PRAVILNIK O RADU
DJEČJEG VRTIĆA METEORKO

Trgovišće, svibanj 2026.

Na temelju članaka 26. i 27. Zakona o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23) (u daljnjem tekstu: „Zakon"), članka 54. Zakona o ustanovama (NN br. 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19 i 151/22), članaka 40. i 41. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN br. 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23, 145/23, 145/24, 146/25 i 22/26) te članka 40. stavka 3. točke 7. Statuta Dječjeg vrtića Meteorko, Upravno vijeće Dječjeg vrtića Meteorko na svojoj 12. redovnoj sjednici održanoj dana 04.05.2026. godine, a nakon pribavljene suglasnosti Osnivača – načelnika Općine Hraščina (KLASA: 601-01/26-01/04, URBROJ: 2140-13-02-26-02 od 30.04.2026. godine donosi

PRAVILNIK O RADU
DJEČJEG VRTIĆA METEORKO

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu Dječjeg vrtića Meteorko (u daljnjem tekstu: „Pravilnik") uređuju se prava i obveze radnika zaposlenih u Dječjem vrtiću Meteorko (u daljnjem tekstu: „Poslodavac"), organizacija rada, plaće i druga materijalna prava radnika, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, zaštita od diskriminacije, zaštita osobnih podataka te druga pitanja važna za radne odnose, ako pojedina pitanja nisu uređena zakonom ili drugim općim aktima Poslodavca.

(2) Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su s Poslodavcem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju kod Poslodavca ili na drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

(3) Izrazi koji se koriste u ovome Pravilniku, a imaju rodno značenje, bez obzira na to jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Članak 2.

Organizacija rada i sistematizacija poslova kod Poslodavca, plaće, dodaci na plaću i druga materijalna prava radnika uređuju se posebnim pravilnicima koje donosi Poslodavac i ovim Pravilnikom.

Članak 3.

(1) Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima, odnosno s odredbama ovoga Pravilnika, organizacijom rada te pravilima zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

(2) Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba ovoga Pravilnika, Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića Meteorko (u daljnjem tekstu: „Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu") i Pravilnika o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika Dječjeg vrtića Meteorko (u daljnjem tekstu: „Pravilnik o plaćama"), njihove odredbe smatraju se sastavnim dijelom prava i obveza radnika i Poslodavca iz sklopljenog ugovora o radu.

Članak 4.

(1) Radnik je dužan poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobno, savjesno i stručno, u skladu s naravi i vrstom rada, pravilima struke te uputama Poslodavca i ovlaštenih osoba Poslodavca.

(2) Radnik je dužan usavršavati svoja znanja i vještine, štititi poslove i interese Poslodavca te se pridržavati strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada.

(3) Poslodavac je obvezan radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih zakonom, ugovorom o radu i ovim Pravilnikom.

II. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA

Članak 5.

(1) Poslodavac obavlja svoju registriranu djelatnost putem stručno-pedagoških, pravnih, administrativnih, računovodstveno-financijskih i pomoćno-tehničkih poslova.

(2) Djelatnost Poslodavca obuhvaća programe odgoja i obrazovanja, zdravstvene zaštite, prehrane i socijalne skrbi koji se ostvaruju u Vrtiću u skladu s razvojnim osobinama i potrebama djece te socijalnim, kulturnim, vjerskim i drugim potrebama obitelji.

(3) Navedeni poslovi obavljaju se u svrhu kvalitetnog i kontinuiranog pružanja djelatnosti predškolskog odgoja i obrazovanja te osiguranja urednog i ekonomičnog poslovanja Poslodavca.

(4) Unutarnji ustroj utvrđen je po poslovima, sukladno posebnom Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu.

Članak 6.

Poslove iz djelatnosti Poslodavca obavljaju radnici raspoređeni na radna mjesta sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 7.

(1) Radni se odnos zasniva ugovorom o radu.

(2) Ugovor o radu sklopljen je kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

(3) Ugovor o radu mora sadržavati podatke propisane zakonom i drugim propisima.

(4) Ugovor o radu u ime Poslodavca sklapa ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

(5) Ugovor o radu s ravnateljem sklapa Upravno vijeće, a u ime Upravnog vijeća ugovor o radu potpisuje predsjednik Upravnog vijeća.

(6) Prava i obveze Poslodavca i radnika iz ugovora o radu, Zakona i drugih općih akata Poslodavca nastaju sklapanjem ugovora o radu, a ostvaruju se od dana kada radnik započne s radom.

Članak 8.

(1) Ugovor o radu može sklopiti osoba koja pored općih uvjeta utvrđenih zakonom, ispunjava i posebne uvjete.

(2) Kao posebni uvjeti, u skladu s Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu, utvrđuju se:

- stručna sprema, vrsta i stupanj stručne spreme,
- posebna znanja i sposobnosti,
- radno iskustvo,
- odobrenje za samostalan rad, kada je to propisano posebnim propisom,
- opća zdravstvena sposobnost za rad,
- dokaz o nepostojanju zapreka za zasnivanje radnog odnosa sukladno posebnom zakonu.

(3) Vrsta i stupanj obrazovanja utvrđuju se u skladu s važećim Pravilnikom o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih radnika u Vrtiću i Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju.

(4) Kao posebna znanja, sposobnosti i uvjeti utvrđuju se:
- stručni ispit, kada je propisan,
- poznavanje rada na računalu,
- položen vozački ispit odgovarajuće kategorije,
- poznavanje stranog jezika.

(5) Radno iskustvo podrazumijeva radno iskustvo na istim ili sličnim poslovima ostvareno nakon stjecanja odgovarajuće vrste i stupnja obrazovanja, uključujući i pripravnički staž.

(6) Za sva radna mjesta potrebno je imati opću zdravstvenu i radnu sposobnost.

Članak 9.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom ili kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna od ugovornih strana ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim Pravilnikom ili Zakonom.

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

Članak 10.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme kada zbog objektivnog razloga postoji privremena potreba za obavljanjem posla, a prestanak radnog odnosa unaprijed je utvrđen.

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

Članak 11.

(1) Objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, a koji se mora navesti u tom ugovoru, smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje, zbog njegove prirode, ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

(2) Uzastopno sklopljeni ugovori o radu na određeno vrijeme uređeni su Zakonom o radu, a odredbe toga Zakona primjenjuju se ako pojedino pitanje nije drukčije uređeno ovim Pravilnikom.

(3) Prekid kraći od dva (2) mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri (3) godine.

(4) Iznimno, ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti i u drugim slučajevima dopuštenim zakonom ili kolektivnim ugovorom, a osobito ako se radi o:
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba,
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (pokusnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi uz organizirani prijevoz djece ili u prostoru iznajmljenom za vrijeme kraće od tri godine),

- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od šezdeset (60) dana,
- poslovima za koje se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, te se s osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa ugovor na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci,
- 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.

Članak 12.

(1) 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.

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

Članak 13.

Nakon isteka roka od tri godine, odnosno nakon prestanka posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora o radu na određeno vrijeme, ako su ugovori bili sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Poslodavac ili povezani poslodavac može s istim radnikom sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka prethodnog radnog odnosa do sklapanja novog ugovora proteklo najmanje šest mjeseci.

Članak 14.

(1) Radni odnos u Vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.

(2) Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, 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 šezdeset (60) dana,
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od šezdeset (60) dana,
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u Vrtiću ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u Vrtiću ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova.

Članak 15.

Natječaj se objavljuje na mrežnoj stranici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te na mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Vrtića, a rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Članak 16.

(1) Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

Članak 17.

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

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, predškolske ustanove sklapaju sporazum o preuzimanju radnika.

Članak 18.

(1) Poslodavac je dužan radnike zaposlene na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, obavijestiti o poslovima za koje mogu sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme objavom na oglasnoj ploči te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(2) 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 s Poslodavcem sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Članak 19.

(1) Ocjenu o potrebi sklapanja ugovora o radu s novim radnicima donosi ravnatelj u skladu s Godišnjim planom i programom rada Poslodavca, uz pribavljenu suglasnost izvršnog tijela Osnivača.

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

Članak 20.

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

(2) Pisani ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

- strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada,
- nazivu, naravi ili vrsti rada koji radnik obavlja,
- danu otpočinjanja rada,
- očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac,
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

(3) Za točke 6. do 9. ovoga članka može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, kolektivni ugovor ili odredbe Pravilnika o plaćama koji uređuju ta pitanja.

Članak 21.

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

(2) Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve stavke propisane člankom 20. stavka 2. Pravilnika.

(3) Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku osam dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Članak 22.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno ovome Pravilniku ili Zakonu ili drugim općim aktima Poslodavca, 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 23.

(1) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

(2) Za rad iz stavka 1. ovoga članka koji bi trajao dulje od trideset dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Članak 24.

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu rada, mora sadržavati podatke propisane Zakonom.

IV. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

Članak 25.

Stručne i radne sposobnosti radnika za pojedine poslove utvrđene Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu mogu se provjeravati prije sklapanja ugovora o radu putem prethodnog provjeravanja stručnih i radnih sposobnosti radnika.

Članak 26.

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

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad ne može se ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima propisanim Zakonom.

Članak 27.

(1) Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, razdoblje probnog rada može se produljiti za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je odsutnost trajala najmanje deset dana, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja rodiljnih i roditeljskih prava prema posebnom propisu te korištenja prava na plaćeni dopust sukladno ovom Pravilniku i Zakonu.

(3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Članak 28.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

Članak 29.

(1) Odluku o potrebi za probnim radom donosi ovlašteno tijelo koje donosi odluku o izboru radnika i zasnivanju radnog odnosa.

(2) Trajanje probnog rada:
- do trideset dana za poslove za koje se traži osnovna škola ili niža stručna sprema,
- do šezdeset dana za poslove za koje se traži srednja stručna sprema,
- do sto dvadeset dana za poslove za koje se traži viša stručna sprema,
- do sto osamdeset dana za poslove za koje se traži visoka stručna sprema ili više.

(3) Ravnatelj imenuje komisiju za praćenje rada i provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika na probnom radu.

(4) Komisija ima tri člana, koji moraju imati najmanje isti stupanj i istu vrstu stručne spreme kao i radnik na probnom radu.

(5) Na temelju pisanog izvješća komisije, ravnatelj najkasnije posljednjeg dana probnog rada donosi odluku o uspješnosti radnika na probnom radu.

(6) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazuje se ugovor o radu s otkaznim rokom od sedam dana.

(7) Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen i u pisanom obliku.

(8) Ako otkaz zbog ne udovoljavanja probnom radu poslodavac ne dostavi radniku u pisanom obliku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

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

(10) Na otkaz iz stavka 6. ovoga članka na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona.

Članak 30.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

V. OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD

Članak 31.

(1) Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik u dječjem vrtiću zasniva radni odnos kao pripravnik.

(2) Ugovor o radu može se sklopiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad za koji se školovao.

(3) Pripravnički staž radnici mogu obavljati na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme ili kroz druge oblike osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa, sukladno posebnim propisima i mjerama aktivne politike zapošljavanja.

(4) Pripravniku se mora odrediti stručna osoba (mentor), koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja.

(5) Pripravnički staž traje jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 32.

(1) Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit kako je to propisano Zakonom ili drugim propisom.

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

(3) Rok iz stavka 2. ovoga članka u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja rodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje rodiljnog, 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.

Članak 33.

(1) Odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva može obaviti pripravnički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa sklapanjem ugovora o stručnom osposobljavanju.

(2) Razdoblje stručnog osposobljavanja ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja, a može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

(3) S pripravnikom sklapa se ugovor o stručnom osposobljavanju za rad u pisanom obliku.

Članak 34.

(1) Osoba koja se zapošljava na mjestu stručnoga 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.

(2) Način i uvjete polaganja stručnog ispita, kao i program pripravničkog staža propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

(3) Na polaganje razlikovnog dijela ispita iz stavka 1. ovoga članka, ravnatelj Vrtića upućuje radnika nakon najmanje šest mjeseci rada u Vrtiću.

VI. RADNO VRIJEME

Članak 35.

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

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

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

Članak 36.

Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

Članak 37.

Raspored radnog vremena utvrđen je općim aktima Poslodavca i Zakonom.

Članak 38.

Poslodavac pisanom odlukom odlučuje o rasporedu radnog vremena sukladno odredbama općih akata Poslodavca i Zakona.

Članak 39.

Radi trajnog i nesmetanog ostvarivanja djelatnosti Poslodavca, Poslodavac odlučuje o:

- rasporedu radnog vremena kod Poslodavca,
- organiziranju rada u smjenama,
- pomicanju radnog vremena prema potrebama građana,
- u slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena tijekom godine.

Članak 40.

(1) Puno radno vrijeme iznosi četrdeset sati tjedno.

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

Članak 41.

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

Članak 42.

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

Članak 43.

Ako je zahtjev Poslodavca kao 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 Zakona kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

Članak 44.

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

Članak 45.

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 Poslodavca kao matičnog poslodavca.

Članak 46.

Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke propisane odredbama Zakona.

Članak 47.

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

Članak 48.

(1) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

(2) Na ugovor o dodatnom radu na odgovarajući način se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika i Zakona.

Članak 49.

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

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

Članak 50.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Članak 51.

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

Članak 52.

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, tijekom jednoga razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena, u skladu sa Zakonom i drugim zakonskim propisima.

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

(3) Uvjeti i način preraspodjele radnog vremena uređeni su Zakonom.

Članak 53.

(1) Pripravnost jest oblik rada kada radnik ne mora biti nazočan u ustanovi Poslodavca, ali mora biti dostupan radi obavljanja djelatnosti Poslodavca.

(2) Pripravnost se provodi sukladno Zakonu i općim aktima Poslodavca.

Članak 54.

(1) Rad po pozivu jest oblik rada kada radnik ne mora biti dostupan Poslodavcu, ali ako primi poziv Poslodavca i ako je u fizičkoj mogućnosti, mora se odazvati pozivu radi obavljanja djelatnosti, kada nastane problem iz sadržaja rada djelatnosti Poslodavca koji nazočni radnici ne mogu riješiti, niti se rješavanje problema može odgoditi.

(2) Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.

(3) U rad po pozivu, prema stavku 1. ovoga članka, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Članak 55.

(1) Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje trideset minuta, osim ako prisilnim propisima Republike Hrvatske nije drukčije određeno.

(2) Vrijeme odmora (stanke) tijekom rada utvrđuje ravnatelj svojom odlukom.

(3) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, ugovorom o radu uredit će se vrijeme korištenja ovoga odmora.

Članak 56.

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

(2) Radniku će se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora u skladu sa odredbama Zakona.

Članak 57.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, a kojem se pribraja dnevni odmor u skladu s odredbama Zakona i ovoga Pravilnika.

Članak 58.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju od najmanje četiri tjedna.

(2) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada, u skladu s odredbama Zakona i ovoga Pravilnika.

(3) Uz pravo iz stavka 1. ovoga članka, radnik ostvaruje i dodatne dane godišnjeg odmora prema sljedećim mjerilima:

a) S obzirom na složenost poslova:
- poslovi za koje je uvjet OŠ, NSS 1 dan
- poslovi za koje je uvjet SSS 2 dana
- poslovi za koje je uvjet VŠS 3 dana
- poslovi za koje je uvjet VSS 4 dana

b) S obzirom na dužinu radnog staža:
- od 5 do 9 godina radnog staža 2 dana
- od 10 do 14 godina radnog staža 3 dana
- od 15 do 19 godina radnog staža 4 dana
- od 20 do 24 godina radnog staža 5 dana
- od 25 do 29 godina radnog staža 6 dana
- od 30 do 34 godina radnog staža 7 dana
- od 35 i više godina radnog staža 8 dana

c) S obzirom na uvjete rada:
- Poslovi čije je obavljanje vezano za buku, neujednačenu temperaturu i vlagu (spremačica, kuharica, domar) 2 dana

- Poslovi kod kojih je obavljanje vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, zdravstveni voditelj, ravnatelj) 2 dana

d) S obzirom na posebne socijalne uvjete:
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete 1 dan
- samohranom roditelju malodobnog djeteta do 15 godina starosti 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom i teškoćom na temelju Rješenja nadležnog tijela, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
- osobi s invaliditetom 1 dan

e) S obzirom na ostvarene natprosječne rezultate rada:
- Prema pisanoj ocjeni ravnatelja 1-3 dana

(4) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se četiri tjedna, odnosno dvadeset radnih dana uveća zbroj dodatnih dana utvrđenih u skladu s točkama od a) do e).

(5) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja toga odmora utvrđenog Zakonom o radu, niti više od šest tjedana, odnosno trideset radnih dana za rad u petodnevnom radnom tjednu.

Članak 59.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan ovim Pravilnikom i Zakonom, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Članak 60.

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

Članak 61.

(1) Iznimno od odredbi ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

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

Članak 62.

(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.

Članak 63.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, a u skladu s odredbama Pravilnika o plaćama.

Članak 64.

(1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dijelovima.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju.

(3) Korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora radniku se mora omogućiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

(4) Iznimno, radnik koji zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti godišnji odmor do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

(5) Radnik ima pravo koristiti dva dana godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Poslodavca najmanje tri dana ranije.

Članak 65.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj, a vodeći računa o potrebama i željama radnika i organizaciji rada kod Poslodavca, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Članak 66.

(1) Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora Poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije petnaest dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

(2) Odluku potpisuje ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

(3) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja važnih službenih poslova na temelju odluke Poslodavca.

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

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

(6) Troškovima iz prethodnog stavka ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

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

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

(9) Ako radnik zaposlen kod Poslodavca odlazi u mirovinu u toj kalendarskoj godini, taj radnik ima pravo na puni odnosno cijeli godišnji odmor za tu kalendarsku godinu, bez obzira na datum kada je taj radnik stekao uvjete za mirovinu u toj kalendarskoj godini.

Članak 67.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i sl.).

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše deset radnih dana bez obzira na osnovu i to u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka pet radnih dana,
- rođenja ili posvojenja djeteta pet radnih dana,
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, maćehe, očuha, skrbnika, staratelja i unuka pet radnih dana,
- smrti djeda ili bake, brata ili sestre te roditelja supružnika dva radna dana,
- selidbe u istom mjestu stanovanja dva radna dana,
- selidbe u drugo mjesto stanovanja tri radna dana,
- teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta izvan mjesta stanovanja tri radna dana,
- elementarne nepogode pet radnih dana,
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, sportskim igrama, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. dva radna dana,
- za svako dobrovoljno darivanje krvi jedan radni dan,
- polaganje stručnog ispita prvi puta pet dana.

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

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

(5) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi, dan plaćenog dopusta se, u pravilu, koristi neposredno nakon davanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dan plaćenog dopusta koristit će se naknadno, prema odluci Poslodavca.

(6) O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

Članak 68.

(1) Trudna radnica ima pravo na jedan slobodan radni dan mjesečno u svrhu obavljanja prenatalnih pregleda ako posebnim propisom nije drukčije određeno.

(2) Trudna radnica može, u dogovoru s Poslodavcem, pravo iz stavka 1. ovoga članka, koristiti i tako da pripadajuće sate radnog dana rasporedi i koristi u više navrata tijekom mjeseca.

(3) Trudna radnica dužna je Poslodavcu pisanim putem najaviti korištenje prava iz stavka 1. ovoga članka dva radna dana prije zakazanog termina za prenatalni pregled te na njegov zahtjev dostaviti dokaz o toj činjenici.

(4) Slobodan radni dan iz stavka 1. ovoga članka ili radni sati iz stavka 2. ovoga članka smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 69.

(1) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

(2) Plaćeni dopust radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

(3) Ako okolnosti iz članka 67. ovoga Pravilnika nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

Članak 70.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za školovanje i/ili stručno usavršavanje ili polaganje stručnog ispita na koje ga je uputio Poslodavac do pet radnih dana godišnje, a koje je u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Poslodavca.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik ima pravo na plaćeni dopust, do petnaest radnih dana godišnje, na koji je upućen od strane Poslodavca za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima u organizaciji nadležnih tijela, primjerice ministarstva i drugih nadležnih tijela.

(3) Ako to zahtijevaju okolnosti, radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od šezdeset radnih dana u jednoj godini.

Članak 71.

Radnik je dužan predočiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost zahtjeva za korištenje plaćenog dopusta.

Članak 72.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Članak 73.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako važećim zakonom ili drugim propisom nije drukčije određeno.

Članak 74.

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 nazočnost, a razdoblje odsutnosti s posla smatra se vremenom provedenim na radu.

Članak 75.

Plaćeni dopust ili neplaćeni dopust sukladno odredbama ovog Pravilnika odobrava ravnatelj temeljem pisanog zahtjeva radnika uz priloženu dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost zahtjeva.

VIII. PRAVA I OBVEZE RADNIKA I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

Članak 76.

Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom, u skladu s naravi i vrstom rada, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, dužan je usavršavati svoje znanje i vještinu te štititi poslove i interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada.

Članak 77.

Radnik je dužan primjenjivati sve opće akte Poslodavca i postupati sukladno istima, pridržavati se odredaba zakona, ovoga Pravilnika, ugovora o radu i drugih općih akata Poslodavca.

Članak 78.

Radnik je dužan stručno i savjesno sudjelovati u tijelima Poslodavca u koje se bira i imenuje sukladno odredbama Statuta i stručno i savjesno sudjelovati u radu Poslodavca na drugi prikladan način predviđen općim aktima Poslodavca.

Članak 79.

Radnik je prema nalogu Poslodavca dužan obavljati i druge poslove koji, s obzirom na organizaciju rada, pravila i standarde struke, spadaju u njegov djelokrug rada te su u skladu s naravi posla, stručnom spremom i sposobnostima radnika.

Članak 80.

Ako se pokaže potrebnim, Poslodavac može radniku naložiti obavljanje pojedinih poslova u skladu s njegovim sposobnostima i stručnom spremom.

Članak 81.

Radnik je odgovoran za izvršenje svojih ugovorom preuzetih poslova.

Članak 82.

(1) Radnik je dužan, na zahtjev Poslodavca voditi evidenciju („dnevnik rada“) o izvršenim dnevnim, odnosno mjesečno odrađenim radnim zadaćama.

(2) Odbijanje vođenja evidencije iz stavka 1. ovoga članka, ukoliko je zatražena, smatra se težom povredom radne obveze.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 83.

(1) Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda,
- brisanjem Poslodavca iz sudskog registra u skladu sa Zakonom,
- i u svim drugim slučajevima koje propisuju zakoni.

(2) Ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima, ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem Poslodavca iz sudskog registra.

Članak 84.

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

Članak 85.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu redovnim ili izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Članak 86.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, sukladno odredbama ovog Pravilnika, Zakona, općim aktima Poslodavca i drugim zakonima.

Članak 87.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških 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),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 88.

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

Članak 89.

(1) Poslodavac koji je zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

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

Članak 90.

Mjere koje mogu biti poduzete u slučaju kršenja obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom za lake i teške povrede iz radnog odnosa iz članka 92. ovoga Pravilnika su:

- usmena opomena i/ili pisana opomena,
- pisano upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu,
- otkaz ugovora o radu,
- ostale mjere u skladu s općim aktima Poslodavca i važećim zakonima.

Članak 91.

(1) Povrede radnih obveza mogu biti lakše ili teške i Poslodavac može redovito otkazati radniku ugovor o radu i/ili izreći drugu mjeru u skladu s odredbama ovog Pravilnika ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa odnosno da radnik krši obveze iz radnog odnosa.

(2) Lakše povrede radnih obveza:

- neizvršavanje ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
- neopravdani nedolazak na posao jedan dan,
- samovoljno napuštanje posla zbog čega dolazi do poremećaja rada ili organizacija rada Poslodavca trpi,
- nedozvoljeno korištenje sredstava Poslodavca ,

- neobavještavanje ravnatelja o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata bez opravdanih razloga,
- neprimjerena komunikacija s drugim radnicima, roditeljima ili trećim osobama koje se zateknu u službenim prostorijama Vrtića,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- korištenje mobilnog telefona u vrijeme neposrednog rada s djecom (pozivi privatne naravi i dopisivanje privatne naravi koji se mogu obaviti i u drugo vrijeme),
- korištenje društvenih mreža u vrijeme radnog vremena i ostalih aplikacija na mobilnom uređaju nevezanih za posao,
- neizvršenje ili nepravodobno izvršenje radnih obveza ako se pri tome nije nanijela znatna materijalna ili druga šteta Vrtiću,
- neuredno čuvanje povjerenih podataka, evidencija, spisa i sl.,
- korištenje sredstava za rad protivno svrsi i neekonomično korištenje sredstava za rad ako se pri tome nije nanijela znatna materijalna ili druga šteta Vrtiću,
- druge povrede radnih obveza ako se pri tome nije nanijela znatna materijalna ili druga šteta Vrtiću.

(3) Teške povrede radnih obveza:
- kršenje prava djeteta, osobito prava zajamčenih Konvencijom o pravima djeteta,
- bilo koji oblik nasilja prema djetetu, radnicima, roditeljima,
- odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom,
- zlouporaba položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenje znatnije štete,
- konzumacija alkohola i/ili drugih sredstava ovisnosti na radnom mjestu ili dolazak na posao pod utjecajem istih,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje,
- zlouporaba korištenja privremene nesposobnosti za rad,
- kršenje općih akata Poslodavca,
- nezakonit rad te davanje neistinitih podataka kojima se utječe na donošenje odluka,
- neovlašteno korištenje podataka do kojih je radnik došao obavljajući povjerene mu poslove, ako je dostupnost odnosno korištenje takvih podataka ograničeno zakonom ili na temelju zakona donesenih propisa,
- neopravdan izostanak s radnog mjesta dva do četiri dana uzastopno,
- namjerno uništavanje imovine Vrtića,
- uskraćivanje i davanje neistinitih podataka koji su nužni za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa ili su u svezi s radnim odnosom,
- svaka radnja radnika koja šteti ugledu i poslovnim interesima te radnja koja je prouzročila znatnu materijalnu štetu Vrtiću,
- tri puta izrečene opomene za lake povrede iz radnih odnosa u roku od dvije godine,
- drugih nespomenutih povreda radnih obveza iz rada i u vezi s radom koje u postupku utvrđivanja odgovornosti utvrdi Poslodavac.

Članak 92.

(1) O lakim povredama iz radnog odnosa odlučuje ravnatelj u roku osam dana od dana saznanja.

(2) O teškim povredama iz radnog odnosa na prijedlog ravnatelja odlučuje Upravno vijeće u roku petnaest dana od dana saznanja.

(3) Za osobito tešku povredu iz radnog odnosa (zlostavljanje djeteta, nasilje prema drugim radnicima, roditeljima i sl.) radniku se može uručiti izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 93.

(1) Ugovor o radu mogu izvanredno otkazati i Poslodavac i radnik ako za to imaju opravdan razlog.

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

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

Članak 94.

(1) Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

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

Članak 95.

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

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

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

Članak 96.

(1) Odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkaže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

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

Članak 97.

Kad ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše trideset dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Članak 98.

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

(2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege

djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti i vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

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

(4) Otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

(5) Otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je Poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

(6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Članak 99.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je sukladan Zakonu o radu.

Članak 100.

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

Članak 101.

Prije donošenja odluke o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu uvjetovanom ponašanjem radnika Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 102.

Poslodavac je omogućio radniku da iznese svoju obranu kad ga pozove da u roku od tri dana kod izvanrednog otkaza, odnosno od pet dana kod redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem, pisano iznese obranu.

Članak 103.

Poziv na obranu radniku se uručuje na način uručenja pisanih odluka propisanih ovim Pravilnikom.

Članak 104.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Članak 105.

(1) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

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

Članak 106.

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

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

Članak 107.

(1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu čija se visina uređuje, Pravilnikom o plaćama i drugim općim aktima Poslodavca te važećim zakonima .

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 108.

(1) Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

(2) Odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa u pisanom obliku se dostavljaju radniku.

Članak 109.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

Članak 110.

(1) Sve odluke kojima se odlučuje o pojedinim pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku na adresu radnika ili na radnom mjestu radnika uz potpis radnika i osobe koja je dostavu izvršila u dostavnoj knjizi uz naznaku datuma primitka.

(2) Dostava se može obaviti i poštom i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu.

Članak 111.

(1) Ako radnik odbije primiti odluku na radnom mjestu, osoba koja odluku dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika, a u dostavnu knjigu će uz svoj potpis zabilježiti razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te će istog dana kopiju odluke izvjesiti na oglasnu ploču s naznakom datuma kada je dostava pokušana.

(2) Po proteku tri dana od dana objave smatrat će se da je dostava uredno izvršena.

Članak 112.

(1) Ako se odluka radnika ne može dostaviti na radnom mjestu, zbog njegove odsutnosti s rada, dostavljanje će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja koju je radnik posljednju prijavio Poslodavcu.

(2) Dostava se smatra urednom, ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili član njegova kućanstva.

Članak 113.

(1) U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno povrata pošiljke s adrese koju je radnik prijavio Poslodavcu s naznakom „nepoznat primatelj“, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od tri dana od objave na oglasnoj ploči.

(2) Ako radnik ima punomoćnika dostava se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

(3) Poslodavac može dostavu odluke izvršiti i na drugi način sukladno zakonskim propisima.

XI. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE

Članak 114.

(1) Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću te druga materijalna prava u skladu s odredbama Pravilnika o plaćama, ovoga Pravilnika, ugovora o radu te drugih općih akata Poslodavca.

(2) Plaća se obračunava na temelju ugovora o radu, Pravilnika o plaćama, ovoga Pravilnika te drugih općih akata Poslodavca, kao i na temelju evidencije o prisutnosti radnika na radu te druge važeće dokumentacije.

(3) Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

(4) Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog (15) dana u idućem mjesecu.

(5) Plaća i naknada plaće utvrđuju se u bruto iznosu.

(6) Radnik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća i naknada plaće.

Članak 115.

(1) Plaća je primitak koji Poslodavac isplaćuje za obavljeni rad u određenom mjesecu, a može se sastojati od osnovne, odnosno ugovorene plaće, dodataka i drugih primitaka.

(2) Plaća će biti ugovorena, utvrđena ili propisana u bruto iznosu.

Članak 116.

(1) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

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

XII. MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 117.

(1) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

(2) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika te za vrijeme obavljanja poslova osigurati sigurne uvjete rada koji ne ugrožavaju dostojanstvo radnika i u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

(3) Ukoliko Poslodavac ima najmanje dvadeset radnika zaposlenih, dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(4) Mjere koje mogu biti poduzete radi zaštite dostojanstva radnika i/ili radi zaštite od diskriminacije su:

- usmena opomena,

- pisano upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju ponavljanja uznemiravanja i/ili diskriminacije,
- otkaz ugovora o radu.

(5) Kada osoba iz stavka 3. ovog članka ili Poslodavac primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, dužni su u roku od osam (8) dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastanka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrde da ono postoji.

(6) U postupku ispitivanja pritužbe, osoba iz stavka 3. ovoga članka ili Poslodavac će ispitati radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuje osoba iz stavka 3. ovoga članka i/ili Poslodavac i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su sindikalni povjerenik ili sindikalni predstavnik, osoba protiv koje je pritužba podnesena i dr.

(7) Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, osoba iz stavka 3. ovog članka prvo će obavijestiti Poslodavca o istome, a potom će u najkraćem mogućem roku osoba iz stavka 3. ovoga članka i/ili Poslodavac poduzeti mjere kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.

(8) U tu svrhu osoba iz stavka 3. ovoga članka i/ili Poslodavac može osobi koja uznemirava ili spolno uznemirava radnika predložiti sklapanje aneksa ugovora o radu za druge poslove, tj. dati joj otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.

(9) Ukoliko ta osoba - radnik odbije potpisati izmjenu ugovora o radu, dat će joj se izvanredni otkaz ugovora o radu.

(10) Ako se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika, Poslodavac će takvoj osobi - radniku dati izvanredni otkaz ugovora o radu.

(11) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

(12) Ukoliko se pritužba radnika odnosi na osobu - radnika drugog poslodavca, osoba iz stavka 3. ovoga članka i/ili Poslodavac bez odgode će obavijestiti njegova poslodavca i zabraniti daljnji doticaj te osobe s uznemiravanim ili spolno uznemiravanim radnikom.

(13) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajne podatke i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz stavka 3. ovoga članka i/ili Poslodavac koji je rješavao pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i isto će biti konstatirano u zapisniku.

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

(15) Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

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

(17) Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika koje su uređene u ovom članku se primjenjuju i na postupak i mjere zaštite od diskriminacije.

XIII. ZAŠTITA ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 118.

(1) U provođenju mjera zaštite na radu Poslodavac i radnik obvezni su pridržavati se odredbi zakonskih propisa i svih općih akata Poslodavca koji ih obvezuju.

(2) Poslodavac je dužan osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu, osobito na način da pribavlja i održava postrojenja, uređaje i opremu, osigurava sigurno mjesto rada i pristup mjestu rada te organizira rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika. Poslodavac je dužan primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, sprječavati opasnosti na radu i nastanak nesreća, obavještavati radnike o opasnostima na radu te ih osposobljavati za rad na siguran način.

(3) Radnik je dužan sudjelovati u provedbi mjera zaštite na radu te u svakodnevnom radu primjenjivati pravila zaštite na radu i druge važeće zakonske i podzakonske propise.

Članak 119.

(1) U obavljanju svojih svakodnevnih poslova svaki radnik je dužan raditi s dužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život ili zdravlje kao i zdravlje i život drugih radnika te sigurnost opreme.

(2) O svakom uočenom nedostatku radnik je dužan bez odgađanja obavijestiti radnika zaduženog za održavanje i sigurnost radnog prostora i opreme.

Članak 120.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

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

(3) Ozljede na radu ili profesionalna bolest radnika smatra se utvrđenom kada je utvrdi nadležno tijelo u svojoj pravomoćnoj odluci/rješenju.

(4) Sva pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, a odnose se na zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu uređena su općim aktima Poslodavca kojima se između ostaloga uređuje zaštita na radu Poslodavca i važećim zakonskim propisima.

Članak 121.

(1) Poslodavac je obveznik primjene Uredbe (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (u daljnjem tekstu: Uredba), Zakona o provedbi

Opće uredbe o zaštiti podataka (NN 42/18) (u daljnjem tekstu: Zakon o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka) te drugih propisa kojima se uređuje zaštita osobnih podataka.

(2) Poslodavac je voditelj obrade koji u okviru svoje poslovne djelatnosti prikuplja, obrađuje i koristi osobne podatke radnika u skladu s odredbama Uredbe, odredbama Pravilnika o zaštiti osobnih podataka, odredbama ovoga Pravilnika, odredbama Zakona o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka i odredbama drugih zakonskih propisa.

(3) Poslodavac prikuplja i obrađuje samo one osobne podatke koji su nužni za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, u skladu s načelom smanjenja količine podataka.

(4) Vrste osobnih podataka koji se obrađuju, svrha obrade, pravna osnova, rokovi čuvanja i druga pitanja vezana uz zaštitu osobnih podataka uređuju se posebnim općim aktom Poslodavca kojim se uređuje zaštita osobnih podataka.

(5) Radnici su obvezni dostaviti Poslodavcu sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne za vođenje evidencija rada i drugih evidencija određenih zakonom ili drugim propisom.

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

(7) Ravnatelj imenuje posebnu ovlaštenu osobu za prikupljanje, obradu, korištenje i dostavu osobnih podataka radnika.

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

(9) Poslodavac, osoba iz stavka 7. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno čuva kao povjerljive.

(10) Poslodavac kao voditelj obrade sukladno Uredbi i Zakonu o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka može prikupljati osobne podatke i putem sustava videonadzora u prostoru sjedišta Poslodavca.

(11) Pravilnikom o videonadzoru Poslodavca uređuje se zaštita osobnih podataka radnika/ispitanika prikupljenih putem sustava videonadzora.

(12) Sva ostala prava i obveze radnika kao i zaštita prava radnika vezano uz zaštitu osobnih podataka uređena su Pravilnikom o zaštiti osobnih podataka, Pravilnikom o videonadzoru Poslodavca i drugim općim/internim aktima Poslodavca kojima se uređuje zaštita osobnih podataka radnika u svezi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u vezi s radnim odnosom.

(13) Na sva ostala pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Pravilnika o zaštiti osobnih podataka, Pravilnika o videonadzoru Poslodavca, Uredbe, Zakona o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka i drugih propisa koji obvezuju Poslodavca.

Članak 122.

(1) Poslodavac obrađuje osobne podatke radnika zakonito, pošteno i transparentno, isključivo u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u vezi s radnim odnosom.

ž(2) Obrada osobnih podataka provodi se u skladu s načelima ograničenja svrhe, smanjenja količine podataka, točnosti, ograničenja pohrane te integriteta i povjerljivosti.

(3) Poslodavac osigurava odgovarajuće tehničke i organizacijske mjere zaštite osobnih podataka radnika od neovlaštenog pristupa, gubitka, uništenja ili zlouporabe.

(4) Osobni podaci radnika čuvaju se samo onoliko dugo koliko je potrebno za ostvarivanje svrhe obrade, odnosno u rokovima propisanim zakonom ili drugim propisima.

(5) Radnik ima pravo na pristup svojim osobnim podacima, pravo na ispravak netočnih podataka, pravo na ograničenje obrade, pravo na prigovor te druga prava u skladu s Uredbom i posebnim propisima.

(6) Poslodavac je dužan radniku na njegov zahtjev pružiti informacije o obradi njegovih osobnih podataka u skladu s važećim propisima.

XIV. NAKNADA ŠTETE

Članak 123.

Radnik je dužan suzdržavati se od svakog ponašanja kojim bi mogao prouzročiti štetu Poslodavcu.

Članak 124.

Radnik je dužan bez odgađanja obavijestiti Poslodavca o svakoj okolnosti, događaju ili postupanju koje može prouzročiti ili je prouzročilo štetu Poslodavcu.

Članak 125.

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

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

(3) Ako se ne može utvrditi dio štete koji je pojedini radnik uzrokovao, smatra se da svi radnici odgovaraju u jednakim dijelovima.

(4) Ako je šteta uzrokovana kaznenim djelom počinjenim s namjerom, radnici za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 126.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu prema općim propisima obveznog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća i štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

(3) Odluku o naknadi štete donosi Poslodavac, osim ako je drugačije određeno zakonom ili nadležnim tijelom.

XV. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT, SKUP RADNIKA

Članak 127.

(1) Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim zakonom koji obvezuje Poslodavca.

(2) Sporazumom između ravnatelja i radničkog vijeća mogu se pobliže urediti međusobni odnosi i način ostvarivanja zakonskih ovlasti radničkog vijeća.

Članak 128.

(1) Skup radnika čine svi radnici Vrtića.

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

(3) Ako u Vrtiću nije utemeljeno radničko vijeće niti imenovan sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika saziva ravnatelj.

(4) Kada je u Vrtiću utemeljeno radničko vijeće, ravnatelj može sazvati skup radnika, vodeći računa da time ne ograničava ovlasti radničkog vijeća.

(5) Radi sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Poslodavca te o radu radničkog vijeća, skup radnika održava se najmanje dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima.

(6) Ako u Vrtiću djeluju dva ili više sindikata, sindikati se sporazumijevaju o sindikalnom povjereniku te su o postignutom sporazumu dužni pisano obavijestiti ravnatelja.

Članak 129.

Za izvješćivanje radničkog vijeća o podacima propisanim zakonom te za savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja općih i pojedinačnih akata ovlašten je ravnatelj.

XVI. PREDSTAVNIK RADNIKA U UPRAVNOM VIJEĆU

Članak 130.

(1) Jedan član Upravnog vijeća mora biti predstavnik radnika.

(2) Izbor predstavnika radnika u Upravno vijeće iz stavka 1. ovoga članka uređuje se Statutom Vrtića.

(3) Član Upravnog vijeća iz stavka 1. ovoga članka ima isti pravni položaj kao i ostali članovi Upravnog vijeća.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 131.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe zakona i drugih propisa donesenih na temelju zakona.

Članak 132.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića Meteorko.

KLASA: 601-13/26-01/01
URBROJ:2140-13-1/02-26-06
Trgovišće, 04.05.2026.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

_____

Ivana Čavec,mag.oec

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića Meteorko dana 05.05.2026. godine, a stupa na snagu 13.05.2026. godine.

RAVNATELJICA

_____

Ivančica Horvat Hrvoić