

Temeljem čl. 46. i 91. Statuta Dječjeg vrtića " BISTRAC" Ogulin (u nastavku teksta: Statut), u svezi s čl. 26., čl. 131. st. 2., čl.150.st.3.toč.1 i čl.153.st.3. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/14, 127/17 i 98/19 - u nastavku teksta: Zakon o radu), nakon savjetovanja provedenog od 21. siječnja 2021. godine do 29. siječnja 2021. godine s radničkim vijećem, odnosno sa sindikalnom povjerenicom koja povjerenica sukladno čl.153.st.3. Zakona o radu ima sva prava i dužnosti radničkoga vijeća, Upravno vijeće Dječjeg vrtića "Bistrac" Ogulin (u nastavku teksta: Poslodavac, Vrtić) na sjednici održanoj dana 3. veljače 2021. godine donosi sljedeći

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Predmet Pravilnika

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava i obveza radnika zaposlenih kod Poslodavca, plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, ako ta pitanja nisu riješena kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Primjena Pravilnika

Članak 2

(1) Pravilnik se primjenjuje neposredno na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, radnike koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca.

(2) Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se i na radnike upućene kod Poslodavca na rad preko agencije za privremeno zapošljavanje u dijelu kojim su uređeni plaća i drugi uvjeti rada u smislu Zakona o radu (radno vrijeme, odmori, dopusti, zaštita zdravlja, zaštita od diskriminacije, zaštita na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika) ako su povoljniji od onih koji se inače primjenjuju na upućene radnike, osim ako kolektivnim ugovorom, zaključenim između agencije/udruge agencija i sindikata o tim pitanjima nije nešto drugo ugovoreno, u kojem slučaju se u odnosu na plaću i druge uvjete rada ustupljenih radnika primjenjuje taj kolektivni ugovor.

(3) Prava koja su uređena odredbama ovog Pravilnika, a vrijede za bračnog druga, odnose se na izvanbračnog druga i životnog partnera.

Rodna jednakost

Članak 3

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

Načelo primjene najpovoljnijeg prava za radnika

Članak 4

U slučaju da su prava i obveze radnika koji su predmet uređenju ovog Pravilnika, drukčije uređena ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, Zakonom o radu, ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike Poslodavcu, primjenjuje se najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu, ili drugim zakonom, nije određeno drukčije.

Temeljna prava i obveze radnika i Poslodavca

Članak 5

(1) Radnik je obvezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Poslodavcem za vrijeme redovitog radnog vremena, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno po uputama ravnatelja Poslodavca.

(2) Prilikom zasnivanja radnog odnosa kod Poslodavca, ravnatelj Poslodavca dužan je upozoriti radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu.

(3) Radnik je dužan poštovati sve propise o radu Republike Hrvatske posebno one odredbe ugovora o radu, ovog Pravilnika, ili kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca koje se odnose na radno vrijeme radnika, disciplinu, održavanje opreme te usavršavati svoje znanje i vještinu i pridržavati se pravila struke proizlaze iz organizacije rada kod Poslodavca.

(4) Radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke i isprave/dokumente koji se tiču rada, a posebno osobne i ostale podatke i isprave/dokumente o djeci. Odavanje poslovne tajne smatra se težom povredom radne obveze zbog koje se radniku može otkazati ugovor o radu.

Članak 6

(1) Poslodavac je radniku za obavljene rad dužan isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama Poslodavca datim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

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

(3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Evidencija o radnicima zaposlenim kod poslodavca

Članak 7

(1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o svim radnicima koji su kod njega zaposleni.

(2) Evidencija iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati podatke o radnicima i radnom vremenu sukladno Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencija o radnicima („Narodne novine“ broj 73/2017)

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU I RADNI ODNOSI

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 8

Radni odnosi kod Poslodavca zasniva se temeljem natječaja, odnosno oglasa, sukladno Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ broj 10/97, 107/07, 94/13, 98/19) i Pravilniku o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika, te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću („Narodne novine“ broj 133/97).

Članak 9

Odluku o zasnivanju radnog odnosa donosi Upravno vijeće Poslodavca, na prijedlog ravnatelja Poslodavca.

Članak 10

(1) Radni odnos između radnika i Poslodavca zasniva se, u pravilu na neodređeno vrijeme, ugovorom o radu na temelju provedenog natječaja.

(2) Odluku o objavi natječaja iz stavka 2. ovog članka donosi Upravno vijeće Poslodavca na prijedlog ravnatelja Poslodavca.

(3) Natječaj se objavljuje na internetskoj stranici i oglasnoj ploči Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te na internetskoj stranici i oglasnoj ploči Poslodavca, a rok za primanje prijave kandidata ne može biti kraći od osam dana.

(4) Izbor između kandidata prijavljenih na natječaj objavljuje Upravno vijeće Poslodavca, na prijedlog ravnatelja Poslodavca.

(5) Ravnatelj Poslodavca pisanim putem obavijestit će kandidata koji nije izabran na provedenom natječaju, uz povrat natječajne dokumentacije

(6) S izabranim kandidatom ravnatelj Poslodavca sklapa ugovor o radu. Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i smatra se sklopljenim kada se Poslodavac i radnik suglase o svim bitnim odredbama ugovora.

(7) Iznimno od odredbe stavka 2.ovog članka, za poslove koji ne trpe odgađanje ravnatelj Poslodavca može s radnikom sklopiti Ugovor o radu na određeno vrijeme za razdoblje do 60 dana bez provedenog natječaja, odnosno oglasa.

Članak 11

U postupku sklapanja ugovora o radu Poslodavac ne smije tražiti od osobe koja želi sklopiti ugovor o radu podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja ne mora se odgovoriti.

2. Bitni sadržaj ugovora o radu

Članak 12

(1) Ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

- 1) strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
- 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 opisa 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, 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, 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, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik koji uređuje ta pitanja.

3. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 13

(1) Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo osoba koja zadovoljava te uvjete.

(2) Posebni i opći uvjeti koje moraju ispunjavati radnici utvrđuju se temeljem potreba Poslodavca, sukladno zakonu i drugim odgovarajućim pravnim aktima.

(3) Posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu smatraju se osobito: stručna sprema, radni staž, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla, radno iskustvo na određenim poslovima, te posebna zdravstvena sposobnost radnika.

(4) Poslodavac radnika u svako doba može uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti u kojem slučaju troškove pregleda snosi Poslodavac.

Članak 14

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 15

(1) Radni odnos kod Poslodavca ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena na kaznu zatvora (neovisno o tome je li izrečena uvjetna ili bezuvjetna kazna) za neko od kaznenih djela počinjenih s namjerom protiv života i tijela, protiv Republike Hrvatske, protiv pravosuđa, protiv javnog reda, protiv imovine, protiv službene dužnosti, protiv čovječnosti i ljudskog dostojanstva, protiv osobne slobode, protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, protiv braka, obitelji i djece, protiv zdravlja ljudi, protiv opće sigurnosti, krivotvorenja, te bilo koje drugo kazneno djelo počinjeno na štetu djeteta ili korištenjem djeteta ili maloljetne osobe, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.

(2) Radni odnos kod Poslodavca ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u stavku 1. ovoga članka.

(3) Radni odnos kod Poslodavca ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od prekršajnih djela za nasilničko ponašanje, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.

(4) Radni odnos kod Poslodavca ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela navedenih u stavku 3. ovoga članka.

(5) Ako osoba u radnom odnosu u dječjem vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, Poslodavac će tom radniku otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a nakon isteka tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju Poslodavac, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.

(6) Ako Poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u dječjem vrtiću pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, Poslodavac će tog radnika udaljiti od obavljanja poslova do obustave kaznenog, odnosno prekršajnog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine

prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.

(7) Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni, odnosno prekršajni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen odgovornosti, radniku će se vratiti obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljenja.

(8) Osoba koja je pravomoćno osuđena, odnosno protiv koje je pokrenut kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, ne može obavljati poslove kod Poslodavca niti kao vanjski suradnik.

(9) Kod Poslodavca ne mogu zasnovati radni odnos ni osobe kojima je izrečena zabrana rada ili im je prestao radni odnos zbog nezakonitog i/ili neprofesionalnog postupanja na štetu prava i interesa djece.

(10) Radni odnos kod Poslodavca ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru za zaštitu dobrobiti djeteta sukladno posebnom propisu.

4. Odgojno-obrazovni radnici i ostali radnici

Članak 16

(1) Kod Poslodavca na poslovima njege, odgoja i obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci rade sljedeći odgojno-obrazovni radnici: odgojitelj i stručni suradnik (pedagog, psiholog, logoped i rehabilitator) te medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica.

(2) Osim odgojno-obrazovnih radnika iz stavka 1. ovoga članka, kod Poslodavca rade i druge osobe koje obavljaju administrativno-tehničke i pomoćne poslove (u daljnjem tekstu: ostali radnici).

(3) Odgojno-obrazovni radnici u dječjem vrtiću moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja, položen ispit te utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova kako je to propisano važećim Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju i ostalim važećim propisima s područja predškolskog odgoja i obrazovanja.

(4) Odgojitelji i stručni suradnici obvezni su stručno se usavršavati.

5. Pripravnici i polaganje stručnog ispita

Članak 17

(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 obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.

(4) Za polaganje stručnog ispita, pripravnik mora od Poslodavca dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

(5) Za polaganje stručnog ispita, pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od 7 (sedam) radnih dana.

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

(6) Rok iz stavka 5. ovoga članka ne teče u slučaju:

a) privremene nesposobnosti radnika za rad, korištenje rodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, i vojne službe, te se produžuje za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad.

b) kada radnik nije mogao pristupiti polaganju ispita zbog izvanrednih okolnosti koje su uzrokovale odgodu propisanog roka za polaganje i to do prvog roka određenog za polaganje stručnog ispita.

(7) Na stažiranje pripravnika, polaganje stručnog ispita iz stavka 3.ovog članka i na prava i dužnosti njihovih mentora primjenjuju se odredbe važećeg Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, važećih provedbenih propisa donesenih temeljem tog zakona i sve važeće odredbe ostalih propisa koji uređuju stažiranje pripravnika koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja kao i prava i dužnosti njihovih mentora.

6. Volonteri

Članak 18

(1) Odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva može obaviti pripravnički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad). Volonterski rad traje najduže koliko i pripravnički staž propisan člankom 17.stavkom 2. ovog Pravilnika.

(2) Ako zakonom nije drugačije propisano, na volontera se primjenjuju i odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, naknadi plaće i materijalnim pravima te prestanku ugovora o radu.

7. Provjera sposobnosti

Članak 19

(1) Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom, za poslove za koje je ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom Poslodavca, kao posebni uvjet, propisano prethodno radno iskustvo,

određena stručna sprema ili posebna stručna znanja, može se odrediti provjera sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova za koje se sklapa ugovor o radu.

(2) Provjeru sposobnosti provodi ravnatelj Poslodavca.

(3) Provjera sposobnosti može uključiti pisanu provjeru i/ili intervju temeljem kojega se donosi odluka o sklapanju ugovora o radu s određenom osobom.

8. Trajanje ugovora o radu

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 20

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 21

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

- rokom;
- izvršenjem određenog posla;
- nastupanjem određenog događaja.

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

(3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekidno 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) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz st. 3. ovog članka.

(5) Ograničenja navedena u st. 2. i 3. ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

(6) 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.

(7) U slučaju da je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama zakona, ili ovog Pravilnika, 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 22

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 23

Poslodavac će radnicima koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

9. Probni rad

Članak 24

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

(2) Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, time da on može trajati najduže šest mjeseci.

Članak 25

(1) Probni rad se ugovara da bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

(2) Probni rad radnika prati ravnatelj Vrtića ili osoba, odnosno povjerenstvo koje je za to imenovao i ovlastio ravnatelj Vrtića.

(3) Zadnjeg dana probnog rada ravnatelj Vrtića izvijestit će radnika na probnom radu o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.

Ako je radnik zadovoljio na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu uz otkazni rok od 7 (sedam) dana.

(4) Ako se posljednjeg dana probnog rada ne donese odluka o prestanku ugovora o radu, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, s tim da se odluka može donijeti i prije isteka probnog rada.

(5) U slučaju privremene nesposobnosti radnika za rad tijekom trajanja probnog rada, a koja traje ukupno dulje od 15 (petnaest) dana tijekom trajanja probnog rada, probni rad produžava se za toliko vremena koliko je ta nesposobnost trajala. O produljivanju trajanja probnog rada odluku donosi Poslodavac prije isteka ugovorenog trajanja probnog rada.

III. SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA I ORGANIZACIJA RADA

Članak 26

Svako radno mjesto kod Poslodavca ima svoj redni broj, naziv i potrebne uvjete za obavljanje poslova te pripadajuću grupu složenosti (koeficijent složenosti poslova).

Članak 27

Pod uvjetima potrebnim za obavljanje poslova radnog mjesta smatraju se stupanj stručne spreme, zvanje, potrebno znanje, potreban staž i posebna znanja.

Članak 28

Točan broj i naziv sistematiziranih radnih mjesta, vrsta i opsega poslova i zadaća, broj izvršitelja i zahtjevi glede njihove stručne osposobljenosti i potrebnog radnog iskustva, opis poslova radnih mjesta i organizacija rada kod Poslodavca, kao javne ustanove u kojoj ustanovi se osigurava ostvarivanje programa predškolskog odgoja i obrazovanja djece, propisani su važećim Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu radu.

IV. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

Članak 29

(1) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom propisom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i ovim Pravilnikom.

(2) Poslodavac ovim Pravilnikom utvrđuje osnove i mjerila za isplatu plaće radniku.

1. Jednakost plaća žena i muškaraca

Članak 30

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

(2) U smislu stavka 1. ovoga članka, dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako:

- 1) obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju
- 2) je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti
- 3) je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.

(3) Pod plaćom se, u smislu stavka 1. ovoga članka, podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.

(4) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, ovog Pravilnika ili drugoga pravnog akta protivna stavku 1. ovoga članka, ništetna je.

2. Plaća radnika

Članak 31

Za obavljeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi
- dodatka na plaću za radni staž, za rad u otežanim uvjetima, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi

3. Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 32

Osnovna plaća isplaćuje se za ostvareni ugovoreni opseg rada.

Članak 33

- (1) Osnovna plaća radnika predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova.
- (2) Osnovica za izračun mjesečne osnovne plaće je svota propisana u bruto iznosu koji iznos utvrđuje upravno vijeće Poslodavca, uz prethodnu suglasnost osnivača Poslodavca, Grada Ogulina
- (3) Za radna mjesta kod Poslodavca utvrđuju se sljedeći koeficijenti:

•—RAVNATELJ	1,896
•—ODGOJITELJ	1,208
•—DEFEKTOLOG - LOGOPED	1,302
•—ZDRAVSTVENI VODITELJ	1,208
•—VODITELJ RAČUNOVODSTVA	1,167
•—VODITELJ PROJEKTA	1,20721
•—BLAGAJNIK	0,885
•—KUHAR	0,833
•—POMOĆNI KUHAR	0,746
•—KROJAČICA - PRALJA	0,833
•—LOŽAČ – DOMAR	0,833
•—SPREMAČICA	0,746
•—POMOĆNI RADNIK ZA NJEGU; SKRB I PRATNJU	0,746

(4) Pri primjeni koeficijenata za izračun osnovne plaće svakog radnika uzima se u obzir stvarna stručna sprema radnika.

(5) Koeficijent pripravnika umanjuje se za 20%.

(6) Koeficijent radnika s neodgovarajućom stručnom spremom umanjuje se za 15%

4. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 34

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu ukupnog radnog staža za 0,5%., ali najviše do 20% osnovne plaće.

Članak 35

(1) U slučaju kad radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u otežanim uvjetima rada, u dane blagdana ili neradne dane propisane zakonom, u noćnom radu, nedjeljom ili prekovremeno, ima pravo na sljedeće povećanje plaće:

•—za rad u dane blagdana i neradne dane propisane zakonom	50%
•—za rad subotom i nedjeljom	40%
•—za prekovremeni rad	50%

•—za noćni rad	50%
•—za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni	10%
•—za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 (jednog) sata	10%

(2) Pod noćnim radom iz stavka 1. ovoga članka smatra se rad od 22,00 sata navečer do 6,00 sati ujutro.

(3) Svaki sat rada odgojitelja duži od 27,5 sati tjedno neposrednog odgojno-obrazovnog rada s djetetom i skupinom djece sukladno Državnom pedagoškom standardu smatra se prekovremenim radom pod uvjetom da je ostvaren puni fond sati, i isplatit će se uvećan za 50% od satnice redovnog rada.

(4) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada=1 sat i 30 minuta redovnog sata rada) te u tom slučaju Poslodavac donosi odluku u kojoj se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kada je taj prekovremeni rad ostvaren.

(5) Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu Poslodavca koji rad radnik obavlja naizmjenično preko tjedna ili mjeseca u prijedodnevnom (I.smjena – od 06-14 sati), poslijepodnevnom (II. smjena 14-22 sata) ili noćnom (III. smjena – od 22 do 6 sati) dijelu dana.

(6) Pravo na uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka radnik ostvaruje samo za sate rada odrađene u posebnim uvjetima.

(7) Ako radnik ostvaruje pravo na povećanje plaće prema dvije ili više osnove iz stavka 1. ovoga članka istodobno, dodaci na plaću se kumuliraju.

5. Naknada plaće

Članak 36

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 37

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće u prethodna tri mjeseca, za vrijeme dok ne radi zbog:

- godišnjeg odmora;
- trajanja blagdana i neradnih dana određenih zakonom;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja za potrebe Poslodavca;

- plaćenog dopusta;
- za vrijeme zastoja u poslu za kojeg nije kriv radnik, a do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca;
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika

(2) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

Članak 38

(1) Ako radnik odbije raditi zato što kod Poslodavca nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

(2) Pravo na naknadu plaće iz stavka 1. ovoga članka ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

6. Rokovi i razdoblje isplate plaće i naknade plaće i isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 39

(1) Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec.

(2) Plaća se isplaćuje u novcu.

(3) Rok za isplatu plaće je do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

(4) Naknada plaće koju radniku isplaćuje Poslodavac, isplaćuje se na način i u roku kako je to propisano stavcima 1-3 ovog članka.

(5) Radnici primaju plaću i ostala primanja putem tekućih računa banaka prema osobnom odabiru.

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

Članak 39a

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

(2) 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.

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

Zabrana prijetoja

Članak 40

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

7. Drugi materijalni primici radnika

Naknada troškova prehrane

Članak 41

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prehrane u paušalnom iznosu od 300,00 kuna mjesečno.

(2) Ovo pravo pripada radniku koji je u mjesecu za koji se vrši isplata proveo na radu najmanje 10 (deset) radnih dana.

(3) Naknada za podmirenje troškova prehrane isplaćuje se radniku unaprijed i to najkasnije do posljednjeg dana u mjesecu za tekući mjesec.

Naknada troškova prijevoza

Članak 42

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim ili međumjesnim javnim prijevozom u visini troškova mjesečne karte umanjene za 20 posto.

(2) Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redoviti dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran umanjenu za 20 posto.

(3) Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redoviti 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 umanjenu za 20 posto.

(4) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se radniku unaprijed i to najkasnije do posljednjeg dana u mjesecu za tekući mjesec.

Otpremnina za odlazak u mirovinu

Članak 43

(1) Radniku koji odlazi u mirovinu Poslodavac će isplatiti otpremninu u visini tri prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republici Hrvatskoj u prethodna tri mjeseca.

(2) Pravo na otpremninu iz stavka 1. ovoga članka ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu starosnu i invalidsku mirovinu.

Jubilarna nagrada

Članak 44

(1) Za neprekidni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na jubilarnu nagradu i to:

- za 5 godina neprekidnog rada – u visini 0,75 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- za 10 godina neprekidnog rada – u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- za 15 godina neprekidnog rada – u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- za 20 godina neprekidnog rada – u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- za 25 godina neprekidnog rada – u visini 2,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- za 30 godina neprekidnog rada – u visini 2,50 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- za 35 godina neprekidnog rada – u visini 3,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- za 40 godina neprekidnog rada – u visini 4,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka

(2) Osnovica za isplatu jubilarnih nagrada iznosi najmanje 1.800,00 kuna, a stvarnu visinu osnovice utvrđuje upravno vijeće Poslodavca, uz suglasnost osnivača, Grada Ogulina svake godine, najkasnije do 31. prosinca za sljedeću godinu.

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

(4) Iznimno, ako radniku prestaje rad kod Poslodavca, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti radniku ili njegovim nasljednicima sljedećeg mjeseca po prestanku rada.

(5) U smislu stjecanja prava na jubilarnu nagradu iz stavka 1. ovoga članka razdoblja opravdane odsutnosti s rada utemeljene na zakonu smatraju se vremenom provedenom na

radu, s tim da razdoblje opravdane odsutnosti s rada, za koje vrijeme prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ne prekida neprekinuti rad, ali se u njega ne uračunava.

Darovi za djecu

Članak 45

(1) Radniku u vrijeme božićnih i novogodišnjih blagdana pripada pravo na novčani iznos od najmanje 400,00 kn za svako dijete mlađe od 15 godina koji iznos će mu Poslodavac isplatiti najkasnije do 31.prosinca tekuće godine.

(2) Stvarni iznos iz stavka 1. ovog članka utvrdit će Upravno vijeće Poslodavca uz suglasnost osnivača, Grada Ogulina svake godine najkasnije do 01.prosinca tekuće godine.

(3) Ako su oba roditelja zaposlenici Poslodavca novčani iznos iz stavka 1. ili iz stavka 2. ovog članka isplaćuje se jednom od roditelja, prema njihovom dogovoru. U slučaju da roditelji ne postignuti dogovor, Poslodavac će izvršiti isplatu novčanog iznosa iz stavka 1. ili iz stavka 2. ovog članka onom roditelju koji ima dijete prijavljeno na poreznoj kartici.

Božićnica i dar u naravi

Članak 46

(1) Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na prigodnu nagradu povodom božićnih blagdana u neoporezivom iznosu u visini od najmanje 1.000,00 kuna koji iznos će mu Poslodavac isplatiti najkasnije do 31.prosinca tekuće godine.

(2) Stvarni iznos iz stavka 1. ovog članka utvrdit će Upravno vijeće Poslodavca uz suglasnost osnivača, Grada Ogulina svake godine najkasnije do 01. prosinca tekuće godine.

Članak 46 a

Radniku se jednom godišnje može dati dar u naravi pojedinačne vrijednosti koja ne prelazi iznos na koji se prema važećim propisima ne plaća porez na dohodak.

Regres za godišnji odmor

Članak 47

(1) Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na novčani iznos za korištenje godišnjeg odmora u neoporezivom iznosu u visini od najmanje 1.000,00 kuna, koji iznos će mu Poslodavac isplatiti najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

(2) Stvarni iznos iz stavka 1. ovog članka utvrdit će upravno vijeće Poslodavca uz suglasnost

osnivača, Grada Ogulina svake godine najkasnije do 30.lipnja tekuće godine.

(3) Pravo iz stavka 1. ovoga članka imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca i koji su stekli pravo na godišnji odmor.

Troškovi prijevoza, smještaja i dnevnice

Članak 48

(1) Kad je radnik upućen na službeno putovanje izvan mjesta sjedišta Poslodavca, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

(2) Radniku upućenom na službeno putovanje s djecom, izvan mjesta sjedišta Poslodavca, a koje traje najmanje 8 sati, bez obzira na osiguranu prehranu i smještaj, isplaćuje se puni iznos dnevnice.

(3) Radnik koji vodi djecu na višednevne aktivnosti izvan mjesta sjedišta Poslodavca (ljetovanje, mali maturant i sl.), a na koje ga je uputio Poslodavac sukladno propisima i aktima Vrtića, ima pravo, uz punu naknadu prijevoznih troškova i troškova smještaja, na jednokratnu naknadu zbog povećane odgojno-obrazovne odgovornosti za djecu tijekom navedenih aktivnosti i to u iznosu od 50,00 kuna neto po danu višednevne aktivnosti.

Osiguranje radnika

Članak 49

Radnici imaju pravo na kolektivno osiguranje od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

Novčana pomoć radniku

Članak 50

(1) Radnik ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć od Poslodavca u sljedećim slučajevima:

- u slučaju smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera i neformalnog životnog partnera, roditelja, posvojitelja i djeteta u visini jedne prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama RH u prethodna tri mjeseca
- u slučaju bolovanja dužeg od 90 (devedeset) dana u visini jedne prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama RH u prethodna tri mjeseca
- nastanka teške invalidnosti radnika, supružnika, izvanbračnog druga, životnog

partnera i neformalnog životnog partnera djeteta i posvojenika radnika u visini jedne prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama RH u prethodna tri mjeseca jedanput, samo u godini nastanka invaliditeta

- potrebe nabave prijeko potrebnih medicinskih pomagala odnosno pokriva participacije pri liječenju odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova za radnika, supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera i neformalnog životnog partnera, djeteta i posvojenika radnika u visini jedne prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama RH u prethodna tri mjeseca, jednom godišnje

Novčana pomoć obitelji radnika

Članak 51

(1) Član uže obitelji radnika (supružnik, izvanbračni drug, životni partner, neformalni životni partner, roditelj, dijete, posvojitelj i posvojenik radnika) ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć Poslodavca u slučaju smrti radnika u visini dvije prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama RH u prethodna tri mjeseca.

(2) Novčani iznos iz stavka 1.ovog članka, isplaćuje se jednom od članova, prema njihovom dogovoru. U slučaju da članovi uže obitelji radnika ne postignu dogovor, Poslodavac će izvršiti isplatu novčanog iznosa iz stavka 1.ovog članka supružniku, izvanbračnom drugu, životnom partneru ili neformalnom životnom partneru, ako istih nema, onda jednom djetetu ili posvojeniku radnika prema njihovom dogovoru ili prema izboru Poslodavca, ako istih nema, onda jednom od roditelja radnika po njihovom dogovoru ili prema izboru Poslodavca.

Članak 52

Svi iznosi materijalnih prava radnika utvrđenih ovim potpoglavljem Pravilnika (IV.7. Drugi materijalni primitci radnika) određeni su u neto iznosima.

Uređenje drugih materijalnih primitaka radnika u izvanrednim okolnostima

Članak 53

(1) Iznimno od Glave IV. Potpoglavlja 7. ovog Pravilnika koje regulira “ Druge materijalne primitke radnika”, isplata drugih materijalnih primitaka radnika može biti privremeno obustavljena u izvanrednim okolnostima (proglašenja epidemije, elementatne nepogode i sl.) dok se ne ustale izvori prihoda proračuna iz kojih se podmiruju ova prava.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ne obustavlja se isplata naknada troškova prehrane iz čl. 41. ovog Pravilnika, naknada troškova prijevoza iz čl. 42. ovog Pravilnika, otpremnina za odlazak u mirovinu iz čl. 43. ovog Pravilnika, jubilarna nagrada iz čl. 44. ovog Pravilnika,

troškovi prijevoza, smještaja i dnevnice iz čl. 48. ovog Pravilnika, osiguranje radnika iz čl. 49. ovog Pravilnika, novčane pomoći radniku iz čl. 50. ovog Pravilnika i novčane pomoći obitelji radnika iz čl. 51. ovog Pravilnika.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 54

(1) Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika: održavati uređaje, opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

(2) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost ili ozljedu na radu, te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

2. Zaštita zdravlja radnika

Članak 55

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

(2) Najstrože je zabranjeno pušenje i rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava te unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore Poslodavca.

(3) Poslodavac će, kada to omogućuju raspoloživa proračunska sredstva, osigurati i organizirati zdravstveni pregled svih radnika, a radnik je obavezan pristupiti sistematskom pregledu.

3. Zaštita privatnosti radnika

Članak 56

(1) Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama o radnicima i radnom vremenu, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim Poslodavcem, podatke vezane za zaštitu majčinstva i slično.

(2) Ako se od dostave osobnih podataka iz stavka 1. ovoga članka ti podaci izmijene, izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti Poslodavcu.

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

Članak 57

(1) Osobne podatke o radnicima mogu se prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to dopušteno zakonom i kada je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

(2) Podatke iz st. 1. može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac i radnik kojeg ovlasti Poslodavac.

(3) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena nadzirati zakonito i na ovom Pravilniku utemeljeno prikupljanje, obradu i korištenje osobnih podataka radnika.

(4) Osobe iz st. 2. i 3. moraju podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti trajno čuvati kao povjerljive.

VI. POSTUPCI I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

VI.I. OPĆE ODREDBE

Članak 58

(1) Ovim poglavljem Pravilnika utvrđuju se mjere i postupci za zaštitu dostojanstva radnika Poslodavca kojim radnicima se osiguravaju takvi uvjeti rada u kojim uvjetima radnici neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, nepovoljnog postupanja, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, segregacije i mobbinga, te se propisuju preventivne mjere kojima će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika.

(2) Radnici se štite od diskriminacije, nepovoljnog postupanja, segregacije, mobbinga, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca i nadređenih, drugih radnika, vanjskih suradnika i ostalih suradnika kao i trećih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova.

1. Dužnosti Poslodavca i radnika

Članak 59

(1) Poslodavac je dužan osigurati uvjete rada i radno okruženje lišeno bilo kojeg oblika diskriminacije, nepovoljnog postupanja, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, segregacije i mobbinga i odgovoran je za sprječavanje svih navedenih ponašanja.

(2) Prije početka rada Poslodavac je dužan upoznati radnika s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju povrede dostojanstva te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava povreda dostojanstva.

(3) Radnici su dužni pri obavljanju poslova svog radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim se ne vrijeđa dostojanstvo drugih radnika.

2. Diskriminacija

Članak 60

(1) Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljni položaj bilo kojeg radnika po osnovi rasne ili etičke pripadnosti, 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, genskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

(2) Diskriminacijom se smatra i stavljanje u nepovoljni položaj bilo kojeg radnika na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovog članka

(3) Poticanje na diskriminaciju smatrat će se diskriminacijom u smislu odredaba ovoga Pravilnika.

3. Nepovoljno postupanje

Članak 61

Nepovoljno postupanje je svaka odluka odnosno postupak kojim je osoba dovedena u nepovoljniji položaj od druge osobe koja se nalazi u sličnoj situaciji.

4. Oblici diskriminacije

Izravna i neizravna diskriminacija

Članak 62

(1) Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz članka 58. stavka 1. ovoga Pravilnika kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

(2) Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz članka 58. stavka 1. ovoga Pravilnika, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje

Članak 63

(1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 58. stavka 1. ovoga Pravilnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(2) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Na uznemiravanje i spolno uznemiravanje na odgovarajući se način primjenjuju odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na diskriminaciju.

Segregacija

Članak 64

(1) Segregacija, u smislu ovoga Pravilnika, predstavlja prisilno i sustavno razdvajanje osoba po nekoj od osnova iz članka 58. stavka 1. ovoga Pravilnika.

(2) Diskriminacijom iz članka 58. ovoga Pravilnika smatra se i segregacija.

Mobbing

Članak 65

(1) Mobbing, u smislu ovog Pravilnika, predstavlja poseban oblik ponašanja na radnom mjestu kojim jedna osoba ili skupina osoba sustavno psihički ponižava i zlostavlja određenog radnika.

(2) Diskriminacijom iz članka 58. ovoga Pravilnika smatra se i mobbing.

5. Teži oblici diskriminacije

Članak 66

Težim oblikom diskriminacije u smislu ovoga Pravilnika smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz članka 58. stavka 1. ovoga Pravilnika (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija),

koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa radnika koji je žrtva diskriminacije.

Članak 67

(1) Ponašanja koja mogu uzrokovati diskriminaciju, nepovoljno postupanje, uznemiravanje, spolno uznemiravanje, segregaciju ili mobbing iz članka 58. ovog Pravilnika, smatraju se osobito:

- paušalno i neargumentirano iznošenje lošeg mišljenja o načinu rada radnika
- iznošenje uvredljivih mišljenja o intelektualnim sposobnostima radnika
- preseljenje radnika na drugo (lošije) radno mjesto, učestali zahtjevi radniku za obavljanjem radnih zadataka za koje nije sklopljen ugovor o radu kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj
- učestali zahtjevi radniku za obavljanjem radnih zadataka koji ne odgovaraju stručnoj spremi radnika i općenito svaki drugi oblik degradiranja radnika
- zastrašivanje radnika, prijetnje otkazom
- neprimjereni tjelesni kontakti spolne i druge naravi
- nedolični prijedlozi spolne ili druge naravi
- uznemirujuće poruke, e-mailovi, uznemirujuće poruke na društvenim mrežama, pisma, dopisi

6. Zabrana diskriminacije i iznimke od zabrane diskriminacije

Članak 68

(1) Diskriminacija u svim pojavnim oblicima je zabranjena.

(2) Zabranjena je diskriminacija u području zapošljavanja, posebno u odnosu na propisane uvjete za zapošljavanje. Zabranjena je diskriminacija u području rada, posebno u odnosu na uvjete zaposlenja i rada, uvjete za napredovanje na poslu, uvjete za pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, stručnog usavršavanja i prekvalifikacija, zatim, u odnosu na članstvo i djelovanje u sindikatu i na usklađivanje privatnog i profesionalnog života, majčinstva, trudnoće, poroda i roditeljstva.

(3) Diskriminacijom se, u smislu važećih odredbi Zakona o suzbijanju diskriminacije i ovoga Pravilnika, ne smatra stavljanje određenog radnika u nepovoljniji položaj u osobito sljedećim situacijama:

- kada je takvo postupanje određeno zakonom u cilju očuvanja zdravlja, te kada su upotrijebljena sredstva primjerena i nužna cilju koji se želi postići

- kada je takvo postupanje utemeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa ili mjera u cilju poboljšanja položaja etničkih, vjerskih, jezičnih i drugih manjina ili skupina i zapravo je riječ o pozitivnom djelovanju Poslodavca
- pogodovanje trudnicama i osobama s invaliditetom, kada je takvo postupanje utemeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta i drugih propisa
- određivanje dobi, profesionalnog iskustva ili obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili kao uvjeta za stjecanje ostalih pogodnosti vezanih uz radni odnos, kada je to predviđeno posebnim propisom
- određivanje prikladne ili primjerene najviše dobi kao razloga za prestanak radnog odnosa te propisivanja dobi kao uvjeta za stjecanje prava na mirovinu
- na temelju državljanstva pojedinog radnika, prema propisima
- i u svim drugim slučajevima propisanim zakonom, podzakonskim aktom, programom i mjerama izvršnih tijela i svim ostalim važećim i mjerodavnim propisima

VI.II. POSTUPAK ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika

Članak 69

(1) Poslodavac je dužan imenovati iz redova radnika Povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika (u nastavku teksta: Povjerenik) kao osobu koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika i njegovog zamjenika, koji će kod Poslodavca primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika u slučaju privremene spriječenosti Povjerenika (privremena nesposobnost za rad, korištenje godišnjeg odmora i sl.)

(2) Povjerenik i njegov zamjenik imenuju se temeljem odluke Poslodavca na mandatno razdoblje od 4 (četiri) godine.

(3) Osnovni podaci o Povjereniku, i to ime i prezime, e-mail adresa i broj telefona moraju biti objavljeni na oglasnoj ploči Poslodavca i na internetskoj stranici Poslodavca.

Članak 70

(1) Poslodavac, sve osobe koje su u radnom odnosu kod Poslodavca ili surađuju s Poslodavcem po osnovi poslovne ili bilo koje druge vrste suradnje (kulturna, obrazovna, humanitarna i sl.), dužne su surađivati s Povjerenikom, odazvati se njegovom pozivu i istinito mu priopćiti sve podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

(2) Neodazivanje pozivu Povjerenika i, općenito, svako drugo onemogućavanje Povjerenika u provođenju postupka zaštite dostojanstva radnika povreda je obveza iz radnog odnosa.

2. Postupak za zaštitu dostojanstva radnika

Članak 71

(1) Kada Povjerenik primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužan je u roku 8(osam) dana od dana dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika ako utvrdi da ono postoji.

(2) U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe Povjerenik će ispitati radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju mogu imati saznanja, te izvesti i druge dokaze.

(3) Radnika se može ispitati uz prisustvo njegovog punomoćnika (odvjetnika, sindikalnog povjerenika, pravnika sindikata i sl.).

(4) O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje Povjerenik i svi sudionici u postupku (podnositelj pritužbe, punomoćnik podnositelja pritužbe te druge osobe koje su prisustvovala provedenoj radnji u svojstvu svjedoka).

(5) U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, Povjerenik će tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti Poslodavcu mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojeg je pritužba podnesena, uključujući i privremeni premještaj.

Članak 72

(1) Ako Povjerenik u roku iz stavka 1. prethodnog članka ne poduzme mjere za sprječavanje povrede prava na dostojanstvo radnika ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik kojem je povrijeđeno pravo na dostojanstvo može prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, ali samo pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

(3) Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio. Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade plaće.

(4) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni, i za njihovu je tajnost odgovoran Povjerenik, kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, na što moraju biti pravodobno upozorene.

Članak 73

(1) Ako Povjerenik utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu da mu je povrijeđeno pravo na dostojanstvo od strane radnika ili suradnika Poslodavca, Povjerenik će obavijestiti Poslodavca o potrebi hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak povrede.

(2) Na temelju pisane obavijesti Povjerenika iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac će prema radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio povredu, ovisno o okolnostima slučaja i vrsti povrede, poduzeti jednu od sljedećih mjera:

- osobu koja je uznemiravala radnika premjestiti na drugo mjesto u prostorijama Poslodavca (razmještaj radnika),
- osobu koja je uznemiravala radnika usmeno opomenuti,
- osobu koja je uznemiravala radnika pismeno upozoriti na mogućnost otkaza u slučaju nove povrede prava na dostojanstvo radnika, odnosno u slučaju ponavljanja takvog sličnog ponašanja koje predstavlja povredu
- osobi koja je uznemiravala radnika otkazati ugovor o radu redovno ili izvanredno

3. Zaštita od viktimizacije

Članak 74

Nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog toga jer je u dobroj vjeri prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalog za diskriminatornim postupanjem ili na bilo koji način sudjelovao u postupku vođenom povodom diskriminacije sukladno odredbama ovoga Pravilnika.

VII. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje radnika

Članak 75

(1) Radnicima Poslodavac omogućava obrazovanje, osposobljavanje i 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.

Članak 76

Radnik upućen na obrazovanje i/ili usavršavanje ima sljedeća prava:

- pravo na troškove obrazovanja;
- pravo na plaćeni dopust (odsutnost s rada uz naknadu plaće prema odredbama ovog Pravilnika).

Članak 77

(1) Radnik upućen na obrazovanje dužan je, sukladno ugovoru o obrazovanju, redovito sudjelovati i u roku završiti obrazovanje, a nakon završetka obrazovanja raditi kod Poslodavca najmanje još onoliko vremena koliko je trajalo obrazovanje. U protivnom je dužan Poslodavcu naknaditi troškove obrazovanja.

(2) Zbog opravdanih razloga Poslodavac može radnika na njegov zahtjev osloboditi obveze iz prethodnog stavka, odnosno produljiti mu rok do kojeg je dužan završiti obrazovanje.

VIII. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 78

(1) Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, ili ugovorom o radu nije određeno kraće trajanje punog radnog vremena.

(2) Radnici koji su odgojitelji obvezni su u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece provesti 27,5 radnih sati tjedno sukladno Državnom pedagoškom standardu, a ostale poslove (planiranje, programiranje i vrednovanje rada, priprema prostora i poticaja, suradnja i savjetodavni rad s roditeljima i ostalima te poslove stručnog usavršavanja) obavljaju u sklopu satnice do punog radnog vremena.

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

(4) Rad u nepunom radnom vremenu ugovorit će se ako organizacija rada, priroda i opseg posla ne zahtijevaju rad u punom vremenu, a može se ugovoriti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

(5) Ako to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva radnika, svaki u nepunom radnom vremenu.

(6) Na zahtjev radnika koji radi nepuno radno vrijeme, Poslodavac će nastojati omogućiti rad u punom radnom vremenu, ako se za takvim radom ukaže potreba, i to zaključenjem aneksa ugovora o radu s radnikom.

(7) Sklapanju aneksa ugovora o radu u smislu stavka 7.ovog članka ne prethodi provođenje natječaja iz članka 10. ovog Pravilnika.

(8) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo na neke dane u tjednu.

(9) Rad u nepunom random 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 te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa kod Poslodavca.

Raspored radnog vremena

Članak 79

(1) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno.

(2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana. Subota i nedjelja su dani tjednog odmora.

(3) Raspored radnog vremena, početak i završetak dnevnog radnog vremena, kao i vrijeme korištenja stanke, utvrđuje Poslodavac svojom odlukom.

(4) Radnik mora biti pisano obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena koje odstupa od uobičajenog rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

(5) Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 80

(1) Preraspodjela punog ili nepunog radnog vremena može se obaviti kad to zahtijeva priroda djelatnosti, odnosno poslovi i radni zadaci, organizacija rada te izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima.

(2) O preraspodjeli radnog vremena odlučuje Poslodavac u skladu s obvezama koje mora ispuniti prema godišnjem planu i programu rada.

(3) Na preraspodjelu radnog vremena, način utvrđivanja radnih sati i sva ograničenja koje se tiču određivanja preraspodjele radnog vremena primjenjivat će se važeće odredbe Zakona o radu.

Noćni rad

Članak 81

(1) Noćnim radom smatra se rad između 22 sata i 6 sati idućeg dana.

(2) Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjenjena smjena tako da radnik radi noću uzastopce najviše tjedan dana.

Prekovremeni rad

Članak 82

(1) Radnik, na pisani zahtjev Poslodavca, mora raditi prekovremeno u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijekne potrebe. Poslodavac je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.

(2) Prigovor protiv odluke o prekovremenom radu ne odgađa izvršenje te odluke i radnik je dužan odraditi prekovremeni rad bez obzira na prigovor

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijekne potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku sedam dana od dana kad je prekovremeni rad naložen.

(4) Prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je nužno da se otklone uzroci zbog kojih je određen, s tim da ukupan rad radnika ne može trajati dulje od 50 sati tjedno.

(5) Prekovremeni rad ne može se za istog radnika odrediti u dane tjednog odmora, blagdana ili neradnog dana više od dva puta uzastopce.

(6) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati dulje od 180 sati godišnje.

(7) Prekovremeni rad smatra se svaki sat rada odgojitelja duži od 27,5 sati tjedno neposrednog odgojno-obrazovnog rada s djetetom i skupinom djece sukladno Državnom pedagoškom standard, pod uvjetom da je ostvaren puni fond sati.

Članak 83

(1) Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- maloljetnom radniku;
- radniku kojem bi, prema mišljenju nadležnog liječnika, takav rad mogao pogoršati zdravstveno stanje;
- radniku koji radi u skraćenom radnom vremenu, izjednačenim s punim radnim vremenom;
- radniku koji radi polovicu radnog vremena iz zdravstvenih razloga;
- roditelju koji radi u skraćenom radnom vremenu zbog njege djeteta s poteškoćama u razvoju

(2) Samo u slučaju više sile ili uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, prekovremeno mogu raditi:

- trudnica;
- majka s djetetom do njegove navršene tri godine života;
- samohrani roditelj s djetetom do njegovih navršenih šest godina života;
- radnik koji radi u nepunom radnom vremenu.

IX. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 84

(1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta.

(2) Stanka se ubraja u radno vrijeme.

(3) Radnicima koji rade na poslovima odgojno-obrazovnog rada, a kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, može se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

(4) Odluku o korištenju stanke donosi Poslodavac.

2. Dnevni odmor

Članak 85

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata radnik ima pravo na odmor od

najmanje 12 neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 86

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- (2) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.
- (3) Ako radnik zbog naravi ili potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način propisan stavkom 1.ovog članka, koristit će isti tijekom sljedećeg tjedna na dan prema odluci Poslodavca.

4. Godišnji odmor

Članak 87

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna. Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.
- (2) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se može isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca, uračunavajući i sva primanja koja predstavljaju naknadu za rad.

Članak 88

- (1) Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor sukladno važećem Zakonu o radu.
- (2) Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada u slučajevima određenim važećim Zakonom o radu.

Članak 89

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, dani plaćenog odmora, subote, nedjelje te razdoblja privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštteni liječnik.

Članak 90

- (1) Dodatan broj dana godišnjeg odmora koji se pribraja danima iz članka 86.stavka 1. ovog

Pravilnika radnik ostvaruje po osnovi radnog staža, složenosti posla, ostvarenog učinka, obiteljskih i osobnih prilika te socijalnih kriterija, kako slijedi:

a) prema dužini radnog staža

- za svakih navršenih 5 godina radnog staža..... 2 dana

b) prema složenosti poslova

- radna mjesta za koja se traži visoka stručna sprema prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij..... 4 dana

- radna mjesta za koja se traži viša stručna sprema prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij..... 3 dana

- radna mjesta za koja se traži srednja stručna sprema..... 2 dana

- radna mjesta za koja se traži niža stručna sprema..... 1 dan

b) prema socijalnim uvjetima

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako maloljetno dijete..... 1 dan

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s posebnim potrebama..... 1 dan

- samohranom roditelju za svako maloljetno dijete po..... 1 dan

- osobama s invaliditetom..... 1 dan

- hrvatskom branitelju iz Domovinskog rata..... 1 dan

c) prema uvjetima rada

- odgojiteljima u vrtičkoj skupini..... 1 dan

- odgojiteljima u jasličkoj skupini..... 2 dana

Raspored godišnjeg odmora

Članak 91

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom godišnjeg odmora koji raspored donosi Poslodavac za sve radnike najkasnije do 30.lipnja tekuće godine. Pri određivanju vremena godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, Poslodavac će voditi računa o potrebama i željama radnika te je, u tom smislu, dužan prikupiti njihove prijedloge prije donošenja plana godišnjeg odmora.

(2) Poslodavac će se, prije donošenja plana godišnjih odmora, savjetovati s radničkim vijećem, odnosno sa sindikalnim povjerenikom koji ima prava i dužnosti radničkoga vijeća.

(3) Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora Poslodavac donosi za svakog radnika posebnu odluku kojom utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima utvrđenim člankom 89.ovog Pravilnika, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora, vodeći računa i o pisanoj želji svakog radnika.

(4) Odluka iz stavka 3.ovog članka donosi se najkasnije 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora i dostavlja radniku na radnom mjestu.

(5) Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, odluka iz Stavka 3.ovog članka dostavlja se radniku na adresu prebivališta ili boravišta.

Članak 92

Radnik ima pravo koristiti jednom godišnje jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan pisano obavijestiti Poslodavca i to najmanje tri dana prije korištenja

Članak 93

(1) Započeto korištenje godišnjeg odmora koji odmor je radnik prekinuo zbog bolesti, roditeljskog dopusta, vojne vježbe, korištenja plaćenog dopusta ili drugog opravdanog razloga, radnik će u istoj kalendarskoj godini, a najkasnije do 30.lipnja sljedeće kalendarske godine, nastaviti koristiti nakon prestanka razloga spriječenosti.

(2) Neiskorišteni godišnji odmor radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30.lipnja sljedeće kalendarske godine, sukladno odredbama važećeg Zakona o radu

(3) O novom vremenu korištenja prekinutog godišnjeg odmora iz stavka 1.ovog članka odluku donosi Poslodavac.

Članak 94

U slučaju prestanka radnog odnosa, ukoliko radnik ne iskoristi godišnji odmor koji mu pripada, ima pravo na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, sukladno važećim odredbama Zakona o radu.

5. Plaćeni dopust

Članak 95

(1) Radnik ima pravo svake kalendarske godine na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće kao da je radio u trajanju do ukupno 7 radnih dana godišnje, za važne osobne potrebe kako slijedi:

- za sklapanje braka i životnog partnerstva.....5 radnih dana
- za sklapanje braka i životnog partnerstva djeteta.....2 radna dana
- za rođenje djeteta.....5 radnih dana
- u slučaju smrti bračnog ili izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, djeteta, roditelja, posvojitelja, posvojenika..... 5 radnih dana
- u slučaju smrti brata, sestre, unuka, roditelja bračnog ili izvanbračnog druga....3 radna dana

- u slučaju smrti ostalih krvnih srodnika zaključeno s IV. stupnjem srodstva..... 1 radni dan
- selidbe u istom mjestu..... 1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja..... 3 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja..... 3 radna dana
- u slučaju većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica elementarnih nepogoda i sl..... 2 radna dana
- u slučaju nastupanja na kulturnim i sportskim priredbama..... 1 radni dan
- dobrovoljnog davanja krvi, za svako davanje..... 2 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti..... 2 radna dana
- polaganje stručnog ispita..... 7 radnih dana

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

(3) U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi, dani plaćenog dopusta koriste se na dan darivanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja na dan darivanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s ravnateljem Poslodavca.

(4) U slučaju nastupa okolnosti iz stavka 1. ovog članka, radnik neće imati pravo na plaćeni dopust u ovdje utvrđenom broju radnih dana ako u trenutku nastupa tih okolnosti koristi godišnji odmor ili je privremeno nesposoban za rad (bolovanje), osim u slučaju dobrovoljnog darivanja krvi i smrtnog slučaja.

Članak 96

Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac na pisani, obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika.

Članak 97

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

6. Neplaćeni dopust

Članak 98

(1) Radniku se može, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ako to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca.

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

(3) Neplaćeni dopust u trajanju do 30 dana u jednoj kalendarskoj godini odobrava ravnatelj Poslodavca.

(4) Neplaćeni dopust u trajanju preko 30 dana odobrava Upravno vijeće Poslodavca.

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

X. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 99

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

Članak 100

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

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

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

Članak 101

(1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

(2) Postupak u vezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj Poslodavca, ako drugačije nije propisano važećim propisima i općim aktima Poslodavca.

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) Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je lošeg imovnog stanja uslijed čega bi plaćanjem naknade štete bila ugrožena njegova egzistencija.
- (2) O lošem imovnom stanju radnik je dužan Poslodavcu podnijeti dokaz.
- (3) Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju od naknade štete donosi Poslodavac
- (4) Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu Poslodavcu prouzročio kaznenim djelom počinjenim s namjerom.

2. Odgovornost Poslodavca

Članak 104

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

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Općenito o prestanku ugovora o radu

Članak 105

- (1) Radniku kod Poslodavca radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.
- (2) Ugovor o radu prestaje:
 - 1) smrću radnika
 - 2) prestankom Poslodavca brisanjem iz registra u skladu s posebnim propisima
 - 3) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
 - 4) kada radnik navrší 65 godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
 - 5) sporazumom radnika i Poslodavca
 - 6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad

7) otkazom

8) odlukom nadležnog suda.

(3) Postupak koji prethodi prestanku ugovora o radu i odluke koje imaju za posljedicu prestanak ugovora o radu donose u ime Poslodavca Upravno vijeće i ravnatelj.

(4) U svezi sa stavkom 3. ovog članka, Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja odlučuje o prestanku radnog odnosa, odnosno o otkazu ugovora o radu

(5) U vezi sa stavkom 3. ovog članka, ravnatelj:

- zaključuje s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu
- odlučuje o prestanku ili nastavku ugovora o radu kada radnik navrší 65 godina života i petnaest godina mirovinskog osiguranja
- izdaje pisano upozorenje radniku kada uoči da radnik krši obveze iz radnog odnosa
- osigurava dokaze o postojanju opravdanih razloga za otkaz ugovora o radu
- prati izvršavanje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova
- radniku u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja
- na zahtjev radniku u roku od osam dana od dana prestanka radnog odnosa izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Vrtiću

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 106

(1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

(2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadržava osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 107

(1) Ugovor o radu mogu otkazati i Poslodavac i radnik, na način propisan zakonom.

(2) Ako ugovor o radu otkazuje Poslodavac, dužan je, prije otkazivanja, provesti postupak savjetovanja, odnosno suodlučivanja, ovisno o kategoriji radnika kojem otkazuje ugovor o radu, i to u postupku, u rokovima i na način kako je to propisano važećim zakonom.

3.1. Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 108

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

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

Članak 109

(1) U slučaju da Poslodavac radniku otkazuje ugovor o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga, ne smije 6 mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

(2) Ako u roku od 6 mjeseci od otkazivanja radniku, u smislu prethodnog stavka ovog članka, nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao zbog poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 110

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

Članak 111

Poslovno i osobno uvjetovan otkaz ugovora o radu dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na drugim odgovarajućim poslovima ili ga ne može osposobiti za rad na drugim poslovima.

Članak 112

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, Poslodavac je dužan radnika

pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

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

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 113

Radnik može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 114

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

Članak 115

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa u smislu članka 114. ovog Pravilnika smatraju se, između ostaloga, i:

- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi,
- grubo odbijanje izvršavanja obveza iz radnog odnosa,
- konzumiranje alkohola ili opojnih droga za vrijeme radnog vremena ili rad pod utjecajem alkohola ili opojnih droga, s time da se prisustvo alkohola ili droga utvrđuje posebnim uređajima i prema pravilima propisanim propisima o zaštiti na rad,
- uništavanje imovine Poslodavca,
- osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje prema suradnicima i ostalim osobama s kojima radnik redovito u svom radu kontaktira (tučnja, uznemiravanje, spolno uznemiravanje i slično),

Članak 116

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za

činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 117

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

3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 118

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

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 119

Otkaz ugovora o radu mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz ugovora o radu.

Otkaz se mora dostaviti radniku kojem se otkazuje ugovor o radu.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

3.6. Otkazni rok

Članak 120

(1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u dužini određenoj važećim zakonom.

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

Članak 121

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog otkaznog roka,

Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka. U tom slučaju primjenjuju se odredbe o tijeku otkaznog roka, propisanog važećim zakonom.

3.7. Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu

Članak 122

(1) Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako mu se otkazuje iz razloga uvjetovanih njegovim ponašanjem.

(2) Visina otpremnine određuje se u skladu s važećim zakonom..

4. Prestanak mandata ravnatelja Poslodavca i osiguravanje njegovog nastavka rada kod Poslodavca na radnom mjestu njegove stručne spreme

Članak 123

Nakon što prestane obavljati poslove ravnatelja, osobi koja je na dan imenovanja bila radnik kod Poslodavca, osigurava se rad na radnom mjestu njene stručne spreme.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Donošenje odluka

Članak 124

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili s njim u vezi, donosi ravnatelj ili druga ovlaštena osoba, odnosno tijelo Poslodavca.

Zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 125

(1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može, u roku 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti ravnatelju Poslodavca zahtjev za zaštitu prava.

(2) Ako ravnatelj Poslodavca u roku 15 dana od primitka zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu ili se na zahtjev ogлуši, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 126

Odredbe o zaštiti prava iz radnog odnosa iz članka 124. ovog Pravilnika ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika niti na postupke ostvarivanja novčanih tražbina iz radnog odnosa.

Dostava odluka i drugih pismena

Članak 127

(1) Pismena se, u pravilu, dostavljaju radnicima osobno, neposrednim uručivanjem na radnom mjestu. Potvrdu o izvršenoj dostavi (dostavnicu) potpisuju dostavljač i radnik koji treba na dostavnici sam naznačiti datum primitka pismena.

(2) U slučaju da radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena, uz naznaku datuma kada je pismena pokušao uručiti radniku i razloga, odnosno okolnosti odbitka primitka pismena.

(3) U slučaju da se radnik ne zatekne na radnom mjestu, radniku se pismeno dostavlja preporučeno s povratnicom preko izvršitelja poštanskih usluga na adresu prebivališta, a u slučaju da je radnik prijavio osobi zaduženoj za kadrovske poslove Poslodavca adresu boravišta ili drugu adresu za dostavu pošte, odluka će se dostaviti na tu adresu.

(4) Ako se radnika, kojem se pismeno mora osobno uručiti, ne zatekne na adresi prebivališta, odnosno adresi koju je dao Poslodavcu, izvršitelj poštanskih usluga ostavit će pisanu obavijest o roku u kojem se pismeno može podići.

(5) Ako se dostava ne može obaviti ni na koji prethodno navedeni način, odnosno kad radnik po ostavljenoj pisanoj obavijesti o pismenu pošiljku u ostavljenom roku ne preuzme, ili ako se pismeno vrati Poslodavcu kao pošiljatelju s oznakom da je adresa nepoznata, ili ako radnik odbije primiti pismeno, pismeno se stavlja na oglasnu ploču u sjedištu Poslodavca. Protekom roka od osam dana od dana kad je pismeno stavljeno na oglasnu ploču smatra se da je dostava izvršena.

(6) Ako radnik odbije potpisati primitak pismena, osoba koja je dostavlja o tome će sastaviti zabilješku s naznakom datuma dostave, razlozima odbijanja potpisivanja te možebitnim svjedocima, s tim da se dostava smatra uredno izvršenom.

(7) Ako radnik ima opunomoćenika, dostavljanje se obavlja osobi koja je određena za opunomoćenika.

(8) U odnosu na ostala pitanja u svezi s dostavom pismena radniku, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe Zakona o parničnom postupku.

XIII. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 128

(1) Poslodavac će osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

(2) Za izvještavanje radničkog vijeća o poslovnim podacima Poslodavca propisanim zakonom i za postupke savjetovanja s radničkim vijećem i suodlučivanja radničkog vijeća kod donošenja pojedinih odluka propisanih zakonom, ovlašten je ravnatelj Poslodavca.

(3) Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Poslodavac će iste uvjete iz stavka 1. ovog članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom kod Poslodavca koji se ravnatelju Poslodavca pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.

(4) Poblži uvjeti za rad radničkog vijeća uredit će se sporazumom između radničkog vijeća i ravnatelja Poslodavca.

Članak 129

(1) Sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost zbog obavljanja sindikalne aktivnosti, niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

(2) Aktivnost sindikalnog povjerenika ne smije biti sprječavana niti ometana ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, važećim zakonima, drugim propisima i ovim Pravilnikom.

Članak 130

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

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

(3) Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika sazvat će ravnatelj Poslodavca i to najmanje dva puta godišnje, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Vrtića.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 131

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na zakonom propisani način za njegovo donošenje.

Članak 132

(1) Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca, izložen na vidljivom mjestu, tako da je dostupan na uvid svim radnicima na koje se odnosi.

(2) Pravilnik se, osim toga, objavljuje na mrežnim stranicama Poslodavca, a na zahtjev radnika, dostavlja im se elektroničkom poštom.

(3) Pravilnik se uvijek može dobiti na uvid i u kadrovskoj službi Poslodavca, a na zahtjev radnika tajnik, računovođa ili bilo koji drugi djelatnik pravne ili kadrovske službe Poslodavca, dužan je radniku omogućiti izradu preslike ovog Pravilnika, na trošak Poslodavca.

Članak 133

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

(2) Početkom primjene ovog Pravilnika prestaje važiti do sada važeći Pravilnik o radu od 2015. godine.

KLASA: 601-02

URBROJ: 2133-77-21-24

Za Poslodavca:

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

Gordana Puškarić

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Poslodavca 4. veljače 2021. godine, a stupio je

na snagu dana 12. veljače 2021. godine.