

DJEČJI VRTIĆ „LIŠNJAK“

Pićan 60, Pićan

OIB: 33562962067

KLASA: 601-05/20-01/4

URBROJ: 2144-01-02-20-4

Pićan, 27. studenoga 2020. godine

Na temelju članka 26. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19) i članka 86. Statuta Dječjeg vrtića „Lišnjak“ Pićan (KLASA: 601-05/20-01/1, URBROJ: 2144-01-02-20-4), Upravno vijeće Dječjeg vrtića „Lišnjak“ (u daljnjem tekstu: Vrtić), na 4. sjednici održanoj dana 27. studenoga 2020. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmori i dopusti, zabrana takmičenja, zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, te mjere zaštite od diskriminacije, osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa, materijalna odgovornost, prestanak radnog odnosa, pravni položaj ravnatelja Vrtića i drugih radnika, te ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa radnika u Vrtiću, u skladu sa Zakonom o radu, važećim kolektivnim ugovorom i drugim važećim aktima društva i pozitivnim zakonskim propisima.
- (2) Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike u Vrtiću.
- (3) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.
- (4) Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju i na fizičke osobe koje su kao članovi uprave poslodavca ili u drugom svojstvu sukladno odredbama posebnog zakona, pojedinačno i samostalno, ili zajedno i skupno, ovlaštene voditi poslove poslodavca, a koje su sa poslodavcem sklopile ugovor o radu za obavljanje određenih poslova, osim onih odredbi kojima se uređuju pitanja radnog vremena, stanke, dnevnog i tjednog odmora te prestanka ugovora o radu, u slučaju da su ova pitanja na drukčiji način uređena ugovorom o radu sklopljenim između tih osoba i poslodavca.

Članak 2.

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

Članak 3.

- (1) Poslodavac je u obvezi u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom, a radnik je u obvezi prema uputama poslodavca datim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao, usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i

interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada kod poslodavca.

- (2) Poslodavac je prilikom određivanja mjesta i načina obavljanja rada, dužan poštivati prava i dostojanstvo radnika, te osigurati mu uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- (3) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim propisima.
- (4) Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim propisima.
- (5) Diskriminacijom u smislu Zakona o suzbijanju diskriminacije smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi rase, etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja, spolne diskriminacije, kao i osobe povezane s njom rodbinskom ili drugim vezama.
- (6) U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika odnosno da mu nije povrijedio prava iz radnog odnosa.

Članak 4.

- (1) Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u svezi s ugovorom o radu ili drugim odgovarajućim aktom, a koje nije uređeno ovim Pravilnikom ili Zakonom o radu, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora opći propisi obveznog prava.

II. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 5.

- (1) Upravno vijeće i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štiti zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i djece Vrtića.
- (2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka u Vrtiću će se održavati prostorije, uređaji, oprema, sredstva i pomagala i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.
- (3) Ravnatelj je dužan radnike redovno izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Članak 6.

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

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

Članak 7.

- (1) Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovornih poslova.
- (2) Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Članak 8.

- (1) Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Vrtića odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.
- (2) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.
- (3) Tijela Vrtića ne smiju bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u Vrtiću.

Članak 9.

- (1) Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Vrtića kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.
- (2) Ravnatelj je dužan imenovati nekoga od radnika Vrtića koja uživa povjerenje radnika, da osim njega, nadzire da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.
- (3) Radnikovi osobni podaci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

Članak 10.

- (1) Radnici Vrtića tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.
- (2) Pod uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Pod spolnim uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 11.

- (1) Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 12.

- (1) O obvezi poštovanja dostojanstva radnika i zabrani uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ravnatelj je dužan upozoriti radnike putem oglasne ploče u Vrtiću.

Članak 13.

- (1) Ravnatelj je dužan imenovati nekoga od radnika Vrtića koji će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu radnika.

- (2) Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužaba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (u daljem tekstu: ravnatelj) neposredno uoči da neki od radnika Vrčića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povrede obveza iz radnog odnosa.
- (3) Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora Vrčića.
- (4) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 3. ovoga članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 14.

- (1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba podnijeti pritužbu ravnatelju.
- (2) U skladu s pritužbom radnika ravnatelj je dužan u roku do osam dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- (3) Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je ravnatelju istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.
- (4) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovom povredom obveza iz radnog odnosa.

Članak 15.

- (1) Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Vrčića prema člancima 61. i 62. ovoga Pravilnika, ravnatelj treba u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 16.

- (1) Osobni podatci radnika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se priopćavati trećima.

Članak 17.

- (1) Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja za koje ne može očekivati da će mu ravnatelj zaštititi dostojanstvo, može prekinuti rad, ako je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome izvijestio Vrčić u roku do osam dana od dana prekida rada.

III. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 18.

- (1) U Vrčiću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.
- (2) Pod pojavnim oblicima iz stavka 1. ovoga članka razumijeva se izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, zapošljavanja, napredovanja, profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

Članak 19.

- (1) Pod izravnom diskriminacijom iz članka 18. stavka 2. ovoga pravilnika razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje

kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.

- (2) Pod neizravnom diskriminacijom iz članka 18. stavka 2. ovoga pravilnika razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

Članak 20.

- (1) Dužnost je svih tijela i radnika Vrtića pratiti i upozoravati na bilo koji oblik nastanka izravne ili neizravne diskriminacije.

Članak 21.

- (1) Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije u Vrtiću, tijela Vrtića dužna su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.
- (2) Kada pravobranitelji iz stavka 1. ovoga članka to zahtijevaju, tijela Vrtića dužna su im u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva dostaviti sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.

IV. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 22.

- (1) Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom, ovim pravilnikom i kolektivnim ugovorom zasnovati radni odnos kod poslodavca ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa i posebne uvjete za rad na određenim poslovima prema aktima poslodavca.
- (2) Prilikom sklapanja ugovora o radu ili postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) zabranjeno je od radnika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

Članak 23.

- (1) Radni odnos u dječjem vrtiću 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 u dječjem vrtiću 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 u dječjem vrtiću 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 u dječjem vrtiću 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, dječji vrtić kao poslodavac otkazat će 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 dječji vrtić kao 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, udaljit će osobu 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 u dječjem vrtiću niti kao vanjski suradnik dječjeg vrtića.

(9) U dječjem vrtiću ne mogu raditi 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 u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru za zaštitu dobrobiti djeteta sukladno posebnom propisu.

Članak 24.

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

(2) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Vrtića, a rok za primanje prijave kandidata ne može biti kraći od osam dana.

(3) Iznimno, ako radni odnos nije moguće zasnovati s osobom koja ispunjava propisane uvjete, može se izabrati i osoba koja ne ispunjava te uvjete.

(4) Radni odnos iz prethodnog stavka ovog članka zasniva se na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta s osobom koja ispunjava propisane uvjete, a najdulje do kraja pedagoške godine u kojoj je zasnovan radni odnos.

(5) Ovlašteno tijelo koje donosi Odluku o izboru radnika donosi i Odluku o probnom radu koji je uređen ovim Ugovorom odnosno općim aktom.

Članak 25.

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

Članak 26.

- (1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi ovlaštena osoba poslodavca – ravnatelj Vrčića u skladu sa godišnjim planom i programom rada poslodavca.
- (2) Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.
- (3) Predsjednik Upravnog vijeća poslodavca sklapa ugovor o radu sa ravnateljem nakon provedenog javnog natječaja.
- (4) Sklapanju ugovora o radu za radnike Vrčića, prethodi postupak izbora u skladu s posebnim zakonom, Statutom i ovim Pravilnikom.
- (5) Izbor se provodi na temelju natječaja, koji se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Vrčića.
- (6) U javnom natječaju navodi se naziv radnog mjesta, vrstu radnog odnosa i trajanje radnog vremena, posebne uvjete koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojeg se primaju prijave i rok u kojem će prijavljeni kandidat biti obaviješten o izboru.
- (7) U natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.
- (8) Za obavljanje poslova koji ne trpe odlaganje izbor se može izvršiti bez objavljivanja natječaja, ali samo za razdoblje najduže do 60 dana.
- (9) Odluku o izboru između prijavljenih kandidata donosi tijelo ovlašteno Statutom.
- (10) Na temelju odluke o izboru, ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj Vrčića.
- (11) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrčiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.
- (12) Iznimno, ako radni odnos nije moguće zasnovati s osobom koja ispunjava propisane uvjete, može se izabrati i osoba koja ne ispunjava te uvjete i to na određeno vrijeme od najviše 5 mjeseci.
- (13) Kandidate koji nisu izabrani poslodavac o tome pismeno ili putem e-maila izvješćuje u roku od 45 dana od isteka roka za podnošenje prijave.

Članak 27.

- (1) Ravnatelj Vrčića može bez natječaja neposredno s radnikom sklopiti ugovor o radu:
 - na određeno vrijeme kada obavljanje poslova ne trpi odgodu do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 kalendarskih dana
 - kada potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 kalendarskih dana
 - sukladno članku 27. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća
- (2) Vrčić ima pravo provjere radnih sposobnosti radnika i odlučuje u kojim će se oblicima provjeravanje provoditi (psihološki testovi, pisani radovi, razgovori i dr.).
- (3) Prethodno provjeravanje sposobnosti obavlja ravnatelj odnosno povjerenstvo ili radnik Vrčića kojega ravnatelj za to opunomoći.
- (4) Povjerenstvo odnosno radnik dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.
- (5) Nitko u Vrčiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.

Probni rad

Članak 28.

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

(3)Ukoliko ugovorom o radu trajanje probnog rada nije drugačije određeno trajanje probnog rada je 6 mjeseci.

Članak 29.

(1) Za vrijeme probnog rada vrtić može obaviti procjenu rada radnika tijekom proteklog mjeseca odnosno proteklih mjeseci i ocijeniti njegov rad pozitivnom ili negativnom ocjenom.

(2) Ukoliko rad radnika bude ocijenjen negativnom ocjenom, poslodavac je ovlašten radniku radni odnos otkazati i to bez ikakvih dodatnih obavještenja ili obrazloženja.

Članak 30.

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

(2)Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

(3)Na otkaz iz prethodnog stavka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim čl. 109., 112. i 116 .

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 31.

(1)Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim na određeno vrijeme u slučajevima propisanim Zakonom i ovim Pravilnikom.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 32.

(1)Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Radnik može izuzetno sklopiti Ugovor o radu na određeno vrijeme, a naročito kad se radi o:

- zamjeni privremeno odsutnog radnika,
- obavljanju sezonskih poslova (odgojno-zdravstveno-rekreativni program) i drugih kraćih programa odgojno obrazovnog rada,
- obavljanju izvanrednih i privremenih poslova ili poslova čiji se opseg privremeno i nepredviđeno povećavao,
- zapošljavanju radnika koji ne ispunjava propisane uvjete, do izbora radnika koji te uvjete ispunjava, a najduže do kraja pedagoške godine.

(2)Ako je ugovor o radu iz st. 1. ovoga članka sklopljen u trajanju dužem od tri godine, poslodavac s istim radnikom ne može sklopiti slijedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme.

(3)Ako je ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka sklopljen u trajanju kraćem od 3 godine, ukupno trajanje sklopljenih ugovora o radu iz st. 1. i 4. ovoga članka ne može biti neprekinuto duže od 3 godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.

(4)Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti svaki slijedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji u tom ugovoru ili upisanoj potvrdi iz čl. 12.st. 3. Zakona o radu mora biti naveden.

(5) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu iz st. 1. ovoga čl. koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(6) Prekid kraći od 2 mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz st. 3. ovoga članka.

(7) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno gornjim odredbama 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 33.

(1) U slučajevima privremenog smanjenja posla na poslovima radnog mjesta za koje je radnik sklopio ugovor o radu kao i privremene potrebe za radom radnika na drugim poslovima u okviru organizacije i sistematizacije radnih mjesta, Poslodavac može radnika rasporediti na te druge poslove koji odgovaraju njegovom stupnju stručne spreme, određene vrste znanja i sposobnosti i to bez ponude izmjene ugovora o radu.

(2) Vrijeme trajanja rasporeda radnika prema članku 1. ovog članka ne može biti duže od dva (2) mjeseca u tijeku godine.

(3) Za vrijeme rasporeda na druge poslove predviđene odredbama stavka 1. ovog članka radnik ostvaruje prava i plaću koja su za njega povoljnija.

Članak 34.

(1) U svim drugim slučajevima, osim slučajeva predviđenih u članku 33. ovog Pravilnika, Poslodavac mora ponuditi radniku izmijenjeni ugovor o radu u skladu sa člankom 123. Zakona o radu.

Oblik ugovora o radu

Članak 35.

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

(2) Ugovor o radu obvezno sadrži uglavke propisane Zakonom o radu.

(3) Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru.

(4) Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, smatra se da je odustao od zasnivanja radnog odnosa.

(5) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

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

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

(8) Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručnja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početku rada.

Članak 36.

(1) Prije stupanja na rad poslodavac mora omogućiti radniku uvid u Pravilnik o radu Vrtića i ostale akte poslodavca, te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom na radu.

Članak 37.

(1) Radnika u rad uvodi ravnatelj Vrtića ili osoba koju on na to ovlasti.

V. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 38.

(1) Poslodavac je obavezan omogućiti radniku u skladu s mogućnostima i potrebama rada školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, a radnik je obavezan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.

Pripravnici

Članak 39.

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

(2) Pripravnički staž traje godinu dana.

(3) Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.

(4) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos u dječjem vrtiću.

(5) Ako pripravnik za kojeg je propisana obveza polaganja stručnog ispita iz opravdanih razloga (bolest, teška situacija u obitelji i slično) ne položi stručni ispit u propisanome roku, Upravno vijeće Vrtića može odlučiti da se taj pripravnik i dalje zadrži u radnom odnosu u Vrtiću, ali najduže 6 mjeseci nakon što su prestali ti razlozi.

Članak 40.

(1) Stažirati i polagati stručni ispit imaju pravo i obvezu odgojitelji i stručni suradnici i to:

1. pripravnici, zaposleni na neodređeno ili određeno vrijeme s punim radnim vremenom;
2. pripravnici, zaposleni na neodređeno ili određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom;
3. pripravnici s radnim iskustvom;
4. pripravnici volonteri;
5. radnici u drugim ustanovama, trgovačkim društvima koji na temelju ugovornog odnosa s vrtićem ostvaruju odgojno – obrazovnu djelatnost u svojoj struci (vanjski suradnici).

Članak 41.

(1) Pripravnik u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva.

(2) Pripravnikom iz stavka 1. ovog članka smatra se i odgajatelj i stručni suradnik koji je, prije nego što se zaposlio u vrtiću, na poslovima i zadaćama odgajatelja i stručnog suradnika, stekao najmanje 12 mjeseci radnog iskustva u svojoj struci izvan vrtića.

Stażiranje pripravnika

Članak 42.

(1) Pripravnički staž se ostvaruje na osnovi Plana i programa pripravničkog stažiranja kojim se utvrđuju sadržaji obučavanja, trajanje obučavanja na pojedinim poslovima, način

praćenja rada i napredovanja, te uređuju druga pitanja od interesa za uspješno osposobljavanje pripravnika, u skladu s internim aktom Vrtića.

(2) Zadaća je Povjerenstva izraditi prijedlog programa stažiranja, pružati pripravniku pedagošku, metodičku i svaku drugu pomoć, te pratiti njegovo napredovanje.

Članak 43.

(1) Povjerenstvo za stažiranje čine:

- ravnatelj vrtića u svojstvu predsjednika;
- mentor pripravnika;
- stručni suradnik vrtića.

(2) Povjerenstvo imenuje ravnatelj vrtića.

(3) Sadržaj i način rada povjerenstva, propisuje se poslovníkom o radu povjerenstva za stažiranje.

(4) Poslovník donosi Ministarstvo znanosti i obrazovanja.

(5) Evidenciju o ostvarivanju programa pripravničkog staža, u pravilu, vodi mentor.

Članak 44.

(1) Ako vrtić nema odgajatelja u zvanju mentora, ravnatelj može imenovati za mentora odgajatelja istog ili višeg stupnja stručne spreme od pripravnika, s položenim stručnim ispitom ili onog koji nema obvezu polagati stručni ispit, a uživa ugled vrsnog odgajatelja.

(2) Ako mentora nije moguće imenovati u vrtiću u kojem pripravnik stažira, mentor se bira iz drugog vrtića.

Članak 45.

(1) Program pripravničkog staža počinje se ostvarivati danom početka radnog odnosa, ostvarivanjem ugovornog odnosa, odnosno danom početka volontiranja.

(2) Cjeloviti program stažiranja vrtić je obvezan donijeti najkasnije 15 dana od zasnivanja radnog odnosa pripravnika.

Članak 46.

(1) Nakon početka rada pripravnika, uključujući volontiranje, vrtić je obvezan:

- imenovati povjerenstvo za stažiranje;
- prijaviti stažiranje Ministarstvu znanosti i obrazovanja (na tiskanici PO-1) najkasnije 15 dana od početka rada (volontiranja) pripravnika;
- izraditi program pripravničkog staža i uručiti ga pripravniku na početku stažiranja.

Članak 47.

(1) Pripravnik je dužan sudjelovati u svim dijelovima odgojno – obrazovnog rada:

- planiranje, programiranje, pripremanje i ostvarivanje programa njege, odgoja i obrazovanja te, praćenje, procjenjivanje i evaluiranje ostvarenja programa;
- vođenje pedagoške dokumentacije.

(2) Pripravnik je obvezan djelatno sudjelovati u svim oblicima stručnog usavršavanja, posebice onima koji su namijenjeni pripravnicima.

(3) Program stažiranja pripravnika – stručnih suradnika, osim navedenoga obuhvaća i posebne poslove iz godišnjeg programa rada stručnih suradnika.

Članak 48.

(1) Pripravnici (osim pripravnika volontera) obvezni su biti nazočni radu mentora – najmanje 30 sati tijekom stažiranja, a mentor je obvezan biti nazočan na radu pripravnika – najmanje 10 sati.

(2) Pripravnici volonteri obvezni su biti nazočni radu mentora – najmanje 60 sati tijekom stažiranja.

(3) Pripravnici stručni suradnici surađuju s mentorom na poslovima iz mentorova djelokruga – najmanje 30 sati tijekom stažiranja.

Članak 49.

(1) Povjerenstvo za stažiranje biti će nazočno aktivnostima pripravnika odgajatelja najmanje dva puta.

(2) Stručni će suradnik biti nazočan radu pripravnika najmanje dva puta. Povjerenstvo, u pravilu, radi u punom sastavu.

(3) Povjerenstvo iz članka 43. stavka 1. ovoga Pravilnika, najkasnije do isteka roka pripravnčkog staža, pismeno utvrđuje ocjenu rada i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad.

(4) Ocjena osposobljenosti pripravnika mora biti obrazložena i uručuje se pripravniku.

(5) Ako Povjerenstvo za praćenje rada i napredovanja pripravnika ocijeni da se pripravnik nije osposobio za samostalan rad, pripravniku će prestati radni odnos s danom kad mu je o tome uručena pismena Ocjena.

Članak 50.

(1) Ako pripravnik tijekom pripravnčkog staža prijeđe u drugi vrtić, stažiranje se nastavlja u vrtiću u koji je prešao.

(2) Vrtić u kojem je ostvaren dio pripravnčkog staža obvezan je o promjeni odmah izvijestiti Ministarstvo znanosti i obrazovanja i sastaviti izvješće o ostvarenom dosadašnjem stažu (tiskanica – PO-2).

(3) Jedan primjerak izvješća šalje se, zajedno s drugom dokumentacijom, u vrtić gdje se pripravnik zaposlio ili mu se predaje osobno zbog dalje uporabe.

(4) Jedan se primjerak izvješća, zajedno s drugim dokumentima, dostavlja Ministarstvu znanosti i obrazovanja u vrijeme prijavljivanja pripravnika za polaganje stručnog ispita.

Članak 51.

(1) Tijekom ostvarivanja programa stažiranja i polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na koeficijent za obračun plaće, koji je primjeren njegovoj stručnoj spremi i stečenom radnom stažu.

Članak 52.

(1) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u navedenom roku ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

(2) U opravdanim slučajevima (dulje bolovanje, vojna obveza, rodiljni dopust i sl.) pripravnčko se stažiranje prekida, a nastavlja se kad navedeni razlozi prestanu, o čemu vrtić mora pravodobno izvijestiti Ministarstvo znanosti i obrazovanja.

Volonterski rad

Članak 53.

(1) Pripravnik volonter u predškolskom odgoju i naobrazbi je odgajatelj i stručni suradnik koji, na temelju sklopljenog ugovora ili sporazuma s vrtićem, ostvaruje program pripravničkog staža.

(2) Vrtić može u skladu s godišnjim planom i programom rada radi pripremanja za polaganje stručnog ispita primiti odgojitelja ili stručnog suradnika na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

(3) Stručno osposobljavanje za rad ne može trajati dulje od pripravničkog staža.

(4) S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad ravnatelj je dužan sklopiti ugovor u pisanom obliku.

(5) Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe ovoga pravilnika osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, nadoknadi plaće i prestanku ugovora o radu.

VI. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Puno radno vrijeme i raspored radnog vremena

Članak 54.

(1) Puno radno vrijeme u poslodavca iznosi 40 sati na tjedan uključujući i stanku za odmor u trajanju od 30 minuta dnevno.

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

(3) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

(4) Trajanje dnevnog radnog vremena određuje se na način da se zadovolje potrebe djece za ostvarivanjem programa predškolskog odgoja.

(5) O rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena ravnatelj Vrtića ili osoba koju on ovlasti mora obavijestiti radnike najmanje tjedan dana unaprijed osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

(6) Ravnatelj vrtića može kada proces rada to zahtijeva odlukom utvrditi raspored radnog vremena na način da ono ne bude jednako po tjednima. U tom se slučaju puno ili nepuno radno vrijeme utvrđuje kao prosječno tjedno radno vrijeme unutar razdoblja od 4 mjeseca, pri čemu odstupanje od punog radnog vremena u maksimalnom trajanju od 40 sati tjedno ne smije iznositi više od 24 sata mjesečno.

(7) Raspored radnog vremena, početak i završetak dnevnog radnog vremena, utvrđuje ravnatelj Vrtića nakon savjetovanja sa Radničkim vijećem odnosno Upravnim vijećem u skladu sa Godišnjim planom i programom rada.

(8) Radnik je obvezan započeti sa radom na vrijeme i ne smije ga prije vremena završiti.

(9) Uz dozvolu ravnatelja radnik može rad kasnije započeti, prekinuti ili ranije završiti.

(10) Postupanje radnika protivno odredbama prethodnih stavaka ovoga članka predstavlja povredu radne obveze radnika.

(11) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od osam sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako Vrtić da radniku za takav rad pisanu suglasnost.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 55.

(1) Ako narav posla to zahtjeva (ovisno o nazočnosti djece u programima predškolskog odgoja tijekom pedagoške godine, a u skladu sa propisanim standardima i normativima predškolskog odgoja te godišnjim zaduženjima i strukturom radnog vremena radnika), Ravnatelj Vrtića može donijeti odluku o preraspodjeli radnog vremena.

(2) Puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena .

(3) Preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

(4) Iznimno od odredbe iz prethodnog stavka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(5) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najdulje 4 mjeseca.

(6) Razdoblja za plaćeni godišnji odmor, te razdoblja bolovanja ne smiju se uključiti ili se smatraju neutralnim prilikom izračuna prosjeka.

Nepuno radno vrijeme

Članak 56.

(1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada narav i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu. Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

(2) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom uvezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.

(3) Ako ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Prekovremeni rad

Članak 57.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijeke potrebe, radnik na zahtjev ravnatelja Vrtića ili druge za to ovlaštene osobe mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) najviše do 8 sati tjedno.

(2) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

(3) Ako prekovremeni rad određenoga radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika u Vrtiću prelazi 10 % ukupnoga radnog vremena u određenome mjesecu, o prekovremenom radu se mora obavijestiti inspektor rada.

(4) Prekovremeni rad malodobnih radnika je zabranjen.

(5) Trudnica, majka s djetetom do tri godine i samohrani roditelj s djetetom do šest godina može raditi prekovremeno samo ako napiše izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Evidencija o radnicima zaposlenim kod poslodavca

Članak 58.

(1) U Vrtiću se vodi evidencija o radnicima zaposlenim kod poslodavca, o radnom vremenu radnika, stvarnom broju sati rada radnika, broju prekovremenih sati radnika, broju dana plaćenog i neplaćenog dopusta, dana godišnjeg odmora, dana blagdana i neradnih dana, razdobljima privremene spriječenosti za rad, sukladno posebnom propisu.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka, dnevni i tjedni odmor

Članak 59.

(1) Radnik ima pravo na odmor (stanku), dnevni odmor, tjedni odmor i godišnji odmor u slučajevima i pod uvjetima propisanim zakonom, ovim Pravilnikom i odlukom ravnatelja Vrtića.

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

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

(4) Radnik ima pravo na tjedni odmor subotom i nedjeljom u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

(5) Kada radnik ne može koristiti dnevni i tjedni odmor u trajanju kako je određeno ovim Pravilnikom i Zakonom o radu, poslodavac mora omogućiti radniku korištenje zamjenskog odmora odmah nakon razdoblja rada zbog kojeg je radnik koristio odmor u kraćem trajanju od predviđenog trajanja ovim utvrđenim Pravilnikom i Zakonom o radu.

(6) U slučaju prijeko potrebe ravnatelj Vrtića može zatražiti da radnik odgodi ili prekine korištenje odmora.

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 60.

(1) Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 61.

(1) Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se za svakog radnika tako da se najkraćem trajanju godišnjeg odmora određenog Zakonom o radu (4 tjedna i 5 tjedana za malodobne radnike) pribrajaju dani godišnjeg odmora utvrđeni prema osnovama propisanim ovim Pravilnikom.

(2)Godišnji odmor radnika iz prethodnog stavka ovog članka uvećava se prema slijedećim kriterijima:

a)prema dužini radnog staža:

- do 10 godina 1 dan
- od 10 do 20 godina 2 dana
- od 20 godina 3 dana

b)prema složenosti poslova:

- poslovi VSS 5 radnih dana
- poslovi VŠS 4 radna dana
- poslovi SSS, VKV, KV 3 radna dana
- poslovi OK, NK 2 radna dana

c)prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom do 7 godina 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako malodobno dijete još po 1 radni dan
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina 3 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s posebnim potrebama bez obzira na ostalu djecu 3 radna dana
- invalidu 3 radna dana.

(3)Broj dana utvrđen prema kriterijima iz prethodnog stavka zajedno sa zakonskim minimumom ne smije biti dulji od 30 dana.

(4)Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj Vrtića posebnom odlukom ili planom korištenja godišnjeg odmora, sukladno potrebama rada i zahtjevima radnika.

(5)Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora, uz prethodno savjetovanje sa Radničkom vijećem odnosno sindikatom.

(6)Blagdani i neradni dani određeni zakonom, privremena nesposobnost za rad koju je utvrdio ovlaštenu liječnik (bolovanje), kao i dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(7)Subote i nedjelje se ne uračunavaju u dane godišnjeg odmora.

(8)Godišnji odmor u pravilu koristi se u mjesecu srpnju i kolovozu.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 62.

(1)Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora određenog u čl. 61. ovoga pravilnika za svaki mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 60. ovoga Pravilnika nije stekao pravo na godišnji odmor
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz čl. 60. ovoga Pravilnika
- ako radni odnos prestane prije 01. srpnja

(2)Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz prethodnog stavka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

(3) Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 63.

(1) Radniku se može odgoditi ili prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja iznenadnih, važnih ili neodgodivih poslova.

(2) Odluku o odgodi ili prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj Vrtića.

(3) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuta korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenju godišnjeg odmora.

(4) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova koje ima zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora.

(5) Pod troškovima iz prethodnog stavka ovoga članka smatraju se stvarni troškovi prijevoza u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, troškovi uplata i rezervacija smještaja u mjestu u kojem koristi godišnji odmor u trenutku prekida, te dnevnice prema propisima o naknadi troškova za službeno putovanje.

Raspored korištenja godišnjeg odmora i naknada

Članak 64.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj Vrtića odlukom ili Planom godišnjih odmora i to najkasnije do 30. lipnja iduće godine, uz prethodno savjetovanje sa Radničkim vijećem ili sindikatom.

(2) Ravnateljica mora najmanje 15 dana prije korištenja obavijestiti radnike o trajanju i rasporedu korištenja godišnjeg odmora, uz prethodno savjetovanje sa Radničkim vijećem ili Sindikatom, polazeći od potreba organizacije rada u Vrtiću.

(3) Dva dana godišnjeg odmora radnik ima pravo iskoristiti kada on to želi, uz obvezu da poslodavca najmanje tri dana prije o tome obavijesti.

(4) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koju bi ostvario kao da je radio.

(5) Naknada plaće iz prethodnog stavka isplaćuje se radniku u roku i na način koji vrijede za isplatu plaće.

(6) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dijelovima, na način da prvi dio u trajanju od najmanje dva tjedna koristi neprekidno u tijeku kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

(7) Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

(8) Po sporazumu sa poslodavcem radnik može koristiti godišnji odmor i u više dijelova, time da mora iskoristiti najmanje 2 tjedna u neprekidnom trajanju.

(9) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine, osim ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

(10) Iznimno od prethodnog stavka, godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo koristiti do 30. lipnja iduće godine.

(11)U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, koja se određuje u visini razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 65.

(1)Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine do ukupno najviše sedam radnih dana za sljedeće slučajeve:

| | |
|--|---------------|
| - sklapanje braka | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| - smrt supružnika, djeteta, roditelja ili unuka | 5 radnih dana |
| -smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika | 2 radna dana |
| -selidba u istom mjestu stanovanja | 2 radna dana |
| -selidba u drugo mjesto stanovanja | 3 radna dana |
| -kao dobrovoljni davatelj krvi, za svako davanje | 2 radna dana |
| -teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja | 3 radna dana |
| -polaganje državnog stručnog ispita ili stručnog ispita za namještenika (prvi put) | 5 radnih dana |
| -nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama | 1 radni dan |
| -sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | 2 radna dana |
| -elementarna nepogoda koja je neposredno zadesila službenika ili namještenika | 5 radnih dana |

(2)Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi slučaj iz stavka prvog ovog članka odobrava mu se dopust u utvrđenom trajanju.

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

(4)Plaćeni dopust koristi se u vrijeme nastupa utvrđenih slučajeva i ne može se koristiti u drugo vrijeme.

Članak 66.

(1)Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, radniku se za pripremanje i polaganje ispita može odobriti godišnje do 5 radnih dana plaćenog dopusta.

(2)Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 2 dana
- za diplomski rad 5 dana

Članak 67.

(1)Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine, zbog školovanja ili stručnog usavršavanja, kao i za njegove druge osobne potrebe

(njege bolesnog člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, preseljenja i drugih razloga), u skladu s odlukom ravnatelja Vrčića, po pisanom zahtjevu radnika.

(2) Odlukom ravnatelja poslodavca plaćeni dopust iz prethodnog stavka ovoga članka može se i produžiti.

Neplaćeni dopust

Članak 68.

(1) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova vrčića, a osobito radi:

- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,

- njege člana uže obitelji,

- liječenja na osobni trošak,

- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama

- osobnog školovanja, doškovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:

- za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi - najmanje 5 dana

- za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi,

na fakultetu ili poslijediplomskom studiju - najmanje 10 dana

- za sudjelovanje na stručnim seminarima

i savjetovanjima - najmanje 5 dana

- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja

posebnih znanja i vještina (učenja stranih

jezika, informatičko obrazovanje i dr.) - najmanje 2 dana

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

(3) Neplaćeni dopust radniku odobrava ravnateljica Vrčića.

VIII. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM

Članak 69.

(1) Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana utakmice).

(2) Ravnatelj Vrčića može iznimno pismeno odobriti radniku obavljanje poslova za drugog poslodavca.

(3) Zabrana iz stavka 1. ovoga članka odnosi se na obavljanje rada u svim oblicima pravnih odnosa (ugovor o radu, ugovor o trgovačkom zastupanju, ugovor o djelu, ugovor o autorskom djelu i sl.).

Članak 70.

(1) Na način i uz uvjete propisane Zakonom o radu, poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana utakmice).

IX. OSOBITO TEŠKE POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 71.

(1) Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa, zbog kojih poslodavac može otkazati radni odnos smatraju se naročito ove povrede obveza iz radnog odnosa:

- neopravdani izostanak s posla i neopravdano napuštanje posla prije isteka radnog vremena
- učestalo kašnjenje na posao u jednom mjesecu
- odbijanje izvršenja radnih zadataka bez opravdanog razloga
- neizvršavanje obveza iz ugovora o radu
- neotpočinjanje s radom danom navedenim u ugovoru o radu
- povreda poslovne tajne
- konkurencija radnika poslodavcu
- namjerno nanošenje materijalne štete
- zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti
- nedostavljanje opravdanja - liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njenom očekivanom trajanju u roku od 3 dana od nastanka
- kao i svako ponašanje odnosno postupanje radnika koje je i drugim aktima poslodavca kvalificirano kao povreda radne obveze.

(2) U slučaju povrede radne obveze poslodavac je dužan pismeno upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, pod prijetnjom mogućeg otkaza, uz poštovanje zakonom o radu propisanog postupka.

X. MATERIJALNA ODGOVORNOST

Članak 72.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi u visini utvrđene štete.

(2) Visina štete utvrđuje se na temelju cjenika, knjigovodstvene ili tržišne vrijednosti ili po računu izvršenih usluga, a ako to nije moguće vještačenjem.

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

Članak 73.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

(2) Visina štete utvrđuje se na temelju knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ove nema procjenom visine štete.

(3) Procjena se vrši vještačenjem.

XI. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 74.

(1) Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme

3. kada radnik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad
5. sporazumom radnika i poslodavca
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda.

Sporazum radnika i poslodavca

Članak 75.

- (1) Sporazumni prestanak ugovora o radu mogu predložiti i radnik i poslodavac.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti sačinjen u pisanom obliku i sadržavati podatke o strankama i datum prestanka ugovora o radu.
- (3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju, za poslodavca - ravnatelj Vrčića i radnik.

Otkaz ugovora i otkazni rok

Članak 76.

- (1) Ugovor o radu mogu otkazati i poslodavac i radnik.
- (2) Otkaz ugovora mora biti sačinjen u pisanom obliku.
- (3) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz, a radnik samo u slučaju kada je to uvjetovano zakonom i ovim pravilnikom.
- (4) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:
 - dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
 - mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
 - mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
 - dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 5 godina
 - dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 10 godina
 - tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 20 godina.
- (5) Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, te odsustvovati s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 77.

- (1) Nije li ugovorom o radu drukčije ugovoreno, radnik i Vrčić mogu otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove u najmanjem trajanju određenom Zakonom o radu.
- (2) Poslodavac je dužan u roku od 8 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Članak 78.

- (1) Otkaz ugovora o radu, redoviti, izvanredni te otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora može se izjaviti pod uvjetima i na način propisanim Zakonom o radu.

Članak 79.

(1) Poslodavac i radnik mogu izvanredno otkazati ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme bez poštivanja ugovorenog ili propisanog otkaznog roka iz opravdanih razloga zbog osobito teške povrede radnog odnosa ili zbog neke druge važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, ako nastavak radnog odnosa nije moguć.

(2) Postojanje opravdanog razloga za otkaz moraju dokazati i poslodavac i radnik.

(3) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za razlog na kojem se izvanredni otkaz temelji.

Otkaz ugovora s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 80.

(1) U slučaju da tijekom rada nastupi potreba rasporeda radnika na druge poslove koji nisu predviđeni ugovorom o radu ili se ukaže potreba promjene pojedinog uglavka ugovora o radu, poslodavac može radniku otkazati postojeći ugovor o radu uz istovremenu ponudu za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

(2) U slučajevima privremenog smanjenja posla na poslovima radnog mjesta za koje je radnik sklopio ugovor o radu kao i privremene potrebe za radom radnika na drugim poslovima u okviru organizacije i sistematizacije radnih mjesta, poslodavac može rasporediti radnika na te druge poslove u skladu sa stručnom spremom, znanjem i sposobnostima i bez ponude izmjene ugovora o radu ne dulje od 2 (dva) mjeseca u tijeku godine.

(3) Za vrijeme rasporeda iz prethodnog stavka ovoga članka radnik ostvaruje prava i plaću koja su za njega povoljnija.

(4) Radnik ima pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takve izmjene ugovora iako je prihvatio ponudu poslodavca pod uvjetima i na način predviđenim ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 81.

(1) O pravu i obvezi radnika odlučuje ravnatelj Vrtića ili osoba koju ona za to opunomoći pisanom punomoći.

(2) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava, a za slučaj da poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika zahtjevu ne udovolji, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu prava pred nadležnim sudom.

Članak 82.

(1) Sve odluke o pravu i obvezi radnika i sva druga pismena neposredno se uručuju radniku na njegovu mjestu rada, uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio napisanu odluku.

(2) Ako radnik odbije primiti odluku odnosno drugo pismeno iz stavka 1. ovog članka, osoba koja je dostavlja o tome će sačiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a spomenutu će odluku istoga dana staviti na oglasnu ploču Vrtića.

(3) Dan isticanja napisane odluke iz stavka 2. ovog članka na oglasnoj ploči Vrtića smatra se danom uručenja te odluke radniku.

(4) Ako radnik ne dolazi na rad, napisana odluka iz stavka 1. ovog članka dostavit će mu se putem pošte preporučenim pismom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu.

(5) Ako radnik ili odrasli član njegova obiteljskog domaćinstva odbije primiti neposrednu dostavu ili preporučeno pismo, smatrat će se da mu je napisana odluka dostavljena onoga dana kada je odbio primiti preporučeno pismo.

(6) Ako dostava odluke, odnosno drugog pismena nije moguća zbog netočne ili nepotpune adrese, koju je radnik priopćio poslodavcu, pismeno će se staviti na oglasnu ploču Vrtića uz naznaku datuma stavljanja, te će se smatrati da je napisana odluka istekom posljednjeg dana roka od pet dana dostavljena radniku.

Članak 83.

(1) Radnik i poslodavac mogu se sporazumjeti da o sporu odluči arbitar ili arbitražno vijeće.

(2) Sporazumom iz stavka 1. ovoga članka imenuje se arbitar, odnosno arbitražno vijeće i uređuju se ostala pitanja važna za donošenje arbitražne odluke.

XIII. PRAVNI POLOŽAJ RAVNATELJA I VODEĆIH NAMJEŠTENIKA

Članak 84.

(1) Ako prava, obveze i odgovornosti ravnatelja i vodećih namještenika nisu drukčije uređena zakonom, Statutom Vrtića, ovim ili drugim pravilnikom ili ugovorom sklopljenim između tih osoba i poslodavca, na njih se shodno primjenjuju odredbe ovog pravilnika u skladu s prirodom prava, obveza i odgovornosti tih osoba.

XIV. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

Isplata plaće

Članak 85.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

(2) Plaća se isplaćuje u novcu, najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec.

(3) Plaća u smislu Zakona o radu je plaća u bruto iznosu.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 86.

(1) Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine poslodavac je dužan radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

(2) Ukoliko poslodavac 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, naknade plaće ili otpremnine radniku uručiti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

(3) Obračun iz prethodnog stavka jeste ovršna isprava.

Utvrđivanje plaće

Članak 87.

(1) Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, dodataka na plaću i povećanja plaće po osnovi ostvarenih rezultata i drugih kriterija utvrđenim odredbama ovoga pravilnika, odredbama važećeg kolektivnog ugovora, te drugim aktima u Vrtiću.

(2) Osnovna plaća radnika za normalne uvjete rada na poslovima za puno radno vrijeme i puni radni učinak predstavlja umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice.

(3) Osnovica za izračun mjesečne plaće je utvrđena je posebnom Odlukom Općinskog vijeća.

(4) Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđeni su posebnom odlukom Općinskog vijeća.

(5) Plaća pripravnika dok ne položi pripravnički ispit i plaća radnika bez radnog staža dok ne navrši godinu dana radnog staža izračunava se na način da se plaća radnog mjesta na kojem obavlja poslove umanjuje za 15 %.

(6) Radniku pripada dodatak na plaću u iznosu od 0,5 % koeficijenta radnog mjesta za svaku godinu radnog staža.

Članak 88.

(1) U slučajevima kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe poslova ili drugog opravdanog razloga radi u dane blagdana ili neradne dane propisane zakonom, u noćnom radu, nedjeljom ili prekovremeno, ima pravo na uvećanje osnovne plaće i to:

- za rad u dane blagdana i neradne dane propisane zakonom.....150%
- za rad subotom.....30%
- za rad nedjeljom.....35%
- za prekovremeni rad.....50%
- za rad noću.....50%
- za rad s djecom s razvojnim i zdravstvenim teškoćama.....5%
- za rad odgojitelja koji rade u posebnim programima (strani jezik ili jezik na pismu nacionalne manjine, sportski program, glazbeni, likovni).....5%

(2) Pod noćnim radom u smislu prethodnog stavka ovoga članka smatra se rad između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

(3) Ukoliko se rad radnika obavlja uz istodobno ostvarivanje više posebnih uvjeta iz stavka 1. ovog članka, dodaci se isplaćuju kumulativno.

Članak 89.

(1) Uvećanje plaće s osnove prekovremenog rada iz članka 88. ovog Pravilnika, radniku će se obračunavati i isplatiti ako se tako ostvareni sati rada preraspodjelom radnog vremena, ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika na način da prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ne može biti duže od punog radnog vremena.

(2) Za sate prekovremenog rada koje preraspodjelom nije moguće uklopiti u godišnje zaduženje radnika, radnik u dogovoru s ravnateljem, umjesto uvećanja osnovne plaće, može koristiti slobodne radne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1.

Članak 90.

(1) Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u Vrtiću:

- od 20 do 35 godina 8%
- od 35 i više godina 10%

Članak 91.

(1) Poslodavac je dužan isplatiti jednake plaće ženama i muškarcima za jednaki rad i rad jednake vrijednosti, u smislu odredbi Zakona o radu.

Naknade plaće

Članak 92.

(1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisom, radnik ima pravo na naknadu plaće, pod uvjetima i na način utvrđenim ugovorom o radu, Zakonom o radu i drugim važećim pozitivnim propisima.

(2) Radnik ima pravo na naknadu plaće kad ne radi u visini koju bi ostvario da je radio, zbog: godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, državnog blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, vojne vježbe, obrazovanja, prekvalifikacije, dokvalifikacije, stručnog osposobljavanja, ako je upućen od Poslodavca, te radi polaganja stručnih ispita.

(3) Radnik koji je uslijed bolesti ili oporavka privremeno nesposoban za rad, za vrijeme bolovanja koje se obračunava na teret Poslodavca, ima pravo na naknadu plaće najmanje od 90% od njegove plaće koju je ostvario u mjesecu prije otvaranja bolovanja.

(4) U slučaju da je privremena nesposobnost za rad radnika uzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, radniku pripada naknada u iznosu 100% plaće koju bi ostvario da je radio.

(5) Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

(6) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje na temelju posebne odluke Osnivača.

Članak 93.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na jednokratni dodatak na plaću (regres) za korištenje godišnjeg odmora u skladu s mogućnostima i po odluci člnika Osnivača.

(2) Naknada iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Otpremnine

Članak 94.

(1) Radniku kojem prestaje radni odnos otkazom nakon dvije godine neprekidnog rada kod Poslodavca, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini polovice prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Ustanovi u skladu s mogućnostima i po odluci člnika Osnivača.

(2) Prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u visini pet prosječnih mjesečnih neto plaća isplaćenih po zaposleniku u gospodarstvu Republike Hrvatske prema zadnjem objavljenom podatku Državnog zavoda za statistiku u skladu s mogućnostima i po odluci člnika Osnivača.

(3)Otpremnina iz stavka 1. i 2. ovog članka dospijeva danom odjave radnika sa obveznih osiguranja u skladu s mogućnostima i po odluci čelnika Osnivača.

(4)Poslodavac koji na dan dospelosti iz stavka 3. ovog članka ne isplati otpremninu ili je ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata otpremnine, radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti, ukoliko je to u skladu s mogućnostima i po odluci čelnika Osnivača

(5)Obračun iz stavka 4. ovog članka je ovršna isprava.

Jubilarnе nagrade

Članak 95.

(1)Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni rad u predškolskoj ustanovi u skladu s mogućnostima i po odluci čelnika Osnivača.

(2)Osnovica za isplatu jubilarne nagrade je osnovica plaće utvrđena posebnom odlukom Općinskog načelnika.

(3)Iznos jubilarne nagrade čini umnožak pripadajuće osnovice plaće i koeficijenta koji ovisi o dužini neprekidnog rada radnika, a utvrđuje se prema sljedećem:

- 10 godina staža.....1,25
- 15 godina staža.....1,50
- 20 godina staža.....1,75
- 25 godina staža.....2,00
- 30 godina staža.....2,25
- 35 godina staža.....2,50
- 40 godina staža.....2,75
- 45 godina staža.....3,00

(4)Jubilarna nagrada se isplaćuje prvi idući mjesec nakon mjeseca u kojem je radnik Vrčića ostvario pravo na isplatu jubilarne nagrade, a najkasnije do isteka kalendarske godine u kojoj je to pravo ostvareno, u skladu s mogućnostima i po odluci čelnika Osnivača.

Potpore

Članak 96.

(1)Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju rada u Vrčiću u visini 5 prosječnih plaća u RH i troškove pogreba
- smrti radnika u visini 3 prosječne plaće u RH
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja u visini 1 prosječne plaće u RH,

u skladu s mogućnostima i po odluci čelnika Osnivača.

(2)Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineje 1. ovog članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba.

Članak 97.

(1)Djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju službe odnosno rada, u skladu s mogućnostima i po odluci čelnika Osnivača, može se odobriti pomoć, i to:

- za dijete predškolskog uzrasta, mjesečno 50%
- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole, mjesečno 70%
- za dijete do redovno završene srednje škole, odnosno za redovnog studenta, mjesečno 90%

prosječne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u prethodnoj godini.

Članak 98.

(1)Radnici imaju pravo na pomoć, jednom godišnje, u skladu s mogućnostima i po odluci čelnika Osnivača, po svakoj osnovi u slučaju:

- bolovanja radnika dužeg od 90 dana, 1 prosječnu plaću u RH
- nastanka teške invalidnosti radnika, koji je trajnog karaktera, 2 prosječne plaće u RH,
- nastanka teške i trajne invalidnosti djeteta i supružnika radnika, 1 prosječnu plaću u RH,
- radi nabave prijeko potrebnih medicinskih pomagala odnosno pokriva participacije pri liječenju u zdravstvenoj ustanovi radnika te njegove djece i supružnika, 1 prosječnu plaću u RH,
- kupnje prijeko potrebnih lijekova radnika, te njegove djece i supružnika, ½ prosječne plaće u RH,
- za otklanjanje posljedica elementarnih nepogoda, 1 prosječnu plaću u RH.

Članak 99.

(1)Radnik zaposlen u Vrčiću ima pravo na nagradu povodom božićnih blagdana (božićnica) koja može biti dar u naravi (bon) i novčani iznos, do iznosa koji prema propisima ne podliježe oporezivanju, utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, u skladu s mogućnostima i po odluci čelnika Osnivača.

(2)Odluku o isplati nagrade iz stavka 1. ovog članka donosi čelnik Osnivača najkasnije do 15. prosinca tekuće godine, ovisno o raspoloživim proračunskim sredstvima u tekućoj godini.

(3)Nagrada iz stavka 1. ovog članka isplatit će se radnicima najkasnije do 23. prosinca tekuće godine, u skladu s mogućnostima i po odluci čelnika Osnivača.

Pokloni djeci radnika

Članak 100.

(1)U povodu Božićnih blagdana radnicima će se isplatiti novčani iznos ili dati poklon za svako dijete do 15 godina starosti u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak Ministarstva financija RH, u skladu s mogućnostima i po odluci čelnika Osnivača.

Dnevnice

Članak 101.

(1)Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, naknada troškova noćenja i pripadajući iznos dnevnice, a sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

(2)Naknada troškova i dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način kako je to regulirano za tijela državne vlasti ili sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

(3)Ukoliko je radniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje.

(4)Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na putu i za ostatak vremena duži od 12 sati.

(5)Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice.

(6) Ako radnik po nalogu ravnateljice svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Vrtića, Vrtić će mu isplatiti naknadu za korištenje privatnog automobila prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Naknada troškova prijevoza

Članak 102.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla za udaljenosti od mjesta stanovanja do mjesta rada preko jednog (1) kilometra u jednom pravcu, a maksimalni mjesečni iznos putnih troškova može iznositi 1500 kn.

(2) Visina naknade utvrđuje se temeljem udaljenosti u kilometrima pomnožen sa 1,50 kuna po započetoj kilometru.

(3) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se službeniku i namješteniku jednom mjesečno, prilikom isplate plaće, prema evidenciji o prisutnosti na radu.

Članak 103.

(1) Radnik je kolektivno osiguran od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja posla, posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti, kao i od posljedica nesretnog slučaja u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

Članak 104.

(1) Radnik ima pravo na preventivni sistematski pregled u pravilu jednom godišnje, koji se osigurava za sve radnike.

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU, SINDIKATI

Članak 105.

(1) Radnici zaposleni kod poslodavca, koji zapošljava najmanje 20 radnika, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Članak 106.

(1) Radnici imaju pravo, bez bilo kakve razlike, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima sindikata.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 107.

(1) Suprotnosti koje odredbe ovog Pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa koji obvezuje poslodavca, ne utječu na valjanost ovog pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu, drugom propisu ili kolektivnom ugovoru neposredno primijeniti odgovarajuća odredba zakona ili drugog propisa.

Članak 108.

(1) Ovaj Pravilnik mijenja se i dopunjuje pod uvjetima i na način predviđenim za njegovo donošenje.

Članak 109.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu prvog dana od dana objave na oglasnoj ploči Vrtića i/ili Osnivača.

Predsjednik Upravnog vijeća:
Daniel Stanić, v.r.

Ovaj Pravilnik o radu donesen je dana 27.11.2020. godine, objavljen na oglasnoj ploči dana 30.11.2020. godine te stupio na snagu dana 01.12.2020.godine.

Ravnateljica Vrtića:
Kristina Čule, v.r.