

Na temelju članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22) članka 71. Statuta Dječjeg vrtića Izvor i članka 26. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23) Upravno vijeće nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenicima, na sjednici održanoj 29.6.2023. donijelo je

P R A V I L N I K O R A D U Dječjeg vrtića IZVOR

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) Dječji vrtić Izvor kao poslodavac (u daljem tekstu: Vrtić) uređuje zasnivanje radnog odnosa, organizaciju i uvjete rada, prava i obveze Vrtića i radnika, plaće i novčane naknade radnika, prestanak radnog odnosa, zaštitu dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Vrtiću.

Članak 2.

Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na sve radnike koji su s Vrtićem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom i na osobe koje su s Vrtićem sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju za rad, osim odredaba o plaći, rasporedu na radno mjesto, prestanku radnog odnosa i drugim pravima koja su za polaznike stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa uređena posebnim propisima.

Članak 3.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod poslodavca.

Ako se kolektivnim ugovorom, koji obvezuje poslodavca i radnika, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 4.

Prilikom stupanja radnika na rad ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Vrtiću.

Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i drugih akata kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika i Vrtića.

Članak 5.

Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno te prema uputama ili radnim nalogima ravnatelja.

Prava i obveze radnika i Vrtića iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika u Vrtiću.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

Radni odnos kod Poslodavca zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja, a odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja, uz prethodnu suglasnost osnivača..

Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnim pločama poslodavca, a rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Članak 7.

Iznimno, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana.
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu, uz suglasnost osnivača
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova
- u slučaju kada iz opravdanih razloga koje utvrđuju upravna vijeće dječjeg vrtića, radnik kojim ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u jednom dječjem vrtiću zasniva radni odnos u drugom dječjem vrtiću.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete propisane čl. 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19 i 57/22), natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa donosi upravno vijeće na prijedlog Ravnatelja. Iznimno, u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

Članak 8.

U prijavi Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i natječaju navode se podaci:

1. puni naziv i sjedište Vrtića
2. naziv ili vrstu posla za koji će se sklopiti ugovor o radu
3. uvjete koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati
4. isprave koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz točke 3.
5. rok u kojemu osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj, koji ne može biti kraći od 8 dana.

Pored podataka iz stavka 1. ovoga članka u natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

Članak 9.

Nakon isteka natječajnog roka provodi se postupak izbora prijavljenih kandidata.

Prije izbora kandidata mogu se provjeriti radne i druge (stručne, zdravstvene) sposobnosti osobe koja traži zaposlenje.

Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi se testiranjem, određivanjem osobi da obavi neki posao, razgovorom, upućivanjem osobe na

liječnički pregled i sl.

Članak 10.

Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 9. ovog Pravilnika obavlja ravnatelj, odnosno povjerenstvo ili radnik Vrtića kojega ravnatelj za to opunomoći.

Povjerenstvo odnosno radnik iz stavka 1. ovoga članka dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću, osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.

Nitko u Vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.

Članak 11.

O izboru između kandidata prijavljenih na natječaj odlučuje ravnatelj.

O zasnivanju radnog odnosa odlučuje Upravno vijeće, na prijedlog ravnatelja.

Rezultati natječaja objavljuju se na mrežnim stranicama vrtića.

Članak 12.

Kada su zakonom ili drugim propisom za obavljanje pojedinih poslova utvrđeni posebni uvjeti, radni odnos može se zasnovati samo s osobom koja ispunjava te uvjete.

Dokaze o ispunjavanju uvjeta iz članka 1. ovog članka osigurava radnik do izbora ili do donošenja odluke o zasnivanju radnog odnosa.

Članak 13.

S kandidatom za kojeg je Upravno vijeće donijelo odluku o zasnivanju radnog odnosa, ravnatelj sklapa ugovor o radu.

Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim uglavcima ugovora.

Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj može od osobe koja traži zaposlenje tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovornih poslova.

Članak 14.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu sklopljen između Vrtića i radnika mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova

8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

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

U slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog akta, kolektivnog ugovora te ovoga pravilnika, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

Članak 15.

Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, ravnatelj je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Pisana potvrda iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 14. ovoga Pravilnika.

Članak 16.

Ravnatelj ili osoba koju za to ovlasti, dužan je radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 17.

Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti aneks ugovora o radu kojim mijenjaju pojedine uglavke ugovora o radu.

Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme

Članak 18.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme. Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika
- potrebi dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske Unije
- za zapošljavanju na poslovima za koje radnik ne ispunjava propisane uvjete u slučaju kada se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci.
- drugim objektivnim razlozima dopuštenima posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Članak 19.

Ravnatelj je dužan radniku koji je zaposlen u Vrtiću na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je u Vrtiću zaposlen na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme kada se radi o obavljanju poslova s istim ili sličnim stručnim zvanjima i vještinama.

Radnike koji su u Vrtiću zaposleni na određeno vrijeme ravnatelj je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 20.

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

Poslodavac smije s istim radnikom sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine. Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme čime ukupno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine samo u slijedećim slučajevima:

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

Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. ovog članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Probni rad

Članak 21.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Trajanje probnog rada određeno je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada poslodavca, na način da probni rad može trajati najviše 6 mjeseci.

Probni rad može trajati i duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust.

Ukoliko poslodavac odluči produžiti probni rad sukladno prethodnom stavku ovog članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu radnika tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Članak 22.

Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba odnosno povjerenstvo, koje za to ovlasti ravnatelj.

Ako radnik zadovolji na probnom radu, ili ne dobije obavijest od poslodavca do zadnjeg dana probnog rada podrazumijeva se da je zadovoljio na probnom radu i ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.

Članak 23.

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.

Na otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim o obliku, obrazloženju i dostavi otkaza, o početku tijeka otkaznog roka i o sudskom raskidu ugovora o radu.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje jedan tjedan.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 24.

Poslodavac je dužan, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Odgojitelji, stručni suradnici i ostali radnici imaju pravo i obvezu permanentnog stručnog usavršavanja u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

III. PRIPRAVNICI I STRUČNI ISPIT

Članak 25.

Pripravnici u Vrtiću su osobe koje se prvi put zapošljavaju na poslovima odgojitelja ili stručnog suradnika uz uvjet stažiranja, odnosno polaganja stručnog ispita.

Prava i obveze Vrtića i odgojitelja i stručnih suradnika pripravnika iz stavka 1. ovoga članka uređuju se ugovorom o radu.

Članak 26.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

Ugovor o radu s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao sklapa se u pravilu na određeno vrijeme do isteka pripravničkog staža.

Članak 27.

Pripravnički staž traje godinu dana.

Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik koji je u Vrtiću zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme dulje od dvije godine, dužan je položiti stručni ispit u roku godine dana.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku iz stavka 2. ovoga članka, ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

Radnici za koje je posebnim zakonom utvrđena obveza polaganja stručnog ispita, polažu ispit sukladno tim propisima. Poslodavac snosi troškove prvog polaganja stručnog ispita, a svaki idući rok pripravnik snosi sam.

Članak 28.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita iz članka 26. ovoga Pravilnika

primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.

Članak 29.

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.

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 28. stavka 1. ovoga Pravilnika.

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

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, a ostala materijalna prava primjenjuju se sukladno važećim poreznim propisima.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 30.

Puno radno vrijeme radnika u Vrtiću iznosi 40 sati tjedno.

Članak 31.

Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana.

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno. Trajanje dnevnog radnog vremena određuje se na način da se zadovolje potrebe djece za ostvarivanjem programa predškolskog odgoja.

Radno vrijeme odgojitelja i odgojno-obrazovnih radnika u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece; stručnih suradnika u neposrednom pedagoškom radu s djecom, odgojiteljima i roditeljima; zdravstvenog voditelja u neposrednom zdravstveno-odgojnom radu s djecom, odgojiteljima i ostalim radnicima u predškolskoj ustanovi; te stručnih radnika koji provode programe za djecu s teškoćama u neposrednom radu s djetetom određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i obrazovanja, odnosno odluci ministra nadležnog za obrazovanje.

Članak 32.

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

Radnik za trajanja radnog vremena može napustiti radni prostor Vrtića samo uz dopuštenje ravnatelja.

Početak i završetak tjednog i dnevnog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se godišnjim planom i programom rada poslodavca, uz obvezu savjetovanja sa sindikatom.

Članak 33.

Raspored radnog vremena, odnosno raspored radnih obveza radnika utvrđuje ravnatelj, a u skladu s Godišnjim planom i programom vrtića.

Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promijeni rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed.

Članak 34.

Ravnatelj može sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punome radnom vremenu.

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

Ravnatelj može radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, rasporediti radne obveze u sve dane u tjednu ili samo u neke dane u tjednu.

Članak 35.

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

Članak 36.

Ravnatelj je dužan razmotriti zahtjev radnika koji radi puno radno vrijeme za promjenu i sklapanje ugovora o radu u nepunom radnom vremenu ako u Vrtiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.

Ravnatelj je dužan razmotriti zahtjev radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za sklapanje ugovora o radu u punome radnom vremenu ako u Vrtiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.

Promjeni ugovora o radu prema stavku 1. ovoga članka ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.

Za promjenu ugovora iz stavka 2. ovog članka potrebna je suglasnost osnivača.

Prekovremeni rad

Članak 37.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno, 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.

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

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

Osnovna plaća zaposlenika u slučaju prekovremenog rada bit će uvećana za 50%.

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

Članak 38.

Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika u skladu s člankom 37 stavkom 2. ovoga Pravilnika.

Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu štetu, zamjene izočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 39.

Kada narav posla i proces rada to zahtijevaju, puno ili nepuno ugovorno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi dulje, a tijekom drugoga razdoblja kraće od ugovornog radnog vremena.

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 1. ovoga članka ne može tijekom godine biti prosječno dulje od ugovorenog radnog vremena.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno, s tim da se u preostalom razdoblju korištenjem slobodnih dana odnosno tjednim radnim vremenom kraćim od 40 sati osigura da radnik prosječno ne radi duže od 40 sati tjedno tijekom pedagoške godine.

Preraspoređeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Radniku koji radi nepuno radno vrijeme u Vrčiću i kod drugoga poslodavca, može se radno vrijeme preraspodijeliti samo uz njegov pristanak.

Članak 40.

Plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme i odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj.

Članak 41.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad..

V. ODMORI DOPUSTI I ODSUTNOST S POSLA

Članak 42.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju 30 minuta.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

Ako narav pojedinih poslova ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima to će se vrijeme prerasporediti u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja (dnevno radno vrijeme će se skratiti za 30 minuta).

Članak 43.

Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno tijekom svakoga vremenskog razdoblja od 24 sata.

Članak 44.

Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom i nedjeljom, osigurat će mu se u pravilu tijekom sljedećeg tjedna korištenje neiskorištenog tjednog odmora.

Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovoga članka određuje ravnatelj.

Članak 45.

Za svaku kalendarsku godinu punoljetni radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, a maloljetni radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Osnovica za izračun ukupnog trajanja godišnjeg odmora iznosi 4 tjedna, i po uvećanju za kriterije iz sljedećeg stavka, ukupno trajanje godišnjeg odmora ne smije iznositi više od 30 radnih dana.

Osnovica iz stavka 2. ovog članka uvećava se s obzirom na sljedeće kriterije i na sljedeći način:

- 1) s obzirom na složenost poslova:
 - radnicima magistrima struke ili stručnim specijalistima (prije: VSS) 4 dana
 - radnicima sveučilišnim prvostupnicima ili stručnim prvostupnicima (prije VŠS) 3 dana
 - radnicima SSS, KV, VKV 2 dana
 - radnicima NSS, PKV 1 dan
- 2) s obzirom na dužinu radnog staža:
 - od 5 do 10 godina radnog staža 1 dana
 - od 10 do 15 godina radnog staža 2 dana
 - od 15 do 20 godina radnog staža 3 dana
 - od 20 do 25 godina radnog staža 4 dana
 - od 25 do 30 godina radnog staža 5 dana
 - od 30 do 35 godina radnog staža 6 dana
 - 35 i više godina radnog staža 7 dana
- 3) s obzirom na uvjete rada:
 - poslovi obavljanje kojih je vezano uz buku, neudjenačenu temperature, vlagu (spremačica, pralja, švelja, kuharice, ekonom, vozač, domar) 2 dana
 - poslovi obavljanje kojih je vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama 2 dana
 - poslovi odgojitelja koji rade u prijevozu, na više programa ili objekata dodatno 1 dan
- 4) 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 još po 1 dan
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
 - samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom 3 dana
 - radniku s invaliditetom 2 dana

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju subote, nedjelje, blagdani, neradni dani propisani zakonom i vrijeme privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od strane ovlaštenog liječnika primarne zdravstvene zaštite.

Članak 46.

Godišnji odmor u pravilu se koristi u srpnju i kolovozu.

Radnici koriste godišnji odmor prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, ako se s ravnateljem drukčije ne dogovori.

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, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti, najmanje dva dana ranije.

Članak 47.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 1., može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 1. ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

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

Članak 48.

Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

Članak 49.

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.

Privremena nesposobnost za rad ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustva s rada ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni godišnji odmor sukladno odredbama Zakona, ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora određenom na način propisan člankom 45. Pravilnika, za svakih navršenih mjesec dana rada.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 50.

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

Članak 51.

Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u ukupnom trajanju do sedam radnih dana godišnje u sljedećim slučajevima:

- Sklapanje braka.....5 radnih dana
- Sklapanje braka djeteta.....3 radna dana
- Rođenje djeteta.....5 radnih dana
- Teža bolest i specijalistički pregled izvan mjesta stanovanja člana
uže obitelji sukladno Zakonu o radu:.....2 radna dana
- Smrt člana uže obitelji sukladno Zakonu o radu5 radnih dana
- Smrt brata, sestre, djeda, bake,
te roditelja supružnika.....3 radna dana
- Selidba u drugo mjesto stanovanja
(udaljeno više od 100 km).....3 radna dana
- Selidba u isto mjesto stanovanja.....1 radni dan
- Veće oštećenja ili uništenja
materijalnih dobara kao posljedica
rata ili elementarnih nepogoda.....5 radnih dana
- Dobrovoljno darivanje krvi..... 1 radni dan po darivanju krvi
- Za sudjelovanje u sindikalnim
susretima, seminarima, obrazovanju
za sindikalne aktiviste.....2 radna dana
- Za nastupanje na kulturnim i športskim
priredbama.....1 radni dan
- Polaganje stručnog ispita prvi put odgojitelj i stručni suradnik.....5 radnih dana

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

U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi, dan plaćenog dopusta se, u pravilu koristi neposredno nakon darivanja krvi.

Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije tri dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta.

O pisanom zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka odlučuje ravnatelj.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust do 15 dana tijekom kalendarske godine u slučaju:

- stručnog školovanja ili stručnog osposobljavanja (polaganja stručnog ispita i sl.),
- obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za potrebe sindikalnog rada (sindikalni tečajevi, seminari, kongresi, konferencije).

Broj dana plaćenog dopusta iz stavka 5. ovoga članka na pisani zahtjev, uz adekvatnu dokumentaciju koja potvrđuje razlog temeljem kojeg radnik ostvaruje ovo pravo, određuje ravnatelj.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita neovisno o već iskorištenim danima takvog dopusta.

Članak 52.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 53.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj sukladno Zakonu o radu i ovom Pravilniku

Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Vrtića.

Neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka može trajati najduže do godinu dana.

Za trajanja neplaćenog dopusta ugovor o radu privremeno prestaje, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Radniku kojem je odobreno korištenje neplaćenog dopusta mora se javiti poslodavcu najkasnije tri radna dana prije isteka neplaćenog dopusta.

Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, primijenit će se odredbe zakona o prestanku radnog odnosa.

Članak 54.

Odsutnost s posla

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 trenutačna nazočnost.

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

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 55.

Upravno vijeće i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i djece Vrtića.

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.

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 56.

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

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 57.

Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovornih poslova.

Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Članak 58.

Radnik ima pravo na sistematski pregled svake 2 godine.

Sredstva za sistematske preglede osigurava Osnivač.

Radnik koji odbije sistematski pregled dužan je potpisati izjavu kojom se odriče navedenog prava.

Članak 59.

Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Vrtića odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa, utvrđene propisima o evidencijama u području rada, kao i podatke za obračun poreza iz dohotka, prireza, određivanje osobnih odbitaka, podatke o mjestu stanovanja, o bolovanju, o školovanju, o zdravstvenom stanju i invalidnosti, podatke vezane uz zaštitu majčinstva, kao i ostale podatke koje od njih traži nadležni radnik.

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

Tijela Vrtića ne smiju bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u može bitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u Vrtiću.

Članak 60.

Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Vrtića kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.

O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju radnikovih osobnih podataka te imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka odlučuje ravnatelj.

Radnikovi osobni podaci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 61.

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

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.

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 62.

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

Članak 63.

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

Članak 64.

Ravnatelj je dužan, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Ravnatelj ili osobe iz stavka 1. ovoga članka dužne su, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrde da ono postoji.

Kada ravnatelj ili osobe koje on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužaba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika neposredno uoči da neki od radnika Vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, ravnatelj je dužan upozoriti ga na povrede obveza iz radnog odnosa.

Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 3. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora Vrtića.

Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 3. ovoga članka, ravnatelj je ovlašten pozvati policiju da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 65.

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba podnijeti pritužbu ravnatelju ili osobi iz članka 64., a ukoliko smatra da ga uznemirava ravnatelj pritužbu dostavlja osobi istog spola koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Ako ravnatelj u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo 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.

U skladu s pritužbom radnika, ravnatelj ili osoba koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika dužna je u roku do osam dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

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.

Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovom povredom obveza iz radnog odnosa.

Članak 66.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Vrtića prema člancima 59. i 60. 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 67.

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.

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

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade.

Članak 68.

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

VII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 69.

U Vrtiću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

Pod pojavnim oblicima iz stavka 1. ovoga članka razumijeva se izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, zapošljavanja, profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

Članak 70.

Pod izravnom diskriminacijom 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.

Pod neizravnom diskriminacijom 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 71.

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

Članak 72.

Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije u Vrtiću, tijela Vrtića dužna su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.

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.

VIII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE, DODACI I PRIMICI

Članak 73.

Osnovna plaća radnika utvrđuje se umnoškom koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice.

Za radna mjesta u Vrtiću utvrđuju se sljedeći koeficijenti:

I. STRUČNO-PEDAGOŠKI POSLOVI

Naziv radnog mjesta	koeficijent
1.1. RAVNATELJ (VSS, VŠS).....	3,50
1.2. STRUČNI SURADNIK PEDAGOG, PSIHOLOG, DEFEKTOLOG, LOGOPED (magistar struke).....	2,56
1.3 ODGOJITELJ I VIŠA MEDICINSKA SESTRA(VŠS).....	2,18
1.4. ODGOJITELJ I MEDICINSKA SESTRA (SSS preko 25 godina radnog staža).....	2,08
1.5. POMOĆNI RADNIK ZA NJEGU, SKRB I PRATNJU DJECE...	1,70

2. PRAVNI, ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVENO - FINACIJSKI POSLOVI

Naziv radnog mjesta	koeficijent
2.1. TAJNIK	
- magistar prava/stručni specijalist javne uprave.....	2,56
- stručni prvostupnik javne uprave.....	2,18
2.2 VODITELJ RAČUNOVODSTVA	
- magistar ekonomije/stručni specijalist ekonomskog smjera	2,56
- sveučilišni/stručni prvostupnik ekonomskog smjera.....	2,18
- SSS.....	1,88
2.3. RAČUNOVODSTVENI RADNIK (SSS).....	1,88

3. POMOĆNO-TEHNIČKI POSLOVI

Naziv radnog mjesta	koeficijenti
3.1.GLAVNA KUCHARICA (KV, VKV).....	1,90
3.2.KUCHARICA (KV).....	1,70
3.3.POMOĆNA KUCHARICA (NKV, PKV).....	1,40
3.4.DOMAR-LOŽAČ-VOZAČ (KV,VKV)	1,70
3.5.KROJAČICA - PRALJA (KV).....	1,70
3.6.SPREMAČICA (NKV),.....	1,40

Članak 74.

Pod pojmom visoka stručna sprema (VSS) podrazumijeva se završen diplomski sveučilišni studij ili integrirani diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, kao i visoka stručna sprema koju je zaposlenik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (NN 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15, 131/17)

Pod pojmom viša stručna sprema (VŠS) podrazumijeva se završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij u trajanju od najmanje tri godine, odnosno viša stručna sprema koju je zaposlenik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (NN 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15, 131/17)

Članak 75.

Koeficijent složenosti radnog mjesta ravnatelja, povećava se sukladno veličini predškolske ustanove:

- za 2% ako predškolska ustanova ima 13 – 20 skupina
- za 5% ako predškolska ustanova ima više od 20 odgojnih skupina.

Članak 76.

Zamjenik ravnatelja, koji za vrijeme privremene odsutnosti ravnatelja od najmanje 15 dana obavlja isključivo ravnateljske poslove u punom radnom vremenu, bez rada u odgojnoj skupini, a ispunjava uvjete za ravnatelja vrtića, u potpunosti odgovara za zakonitost rada vrtića. Za obavljanje navedenih poslova, zamjeniku ravnatelja za vrijeme obavljanja dužnosti zamjenika ravnatelja pripada pravo na isplatu plaće po koeficijentu od 3,50.

Članak 77.

Radnik ima pravo na povećanje plaće ukoliko je temeljem drugih propisa napredovao u zvanje:

- mentora - za 10% u odnosu na pripadajući koeficijent
- savjetnika - za 15% u odnosu na pripadajući koeficijent.

S danom prestanka važenja zvanja radnik gubi pravo na povećanje plaće.

Radnicima koji obavljaju odgojno obrazovne poslove u posebnim programima bruto plaća se povećava za 15%.

Radniku koji je imenovan i obavlja poslove zaštite na radu bruto plaća se povećava za 7%.

Radnik koji vodi folklornu igraonicu ostvaruje pravo na povećanje bruto plaće u iznosu 45% od mjesečne uplate roditelja po djetetu.

Koeficijent pripravnika umanjuje se za 15%. Umanjeni koeficijent primjenjuje se dok pripravnik ne položi stručni ispit.

Naknada mentoru pripravnika isplatit će se nakon završetka pripravničkog staža u iznosu od 15% osnovice neto, neovisno o tome je li pripravnik položio ispit.

Članak 78.

Osnovicu za obračun plaće utvrđuje Osnivač – Grad Samobor Odlukom o izvršavanju proračuna u bruto iznosu.

Ukoliko je plaća radnika manja od minimalne plaće propisane važećom Uredbom o visini minimalne plaće, radniku će se isplatiti minimalna plaća.

Članak 79.

Radniku pripada dodatak za radni staž u visini od 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Vrtić će radniku isplatiti plaću nakon obavljenog rada jedanput za prethodni mjesec najkasnije do 15-og dana u idućem mjesecu.

Članak 80.

Vrtić će isplatiti radniku naknadu plaće:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u iznosu plaće
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 42 dana 90 % bruto osnovice ostvarene u 6 (šest) mjeseci koje prethode mjesecu u kojem je nastupilo bolovanje, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti prema važećim propisima o zdravstvenom osiguranju
- za dane blagdana i neradne dane određene zakonom u iznosu plaće
- za trajanja plaćenog dopusta u iznosu plaće
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez njegove krivnje u iznosu plaće
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika u iznosu plaće.

Članak 81.

Naknada plaće iz članka 77. ovoga Pravilnika isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaće prema članku 79. stavku 2. ovoga Pravilnika.

Članak 82.

Radniku se mora dostaviti obračun iznosa koji je isplaćen, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće odnosno naknade plaće.

Dostava se obavlja elektroničkom poštom, a primitak radnik potvrđuje e-mail porukom.

Članak 83.

Ako Vrtić na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili drugu novčanu naknadu ili ih ne isplati u cijelosti, računovodstvo Vrtića je dužno do kraja mjeseca u kojem su dospjele rečene novčane isplate, uručiti radniku obračun iznosa koji mu je Vrtić bio dužan isplatiti.

Računovodstvo Vrtića će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati ju na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

Pisanu suglasnost iz stavka 2. ovoga članka sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu Vrtića.

Dodaci na plaću

Članak 84.

Plaća radnika uvećat će se:

- za prekovremeni rad 50%
- za rad nedjeljom, na blagdane i u neradne dane utvrđene zakonom odrađeni sati se uvećavaju za 50% (1 odrađeni sat se priznaje kao 1,5 sati)
- za uspješnost na radu
- magisterij znanosti, specijalistički poslijediplomski studij za 8%
- doktorat znanosti za 15%.

Vrtić će isplatiti dodatak za uspješnost na radu u slučaju da radnik obavlja veći opseg poslova radnog mjesta od predviđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu, u neprekinutom razdoblju od najmanje 15 radnih dana.

Pravo na isplatu dodatka za uspješnost na radu utvrđuje se rješenjem ravnatelja.

Iznos dodatka za uspješnost na radu utvrđuje se u određenom postotku bruto plaće radnika za redovni rad u mjesecu u kojem je doneseno rješenje o pravu isplate dodatka, do maksimalnog iznosa od 30%.

Radniku se može isplatiti umanjena plaća do 30% kada obavlja poslove u opsegu i kvaliteti koja je manja od uobičajene.

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 85.

Odgojitelj koji obavlja poslove voditelja objekta ima pravo na dodatak na bruto plaću u iznosu od 0,5% po odgojnoj skupini.

Odgojitelj koji obavlja poslove satničara ima pravo na dodatak na bruto plaću u iznosu od 0,5% po odgojnoj skupini.

IX. PRIMICI KOJE RADNIK MOŽE OSTVARITI NA TEMELJU RADNOG ODNOSA

Regres za godišnji odmor

Članak 86.

Radnik koji je stekao pravo na godišnji odmor ima pravo na isplatu regresa za godišnji odmor sukladno odluci osnivača

Radnik koji je stekao pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ima pravo na razmjerni dio regresa sukladno odluci osnivača

Otpremnina

Članak 87.

Radnik kojem se otkazuje nakon dvije godine neprekinutog rada, ima pravo na otpremninu u iznosu od jedne polovine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka službe, za svaku navršenu godinu radnog staža u vrtiću.

Otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Članak 88.

Radnik kojem prestaje radni odnos radi odlaska u mirovinu ima pravo na otpremninu u iznosu od 15 osnovica neto.

Radniku se mora dostaviti obračun iznosa koji je isplaćen, najkasnije 15 dana od dana isplate otpremnine.

Dostava se obavlja elektroničkom poštom.

Naknada za novorođeno dijete

Članak 89.

Za svako novorođeno dijete radnik ima pravo na naknadu u iznosu od jedne osnovice neto.

Solidarna pomoć

Članak 90.

Radnik ima pravo na pomoć u sljedećim slučajevima:

- u slučaju smrti supružnika, djeteta ili roditelja – u visini od 1 osnovice neto

- u slučaju nastanka teškog invaliditeta na radu – u visini od 3 osnovice neto
- u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana – u visini od 1,5 osnovice neto jednom godišnje.
- u slučaju nastanka teže invalidnosti djeteta ili supružnika – u visini od 1,5 osnovice neto
- zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju kupnje medicinskih pomagala, odnosno lijekova ukoliko se radi o pomagalima, odnosno lijekovima koji su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste opravdani po pravilima medicinske struke, prijeko potrebiti i nenadomjestivi, te da troškovi nisu odobreni od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja u visini stvarnih troškova do najviše 3 osnovice neto u jednoj kalendarskoj godini.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u sljedećim slučajevima:

- u slučaju smrti radnika koji izgubi život u obavljanju rada – u visini od 4 osnovice neto, zajedno sa naknadom troškova pogreba (uobičajeni troškovi pogreba)
- u slučaju smrti radnika – u visini od 3 osnovice neto

Naknada troškova prijevoza

Članak 91.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla gradskim i prigradskim prijevozom.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla prigradskim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni pojedinačne, mjesečne odnosno godišnje prijevozne karte.

Ako radnik mora s postaje prigradskog prijevoza koristiti i gradski prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova gradskog i prigradskog prijevoza.

Ako od mjesta prebivališta odnosno boravišta radnika do mjesta rada ili na dijelu te razdaljine nije organiziran javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza za tu razdaljinu odnosno za dio razdaljine bez javnog prijevoza, a koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog gradskog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se radniku unatrag.

Ukoliko radnik nije na radu proveo niti jedan dan u kalendarskom mjesecu, nema pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, bez obzira na razlog izostanka (bolovanje, godišnji, plaćeni ili neplaćeni dopust i sl.)

Naknada troškova za upotrebu privatnog osobnog vozila u službene svrhe

Članak 92.

Ukoliko radnik po nalogu ravnatelja koristi vlastito osobno vozilo za obavljanje poslova za potrebe poslodavca, tj. za službene svrhe, isplatit će mu se naknada troškova u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Dnevnice i troškovi službenih putovanja

Članak 93.

Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo na naknadu putnih troškova, dnevnica i naknadu punog iznosa hotelskog računa za noćenje, u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Službenim putovanjem iz stavka 1. ovog članka smatra se svako putovanje iz mjesta u kojemu je mjesto rada ili iz mjesta prebivališta/uobičajenog boravišta radnika koji se upućuje na službeno putovanje u drugo mjesto (osim u mjesto u kojemu ima prebivalište ili uobičajeno boravište), a udaljenosti najmanje 30 kilometara, radi obavljanja u nalogu za službeno putovanje određenih poslova njegova radnog mjesta.

Službenim putovanjem ne smatra se rad na terenu.

Službeno putovanje prema jednom putnom nalogu može trajati najduže 30 dana.

Članak 94.

U roku od 5 dana od dana završetka službenog putovanja radnik je dužan u računovodstvo predati svu dokumentaciju vezanu uz službeno putovanje, zajedno s izvještajem o službenom putovanju, na temelju čega računovodstvo obračunava troškove službenog putovanja.

Za točnost i istinitost podnesene dokumentacije odgovara radnik.

Članak 95.

Radnik ima pravo na:

- dnevnicu u punom iznosu – ako je na službenom putovanju proveo od 12 do 24 sata
- ½ dnevnice – ako je na službenom putovanju proveo 8 do 12 sati

Ako je radnik na službenom putovanju proveo duže od 24 sata, broj sati provedenih na službenom putovanju dijeli se sa 24 kako bi se dobio pripadajući broj punih dnevnica, a za eventualni ostatak sati primjenjuju se odredbe stavka 1. ovog članka.

Članak 96.

Putni troškovi od mjesta stanovanja odnosno sjedišta poslodavca do mjesta na koje je radnik upućen na službeno putovanje naknađuju se radniku ukoliko se koristio sredstvima prijevoza naznačenim u putnom nalogu.

Putni troškovi naknađuju se radniku samo na temelju priloženih karata, odnosno druge odgovarajuće dokumentacije.

Članak 97.

Radniku će se naknaditi i drugi troškovi nastali tijekom službenog putovanja, a koji su bili nužni.

Troškovi iz stavka 1. su: troškovi cestarine, mostarine, troškovi prolaska kroz tunele, troškovi rezervacije sjedišta te troškovi prijenosa i nabave potrebnog materijala za rad.

Troškovi iz prethodnih stavaka ovog članka naknaditi će se samo uz priložene račune.

Članak 98.

Radniku se može odobriti korištenje vlastitog osobnog vozila za službeno putovanje.

Korištenje osobnog vozila za službeno putovanje odobrava ravnatelj.

Ako je radniku odobreno korištenje vlastitog osobnog vozila u službene svrhe naknaditi će mu se troškovi u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez

Članak 99.

Obračun i isplata dnevnica za službena putovanja radnika u inozemstvo utvrđuju se na način i pod uvjetima utvrđenima propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za

korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Novčana paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane radnika

Članak 100.

Radnik ima pravo na neoporezivu novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane do visine propisane Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pravo na naknadu troškova prehrane ostvaruju i zaposlenici s ugovorom o radu na nepuno radno vrijeme.

Naknada troškova prehrane isplaćuje se zaposleniku mjesečno unatrag, a visinu naknade određuje Osnivač.

Ako zaposlenik nije na radu proveo niti jedan dan u kalendarskom mjesecu, nema pravo na naknadu troškova prehrane.

Dar za djecu

Članak 101.

Radniku koji ima dijete koje je do 31. prosinca tekuće godine navršilo do 15 godina starosti, isplaćuju se sredstva kao dar za djecu povodom Dana Svetog Nikole, za svako dijete. Odluku o isplati sredstava iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj sukladno odluci Osnivača, najkasnije do 05. prosinca za tekuću godinu.

Božićnica

Članak 102.

Radnik ima pravo na prigodnu nagradu povodom božićnih i novogodišnjih blagdana sukladno odluci Osnivača.

Uskrsnica

Članak 103.

Radnik ima pravo na prigodnu nagradu povodom uskršnjih blagdana, sukladno odluci Osnivača.

Jubilarna nagrada

Članak 104.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž ostvaren u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Samobor kada navrši:

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------------|
| - 5 godina neprekinutog radnog staža | u visini 1 osnovice neto |
| - 10 godina neprekinutog radnog staža | u visini 1,25 osnovice neto |
| - 15 godina neprekinutog radnog staža | u visini 1,5 osnovice neto |
| - 20 godina neprekinutog radnog staža | u visini 2 osnovice neto |
| - 25 godina neprekinutog radnog staža | u visini 2,5 osnovice neto |
| - 30 godina neprekinutog radnog staža | u visini 3 osnovice neto |
| - 35 godina neprekinutog radnog staža | u visini 3,5 osnovice neto |
| - 40 godina neprekinutog radnog staža | u visini 4 osnovice neto |
| - 45 godina neprekinutog radnog staža | u visini 4,5 osnovice neto |

Prekidom radnog staža iz stavka 1. ovog članka ne smatra se prekid između dva uzastopna radna odnosa u predškolskim ustanovama Grada Samobora tijekom kojeg je radnik

bio nezaposlen do 90 dana, kao ni prekid radnog odnosa u predškolskim ustanovama Grada Samobora koji je trajao osam i manje od osam dana.

X. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 105.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta kojim je može bitno povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti upravnom vijeću zahtjev za zaštitu prava.

Ako raspolaže relevantnim podatcima u svezi sa zahtjevom radnika, upravno vijeće će o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 106.

Odlučujući o zahtjevu, upravno vijeće može:

- zahtjev odbiti kao neosnovan
- zahtjevu udovoljiti i osporavani akt izmijeniti ili poništiti
- zahtjevu udovoljiti i osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti predmet na ponovno odlučivanje.

XI. ODGOVORNOST ZA POVREDU RADNE DUŽNOSTI

Članak 107.

Radnici su dužni obavljati poslove radnog mjesta na koje su raspoređeni savjesno, marljivo i kvalitetno te ih izvršavati na vrijeme i u skladu s pisanim i usmenim uputama nadređenih, zakonskim i podzakonskim propisima i pravilima struke.

Članak 108.

Povrede radne dužnosti mogu biti lake i teške.

Teške povrede su :

- izazivanja tučnjave ili fizičkog napada na dijete, drugog radnika ili osobe koje borave u Vrtiću
- pušenje, konzumiranje alkoholnih pića i konzumiranje droga na radnom mjestu
- zloraba korištenja bolovanja

Članak 109.

Lake povrede radne dužnosti su:

- napuštanje radnih prostorija tijekom radnog vremena bez odobrenja ili opravdanog razloga
- neopravdani izostanak s posla 1 dan
- nemarno obavljanja poslova
- prestanka rada prije isteka otkaznog roka kada ima obvezu raditi
- nestručno ili nepažljivo rukovanje sredstvima za rad
- zakašnjavanja na posao, izlaska s posla za vrijeme rada ili napuštanja rada prije isteka radnog vremena
- ometanja jednog ili više radnika u obavljanju radnih obveza

- neobavješćivanje nadređenog o spriječenosti dolaska na rad u roku 24 sata bez opravdanog razloga

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 110.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Radnik koji želi nastaviti raditi nakon što navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža dužan je dostaviti molbu Upravnom vijeću najkasnije 3 mjeseca prije navršénja 65.-te godine života.

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 111.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 112.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 113.

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

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

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

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

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

Ako u roku iz prethodnog stavka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 114.

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.

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

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 115.

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

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 116.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 117.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, 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.

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 te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka poslodavca po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s važećim propisima.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad osim u slučaju radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznog roka.«.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 118.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rokovi utvrđuju se sukladno rokovima propisanim važećim odredbama Zakona o radu.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 119.

Odredbe Zakona o radu koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenja povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 120.

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

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

Poslodavac u potvrdi iz stavka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XIII. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 121.

Vrtić će u okviru mogućnosti i u dogovoru s osnivačem osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

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

Ako u Vrtiću djeluju dva ili više sindikata, a ne sporazumiju se o sindikalnom povjereniku koji će imati položaj radničkog vijeća, ravnatelj treba osigurati uvjete iz stavka 1. ovoga članka samo sindikalnom povjereniku koji će obavljati funkciju radničkog vijeća.

Članak 122.

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

Članak 123.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i ravnatelja uz prethodnu suglasnost upravnog vijeća.

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

Ako radničko vijeće ili član radničkog vijeća prekrši obveze koje ima prema zakonu odnosno drugom propisu, ugovoru ili sporazumu, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak raspuštanja radničkog vijeća ili isključenja pojedinog člana radničkog vijeća.

Članak 124.

Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Vrtiću.

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

Ako u Vrtiću nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika dužan je sazvati ravnatelj.

Kada je u Vrtiću utemeljeno radničko vijeće, ravnatelj može sazvati skup radnika ne osporavajući radničkom vijeću pravo na sazivanje skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti radničkoga vijeća.

Kod postupanja prema stavcima 3. i 4. ovoga članka ravnatelj je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 125.

Ovaj Pravilnik objavit će se na način da bude dostupan svim radnicima na koje se odnosi i izložen na vidljivom mjestu u prostorijama u kojima radnici borave.

Pravilnik će se objaviti i na oglasnoj ploči Vrtića.

Članak 126.

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

Članak 127.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 1.1.2020. godine i sve pripadajuće izmjene i dopune navedenih Pravilnika

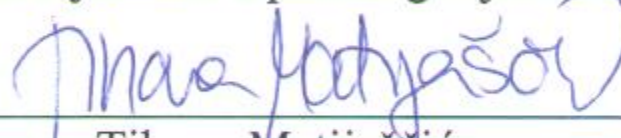
Članak 127.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Vrtića osim odredbi članka 37. koje stupaju na snagu 01. rujna 2023. godine.

KLASA: 011-01/23-01/01
URBROJ:238-27-71-04-23-2
U Samoboru 29.6.2023.



Predsjednica Upravnog vijeća:


Tihana Matijašević

Ovaj Pravilnik dostavljen je sindikalnoj povjerenici na savjetovanje dana 28.6.2023.g.

Sindikalna povjerenica


Maja Celizic



Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnim pločama poslodavca dana 30.6.2023.g., te je stupio na snagu 8.7.2023.g.



Ravnateljica:

Martina Trošelj
Martina Trošelj

