaci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu privolu, osim kada je dostava osobnih podataka radnika propisana zakonskim odredbama, u skladu s općom uredbom o zaštiti podataka i propisima koji propisuju područje zaštite osobnih podataka.

(4) Ravnatelj Ustanove dužan je imenovati službenika za zaštitu podataka u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka i drugim propisima koji propisuju područje zaštite osobnih podataka.



## Zaštita dostojanstva radnika

### Članak 72.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

(2) Radnici Ustanove tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.

(3) Pod uznemiravanjem radnika smatra se svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Pod spolnim uznemiravanjem radnika smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

### Članak 73.

Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

### Članak 74.

(1) Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužaba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (u daljem tekstu: ravnatelj) neposredno uoči da neki od radnika poslodavca uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti o skrivljenom ponašanju.

(2) Ako radnik nastavi sa skrivljenim ponašanjem iz stavka 1. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno mjesta skrivljenog ponašanja, a prema potrebi i iz prostora Ustanove.

(3) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

### Članak 75.

(1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba o uznemiravanju odmah izvijestiti ravnatelja ili osobu iz članka 71. stavka 1.

(2) U skladu s obavijesti radnika ravnatelj ili osoba iz članka 71. stavka 1. dužna je najkasnije u roku od osam dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju i poduzeti potrebne mjere ako utvrdi postojanje istog.

(3) Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je ravnatelju istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjena djela za koje se tereti.

(4) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovim skrivljenim ponašanjem.

### Članak 76.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Ustanove, ravnatelj je ovlašten u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito ili izvanredno otkazati ugovor o radu.

#### **Članak 77.**

Osobni podaci radnika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se priopćavati trećima.

#### **Članak 78.**

(1) Ako poslodavac u roku iz članka 72. stavka 2. ne poduzme mjere zaštite radnika ili su one neprimjerene, radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja može prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(2) Radnik koji je prekinuo rad prema stavku 1. ovoga članka, a koji nije s tim u svezi pravodobno zatražio zaštitu od ovlaštenog suda, čini tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

### **VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NAKNADE**

#### **Članak 79.**

(1) Poslodavac je dužan radniku za njegov rad isplatiti plaću koja se sastoji od osnovne plaće i dodataka na osnovnu plaću.

(2) Poslodavac kojega obvezuje kolektivni ugovor ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenoga kolektivnim ugovorom.

(3) Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest (15) dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

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

(5) Obračuni iz stavka 2. i 3. ovoga članka su ovršne isprave.

#### **Osnovna plaća**

#### **Članak 80.**

(1) Radnik ima pravo na osnovnu plaću za puno radno vrijeme, normalni učinak i normalne uvjete rada koja se utvrđuje tako da se množi osnovica za obračun plaće sa koeficijentom složenosti radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.

(2) Osnovica za obračun plaće jednaka je osnovici koju osnivač odredi za zaposlene u gradskoj upravi i u ostalim ustanovama, a utvrđuje ju gradonačelnik svojom odlukom.

(3) U slučaju promjene osnovice za obračun plaća ili stalnog mjesečnog dodatka radnicima gradske uprave kojima se plaća osigurava gradskim proračunom, ista se primjenjuje i na radnike zaposlene kod poslodavca.

#### **Stalni dodatak**

#### **Članak 81.**

(1) Radnik ima pravo na stalni dodatak na plaću koji se utvrđuje u fiksnom mjesečnom bruto iznosu, a obračunava se razmjerno vremenu provedenom na radu (efektivno radno vrijeme).

(2) Stalni dodatak isplaćuje se radniku i za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, a pravo na isti se ne ostvaruje isključivo za vrijeme privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), kada se umanjuje razmjerno vremenu provedenom na bolovanju.

(3) Radnik ima pravo na stalni dodatak u visini koju osnivač odredi za zaposlene u gradskoj upravi i u ostalim ustanovama, a utvrđuje ju gradonačelnik svojom odlukom.

(4) Stalni dodatak ne može iznositi manje od 120,00 EUR bruto mjesečno.



## Stalni dodatak na ime naknade za prehranu

### Članak 82.

(1) Radnik ima pravo na stalni dodatak na plaću na ime naknade za prehranu, a utvrđuje se u fiksnom mjesečnom neto iznosu kao paušalna naknada u skladu s odredbama Pravilnika o porezu na dohodak, a obračunava se srazmjerno ostvarenom fondu sati u odnosu na redoviti mjesečni fond sati.

(2) Radnik ima pravo na naknadu za prehranu u visini koju osnivač odredi za zaposlene u gradskoj upravi i u ostalim ustanovama, a utvrđuje ju gradonačelnik svojom odlukom.

### Članak 83.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđuju se kako slijedi:

NAZIV RADNOG MJESTA	Koeficijent
RAVNATELJ	2,90
PEDAGOG	2,01
PSIHOLOG	2,01
DEFEKTOLOG,REHABILITATOR-LOGOPED	2,01
KINEZILOG	2,01
ODGOJITELJ	1,70
VIŠA MEDICINSKA SESTRA	1,70
VODITELJ RAČUNOVODSTVA	1,70
ADMINISTRATIVNI DJELATNIK	1,36
KUHAR/ICA	1,33
DOMAR	1,33
POMOĆNA KUHARICA	1,15
SERVIRKA	1,10
PRALJA	1,10
SPREMAČICA	1,07

### Stimulativni dio plaće

### Članak 84.

(1) Radniku koji svoje poslove i radne zadaće obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate, ravnatelj može povećati plaću do 20%.

(2) Postotak uvećanja ravnatelj utvrđuje samostalno ili na prijedlog radnika koji neposredno rukovode i nadgledavaju rad radnika.

(3) Ravnatelj će koristiti mogućnost stimulacije radnika osobito kada rad radnika utječe na redovitost, pravovremenost i urednost u izvršavanju poslova, a posebice ako takav rad utječe na kvalitetu rada drugih radnika.

### Dodaci osnovnoj plaći

### Članak 85.

(1) Osnovna plaća iz članka 80. ovog Pravilnika uvećava se:

- za svaku navršenu godinu radnog staža.....0,5%
- za rad noću.....50%
- za prekovremeni rad.....50%
- za rad subotom.....30%
- za rad nedjeljom.....50%

- za dvokratni rad.....10%
- za rad odgajatelja na projektima utvrđenim Godišnjim planom i programom rada po nalogu ravnatelja .....10%

(2) Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren kod poslodavca u djelatnosti predškolskog odgoja na području grada Rovinjske općine Bale - Valle, i to za:

- 20 – 29 godina staža.....4 %
- 30 – 34 godina staža.....8 %
- 35 i više godina.....10%

(3) Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za napredovanje u struci:

- Mentor.....10%
- Savjetnik .....15%

(4) Ako radnik radi na poslovima složenijeg radnog mjesta, pripada mu koeficijent za to radno mjesto, srazmjerno danima provedenim u radu na tom radnom mjestu.

(5) Naknade iz ovog članka međusobno se kumuliraju.

(6) Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja iznad norme neposrednog odgojno obrazovnog rada s djecom (odgojitelji preko 5,5 sati neposrednog rada), odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

(7) Ukoliko odgojitelj u dogovoru s poslodavcem umjesto plaćenog prekovremenog rada koristi slobodne dane obračun se vrši na način da se 1 odrađeni prekovremeni sat računa kao 1,5 sat redovnog rada i dijeli sa brojem sati neposrednog rada (5,5 sati) kako bi se dobio broj slobodnih sati na koje radnik ostvaruje pravo. Radnik po ovoj osnovi može ostvariti najviše sedam (7) slobodnih dana u pedagoškoj godini, dok će se ostatak isplatiti kao prekovremeni rad.

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

(9) Radniku koji zbog odsutnosti radnika obavlja pomoćno tehničke poslove koji se, zbog specifičnosti posla, moraju odraditi po nalogu ravnatelja i ne trpe odgodu te ih nije moguće odraditi prekovremenim radom utvrđuje se dodatak na plaću od 5% za dane provedene na radu u takvim organizacijskim uvjetima.

## Isplata plaće

### Članak 86.

(1) Mjesečnu plaću poslodavac radnicima isplaćuje najmanje jednom mjesečno. Rok za isplatu plaće je najkasnije 15. u mjesecu za protekli mjesec.

(2) U slučaju zakašnjenja isplate plaće, poslodavac je obvezan radniku isplatiti zakonske zatezne kamate.

(3) Naknada plaće iz članka 81. ovoga Pravilnika koja tereti poslodavca isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaća.

(4) Poslodavac je dužan na zahtjev zaposlenika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, održavanje, sindikalne članarine i sl.).

## Naknada plaće

### Članak 87.

Radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio za redovno radno vrijeme u slučaju:

- godišnjeg odmora,



- plaćenog dopusta,
- blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- bolovanja zbog povrede na radu,
- invalidnosti i profesionalnog oboljenja,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja ako je upućen od poslodavca,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- sindikalnom povjereniku kada zbog sindikalne aktivnosti ne radi poslove svog radnog mjesta,
- obrazovanja ili stručnog usavršavanja u skladu s potrebama poslodavca,
- odbijanja obavljanja poslova kada nisu provedene propisane mjere zaštite na radu (za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu), ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove

#### **Članak 88.**

(1) Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio.

(2) Naknada plaće u ostalim slučajevima iz članka 87. utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio.

(3) Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, povrede, njege člana obitelji i u drugim slučajevima utvrđenim propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće u skladu s odredbama tih propisa.

(4) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini 80% njegove plaće po satu ostvarenom u razdoblju koje propisuje Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje.

### **Solidarnost**

#### **Članak 89.**

(1) Kada tijekom radnog vijeka kod radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti zbog starosti, povrede na radu, profesionalnih i ostalih bolesti, te drugih razloga, pored prava na povoljnije uvjete rada, radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od osnovne plaće uvećane za dodatke koju je ostvario u prethodnom mjesecu prije nastupa spomenutih okolnosti.

(2) Radnik kojem do stjecanja prava na mirovinu nedostaje pet godina radnog staža ili života, zadržava do odlaska u mirovinu najmanje plaću koja se sastoji od osnovne plaće uvećane za dodatke koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti.

(3) Plaće radnika iz stavka 1. i 2. ovog članka uvećavaju se u razmjerno s rastom prosječnih plaća poslodavca.

#### **Članak 90.**

(1) Naknada plaće koja pripada invalidu od dana nastanka invalidnosti ili od dana određene opasnosti od invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije, do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto utvrđuje se u visini osnovne plaće radnog mjesta na koje je do tada bio raspoređen.

(2) Za skraćeno radno vrijeme invalidu rada pripada naknada prema propisima o invalidskom osiguranju.

### **Pripravnici**

#### **Članak 91.**

Pripravnik s kojim je poslodavac zasnovao radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme ima za vrijeme pripravničkog staža pravo na plaću u iznosu od 85% plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

## Mentorstvo

### Članak 92.

Odgajatelji i stručni suradnici – članovi komisije za mentorstvo nad studentima, pripravnicima i volonterima koji imaju stalno prebivalište na području Grada Rovinja – Rovigno i općine Bale - Valle za svoj rad u mentorstvu imaju pravo na nagradu u vidu ostvarivanja dodatnih sati i to kako slijedi:

1. Mentorstvo nad studentima I i II godine:
  - a) odgajatelj .....16 sati (2 dana) za cjelokupni program prakse
  - b) stručni suradnik ..... 8 sati (1 dan) za cjelokupni program prakse
2. Mentorstvo nad studentima III godine:
  - a) odgajatelj: .....16 sati (2 dana) za cjelokupni program prakse  
4 sata za svaku održanu aktivnost studenta
  - b) stručni suradnik ..... 8 sati (1 dan) za cjelokupan program prakse  
2 sata za svako prisustvovanje aktivnosti studenta
3. Mentorstvo nad pripravnicima ili volonterima:
  - a) odgajatelj.....32 sata (4 dana) za program pripravnika ili volontera  
6 sati za svaku održanu aktivnost, pripreme i konzultacije
  - b) stručni suradnik..... 16 sati (2 dana) za program pripravnika ili volontera  
3 sata za svako prisustvovanje aktivnosti

U slučaju prijevremenog prekida mentorstva odgajatelj i stručni suradnik ostvaruju pripadajuće sate iz stavka 1. ovog članka proporcionalno programu i održanim ili prisustvovanim aktivnostima.

Višak ostvarenih sati za mentorstvo nad studentima i pripravnicima ili volonterima, odgajatelji i stručni suradnici koristiti će u vidu slobodnih dana sukladno potrebama organizacije rada. Jedinica obračuna i korištenja sati/dana je 1 dan = 8 sati.

## Pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora

### Članak 93.

(1) Radniku se isplaćuje prigodna nagrada za godišnji odmor (regres za godišnji odmor) u slučaju da navedeno pravo ostvaruju i radnici u tijelima gradske uprave Grada Rovinja - Rovigno u visini koja se osigurava za zaposlenike u tijelima gradske uprave.

(2) Prigodna nagrada iz stavka 1. ovog članka u pravilu se isplaćuje prije korištenja godišnjeg odmora.

(3) Radnici koji ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruju pravo na isplatu prigodne nagrade iz stavka 1. ovoga članka razmjerno broju mjeseci provedenom na radu u godini za koju ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(4) Za izračun razmjernog dijela regresa uzima se u obzir svaki puni mjesec radnog odnosa, odnosno 1/12 utvrđenog iznosa regresa za svaki puni mjesec proveden u radnom odnosu.

## Otpremnina

### Članak 94.

(1) U slučaju kada radnik odlazi u mirovinu pripada mu pravo na otpremninu u visini koju ostvaruju radnici u tijelima gradske uprave Grada Rovinja – Rovigno, a najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(2) Otpremninu je poslodavac dužan isplatiti sa posljednjom plaćom.



## Jubilarne nagrade

### Članak 95.

(1) Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidan rad kod poslodavca, odnosno njegovim pravnim prednicima, kada navršše:

- za 5 godina staža.....1 osnovice iz stavka 2.ovog članka
- za 10 godina staža.....1,25 osnovice iz stavka 2.ovog članka
- za 15 godina staža.....1,5 osnovice iz stavka 2.ovog članka
- za 20 godina staža.....1,75 osnovice iz stavka 2.ovog članka
- za 25 godina staža.....2 osnovice iz stavka 2.ovog članka
- za 30 godina staža.....2,5 osnovice iz stavka 2.ovog članka
- za 35 godina staža.....3 osnovice iz stavka 2.ovog članka
- za 40 godina staža.....4 osnovice iz stavka 2.ovog članka
- za 45 godina staža.....5 osnovica iz stavka 2.ovog članka

(2) Osnovica za isplatu jubilarne nagrade jednaka je osnovici koju osnivač odredi za zaposlene u gradskoj upravi i u ostalim ustanovama, a utvrđuje ju gradonačelnik svojom odlukom.

(3) Jubilarna nagrada isplaćuje se slijedeći dan računajući od dana navršavanja godina radnog staža, odnosno najkasnije sa sljedećom isplatom plaće.

(4) Iznimno, ako radniku prestaje rad kod poslodavca, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti radniku sljedećeg mjeseca po prestanku rada, a u slučaju smrti radnika njegovim nasljednicima sukladno Zakonu o nasljeđivanju.

## Solidarne pomoći

### Članak 96.

(1) Radnik ili njegova obitelji imaju pravo na potporu u neto iznosima kako slijedi:

- smrt radnika..... 1.327,23 EUR
- smrt člana uže obitelji radnika..... 663,61 EUR
- invalidnost radnika – jednokratno godišnje.....663,61 EUR
- bolovanje radnika duže od 90 dana (godišnje).....331,81 EUR
- otklanjanje posljedica elementarnih nepogoda.....663,61 EUR

(2) Užom obitelji radnika iz stavka 2. ovog članka smatraju se: supružnik, roditelji, djeca, usvojena djeca i djeca na skrbi.

(3) Solidarne pomoći isplaćuju se radniku ili njegovoj obitelji u trenutku nastalog slučaja, a najkasnije u roku od 8 dana od dana podneska dokumentacije.

## Pokloni djeci radnika

### Članak 97.

(1) Poslodavac će radniku za svako dijete do 15 godina starosti koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, u prigodi Dana Svetog Nikole isplatiti dar u iznosu koje osigurava osnivač ustanove za zaposlene u tijelima gradske uprave

## Dnevnica

### Članak 98.

(1) Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnic, puna naknada prijevoznih troškova i naknada punog iznosa troškova hotelskog noćenja.

(2) Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnic, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike državnog proračuna.

(3) Ugovorne strane sporazumno utvrđuju iznos dnevnice do visine neoporezivog iznosa.

(4) Iznos dnevnice umanjuje se za 30% u slučaju da je na službenom putovanju osiguran jedan obrok (ili ručak ili večera), a ukoliko su osigurana dva obroka iznos dnevnice umanjuje se za 60% (i ručak i večera).

(4) Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najmanje 24 sata prije putovanja u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

(5) Radnik ima pravo na pola dnevnice ukoliko službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a ukoliko službeno putovanje traje između 12 i 24 sata ima pravo na punu dnevnicu.

(6) Ukoliko radnik koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo čije korištenje je odobreno, ima pravo na naknadu troškova u visini neoporezivog iznosa propisanog pravilnikom o porezu na dohodak.

## **Troškovi prijevoza**

### **Članak 99.**

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i odlaska s posla u visini troškova javnog prijevoza ukoliko je udaljenost njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje 1000 metara.

(2) Prebivalište odnosno boravište radnika u smislu ovog članka je prebivalište, odnosno boravište radnika, sukladno Zakonu o prebivalištu.

(3) Radnik kojemu je udaljenost od mjesta prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od 1000 metara u jednom pravcu, ne ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza.

(4) Ako je od prebivališta odnosno boravišta radnika do mjesta rada organiziran javni prijevoz, radnik ima pravo na naknadu troškova mjesečne autobusne karte.

(5) Pod organiziranim javnim prijevozom u smislu ovog članka smatra se mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju.

(6) U slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg radnik ne koristi, ostvariti će pravo na naknadu troškova prijevoza do visine mjesečne autobusne karte.

(7) Ako je od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada organiziran javni prijevoz od više prijevoznika koji prometuju na toj relaciji i nude mjesečnu kartu, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati u onoj visini koja je povoljnija za poslodavca.

(8) Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza koji nudi mjesečnu kartu, naknada troškova prijevoza isplatiti će se kako slijedi:

- za udaljenost unutar granica naselja Rovinja – Rovigno (unutar granice GUP-a), a veće od 1000 metara od mjesta rada, u visini mjesečne prijevozne karte za slične udaljenosti mjesnog prijevoza najbližeg grada u Istarskoj županiji u kojem je takav prijevoz organiziran;
- za udaljenost unutar Grada Rovinja – Rovigno, a izvan granica iz prethodne alineje 0,20 eura (1,50 kuna) po prijednom kilometru;
- za udaljenost izvan granica Grada Rovinja – Rovigno, 0,13 eura (1,00 kuna) po prijednom kilometru.

(9) Udaljenost se u smislu ovog članka utvrđuje prema planeru Hrvatskog autokluba na temelju kartografske podloge Google maps i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenost iz stavka 3. ovog članka, kao najkraća pješačka ruta.

(10) Radnici koji su zbog opisa posla primorani na povratak na radno mjesto (npr. odgajatelji i stručni suradnici koji obavljaju dužnosti vezane za suradnju s roditeljima, edukacije, radni dogovori i ostala zaduženja po godišnjoj konkretizaciji rada, te ostali zaposlenici prema potrebi) imaju pravo na naknadu troška ponovnog dolaska.

(11) Uvjeti za ostvarivanje prava na naknadu troška ponovnog dolaska su, da je radnik po



završetku rada napustio radno mjesto te da je između završetka rada i ponovnog dolaska na radno mjesto prošlo najmanje dva sata.

(12) Putni troškovi radnika koji je bio na službenom putovanju sa službenim vozilom, računaju se od adrese službene garaže odnosno parkinga gdje je ostavljeno službeno vozilo do mjesta prebivališta odnosno boravišta radnika.

(13) Ukoliko radnik koristi službeno vozilo za dolazak i odlazak sa posla, nema pravo na naknadu troškova prijevoza.

(14) Svi radnici obvezi su službi za kadrovske poslove na posebnom obrascu dostaviti podatke kao i svaku promjenu podataka o prebivalištu odnosno boravištu te ostale podatke potrebne za obračun naknade troškova prijevoza.

(15) Naknada putnih troškova i naknada troškova prijevoza za dolazak i odlazak s posla isplaćuje se jednom mjesečno, prilikom isplate plaće, a prema stvarnom broju dolazaka na posao.

(16) Zadužuje se referent za obračun plaća za semestralno ažuriranje (lipanj – prosinac) podataka o visini iznosa autobusnih karata iz ovog članka.

(17) Visinu iznosa naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru iz stavka 8. ovog članka, Osnivač može utvrditi zasebnom odlukom bez potrebe mijenjanja odredbi ovog Pravilnika.

## **Božićnica**

### **Članak 100.**

(1) Radnik ima pravo na isplatu godišnje nagrade neposredno prije blagdana u slučaju da navedeno pravo ostvaruju i radnici u tijelima gradske uprave Grada Rovinja - Rovigno.

(2) Radnik koji je na dan isplate godišnje nagrade u radnom odnosu kod poslodavca manje od 12 mjeseci u tekućoj godini, ima pravo na isplatu razmjernog dijela godišnje nagrade.

(3) Za izračun razmjernog dijela godišnje nagrade uzima se u obzir svaki puni mjesec radnog odnosa, odnosno 1/12 utvrđenog iznosa godišnje nagrade za svaki puni mjesec proveden u radnom odnosu.

## **Sindikalna članarina**

### **Članak 101.**

(1) Računovodstvo poslodavca će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati je na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

(2) Pisanu suglasnost iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan dostaviti računovodstvu poslodavca.

## **Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem**

### **Članak 102.**

(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 takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga 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 znao 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.

## **VIII. NAKNADA ŠTETE**

### **Odgovornost radnika za štetu**

#### **Članak 103.**

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

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

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

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

#### **Članak 104.**

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

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

#### **Članak 105.**

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

#### **Članak 106.**

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

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

#### **Članak 107.**

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

#### **Članak 108.**

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

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

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

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



## **Članak 109.**

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

## **IX. PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

### **Članak 110.**

Ugovor o radu može prestati samo u slučajevima određenim Zakonom.

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

### **Članak 111.**

(1) Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.
- i drugim slučajevima prema zakonskim odredbama.

(2) Poslodavac je dužan u roku od osam (8) dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

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

(4) Poslodavac u potvrdi iz stavaka 2. i 3. ovog članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

### **Posebne odredbe o prestanku radnog odnosa**

### **Članak 112.**

(1) Radnik kojemu se tijekom radnog odnosa naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost, upućuje se na liječnički pregled o trošku poslodavca.

(2) Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(3) Radnik koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovog članka prestaje radni odnos izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(4) Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada, potvrdi da je radna sposobnost radnika bitno narušena, poslodavac donosi odluku kojom se radnik raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima.

(5) Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos i u slijedećim slučajevima:

- ako poslodavac utvrdi da odgojitelj i stručni suradnik ne ostvaruju odgojno-obrazovni program sukladno zakonu i propisu donesenom na temelju zakona,
- ako ne položi stručni ispit u propisanom roku,
- odnosno svim radnicima Poslodavca koji ne udovoljavaju čl. 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, kao i u svim drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

## **Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijekom otkaznog roka**

### **Članak 113.**

- (1) Otkaz mora imati pisani oblik.
- (2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
- (4) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.
- (5) 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 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.
- (6) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (7) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom 6 mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu.
- (8) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremen nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

### **Otkazni rok**

### **Članak 114.**

- (1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok se određuje sukladno Zakonu o radu.
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo 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 kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. ovoga članka.

### **Članak 115.**

- (1) Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu ravnatelj je dužan savjetovati se odnosno zatražiti prethodnu suglasnost sindikata (radničkog vijeća) o namjeravanoj odluci.
- (2) Kod otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga ako u roku od šest mjeseci od dana otkaza nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, ravnatelj je dužan radniku kojemu je otkazan ugovor o radu, ponuditi sklapanje novoga ugovora o radu.

## **X. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 116.**

- (1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dana dostave akta kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti ravnatelju zahtjev za zaštitu prava.
- (2) Ako ravnatelj u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

### **Članak 117.**

Ako ravnatelj utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz članka 116 stavka 1. ovoga Pravilnika, odbacit će zahtjev radnika.



### **Članak 118.**

Ako postupi prema članku 116. stavak 1. ovoga Pravilnika, odlučujući o zahtjevu, ravnatelj može:

- zahtjev odbiti kao neosnovan,
- osporavani akt izmijeniti ili poništiti,
- osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt.

### **Dostava pismena**

#### **Članak 119.**

(1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnom mjestu.

(2) Potvrdu o izvršenoj dostavi potpisuju osoba koja dostavlja pismeno i radnik. Radnik treba na dostavnici sam označiti datum primitka pismena. Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na potvrdi.

(3) Kada radniku pismeno nije dostavljeno na radno mjesto, radniku se treba pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu. U slučaju odbijanja primitka pismena ili nepoznate adrese dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Ustanove.

(4) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Ustanove, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od tri dana od dana isticanja pismena.

(5) Poslodavac može radniku dostaviti pismena u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavila i da ih je radnik primio, osim u slučaju kada se radi o obveznoj osobnoj dostavi.

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

### **Članak 120.**

(1) Poslodavac će osigurati radničkom vijeću, odnosno sindikalnom povjereniku u funkciji radničkog vijeća, prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

(2) Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, poslodavac će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Ustanovi koji se ravnatelju pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.

(3) Sindikalni povjerenik ima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom o radu.

### **Članak 121.**

Za izvještavanje radničkog vijeća odnosno sindikata o poslovnim podacima poslodavca propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikatom o namjeri donošenja pojedinih odluka ovlašten je ravnatelj.

### **Članak 122.**

Poblži uvjeti za rad radničkog vijeća, odnosno sindikata, uredit će se sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca, odnosno Kolektivnim ugovorom.

### **Članak 123.**

(1) Skup radnika čine svi radnici zaposleni kod poslodavca.

(2) Skup radnika saziva radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Ustanove.

(3) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika može sazvati ravnatelj.

## XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 124.

Autentično tumačenje ovog Pravilnika daje Upravno vijeće.

### Članak 125.

(1) Ovaj Pravilnik može se mijenjati i dopunjavati samo na način i u postupku po kojem je donesen.

(2) Za prava iz radnog odnosa koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjivat će se odredbe Zakona o radu odnosno za radnika najpovoljnije pravo ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije uređeno.

### Članak 126.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 13. ožujka 2019., KLASA:601-02/19-06, URBROJ: 2171-01-20-01-1 te I. Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 12. veljače 2021. godine, KLASA: 012-03/21-02/01, URBROJ: 2171-01-20-21-2, II. Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 27. siječnja 2022.godine, KLASA: 301-02/22-04/1, URBROJ: 2171-01-20-04-22-01, III. Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 20.travnja 2022.godine, KLASA: 601-02/22-04/1, URBROJ: 2171-01-20-04-22-05, IV. Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 10.kolovoza 2022.godine, KLASA: 601-02/22-04/1, URBROJ: 2171-01-20-04-22-06, V. Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 23. studenog 2022.godine, KLASA: 601-02/22-04/1, URBROJ: 2171-01-20-04-22-09, VI. Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 09. veljače 2023.godine, KLASA: 011-03/23-02/02, URBROJ: 2171-01-20-23-01.

### Članak 127.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca.

Klasa:011-03/24-02/1  
Ur.broj:2171-01-20-24-1  
Rovinj - Rovigno, 13. ožujka 2024. godine



Predsjednik Upravnog vijeća

Maria Tamburini

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči poslodavca dana 14. 03. 24., a stupio je na snagu dana 21. 03. 24.



Ravnateljica

Susanna Godena