

Na temelju članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 46/23) te članka 61. Statuta Dječjeg vrtića Sušak, Upravno vijeće Dječjeg vrtića Sušak, nakon prethodnog savjetovanja s sindikalnim povjerenicima, na sjednici održanoj dana 20. prosinca 2024. godine, donijelo je

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) Dječji vrtić Sušak kao poslodavac (u daljem tekstu: Ustanova) uređuje sklapanje i prestanak ugovora o radu, organizaciju i uvjete rada, prava i obveze Ustanove i radnika, plaće i ostala materijalna prava, zaštitu dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja vezana uz radni odnos radnika zaposlenih u ustanovi.

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

Članak 2.

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

(2) Nitko u Ustanovi ne može početi s radom prije sklapanja ugovora o radu ili pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu.

Članak 3.

(1) Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se kada je ugovorom o radu, Kolektivnim ugovorom za zaposlene u Dječjem vrtiću Rijeka, Dječjem vrtiću Sušak i Dječjem vrtiću More (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor), sporazumom sklopljenim između Ustanove i sindikata ili radničkog vijeća ili zakonom, neko pravo radnika iz radnog odnosa određeno povoljnije od prava iz ovog Pravilnika, osim ako zakonom nije drukčije propisano.

Članak 4.

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

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

Članak 5.

(1) Radnik je dužan obavljati ugovorom preuzete poslove osobno, savjesno i stručno, prema uputama ili radnim nalogima ravnatelja odnosno drugih radnika koje ovlasti ravnatelj u skladu s naravi i vrstom rada, štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

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

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim uglavcima ugovora.
- (3) Potrebu zasnivanja radnog odnosa utvrđuje ravnatelj.
- (4) Ugovor o radu u ime Ustanove sklapa ravnatelj.
- (5) Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj od radnika može tražiti podatke koji su u neposrednoj svezi s radnim odnosom i obavljanjem ugovornih poslova.
- (6) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o bolesti ili drugim okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovorenih poslova.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 7.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kada je zakonom dopušteno sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na drugi propisani način.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 8.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanje poslova privremena. Objektivnim razlozima smatraju se oni koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (2) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine prema uvjetima i na način propisan Zakonom o radu.
- (3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka ugovor o radu može se sklopiti i na vrijeme duže od tri godine:
 - radi zamjene privremeno nenazočnog radnika do njegovog povratka na rad,
 - radi obavljanja poslova dok se na natječaj koji se ponavlja svakih pet mjeseci ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete,
 - radi obavljanja poslova na provedbi programa predškolskog odgoja i obrazovanja ograničenog trajanja.
- (4) Svaka izmjena ili dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (5) Ukupno vremensko trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme i sklapanje uzastopnih ugovora o radu određuje se u skladu s odredbama Zakona o radu te Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 9.

Objektivni razlozi zbog kojih se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme su:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika
- privremeno povećanje opsega posla
- privremeno zapošljavanje osobe koja ne ispunjava uvjete natječaja do zapošljavanja radnika s potrebnim uvjetima (natječaj će se ponoviti u roku od 5 mjeseci),
- kada je potrebno osigurati kontinuitet rada, odnosno kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa temeljem natječaja, ali ne dulje od 60 dana
- obavljanje poslova čija potreba ne traje dulje od 60 dana
- ostvarivanju određenog programa predškolskog odgoja i obrazovanja ograničenog trajanja (eksperimentalnog programa, programa predškole, kraćeg programa i dr.)
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba
- drugi razlozi propisani zakonom.

Članak 10.

(1) Ravnatelj je dužan radniku koji je zaposlen u Ustanovi na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je u Ustanovi zaposlen na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

(2) Radnike koji su u Ustanovi zaposleni na određeno vrijeme ravnatelj je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su u Ustanovi zaposleni na neodređeno vrijeme.

Članak 11.

(1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru odnosno prestankom objektivnog razloga zbog kojeg je ugovor sklopljen.

(2) O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka radnika se izvješćuje pisanim putem.

Oblik i sadržaj ugovora o radu odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu

Članak 12.

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

(2) Ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju (OIB) te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, odnosno rad na različitim mjestima rada
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. 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 plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Ustanova

8. bruto plaći uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koje radnik ima pravo

9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima.

10. ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme

11. pravo na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje ako ono postoji

12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren

(3) Umjesto podataka iz stavka 2. točaka 6.,7.,8. i 9. te 11. i 12. ovoga članka može se u ugovoru o radu uputiti na primjenu odredaba odgovarajućeg zakona, drugih propisa, Kolektivnog ugovora ili ovoga Pravilnika. U tom slučaju odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

Pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu

Članak 13.

(1) Ustanova je dužna radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu.

(2) 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.

(3) Pisana potvrda iz stavka 2. ovoga članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 12. stavka 2. ovoga Pravilnika.

Prijava na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje

Članak 14.

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

Izmjena ugovora o radu

Članak 15.

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

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 16.

(1) Osoba koja zasniva radni odnos u Ustanovi mora ispunjavati opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa sukladno općem propisu o radu i posebne uvjete kada je tako propisano.

(2) Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Ustanovi odgojno-obrazovnih radnika (odgojitelj, stručni suradnik: pedagog, psiholog, logoped, edukacijski rehabilitator i socijalni pedagog te medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica) su odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja i zdravstvena sposobnost.

(3) Odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja za odgojno-obrazovne radnike Ustanove propisani su Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju i podzakonskim aktima.

(4) Odgovarajuću vrstu obrazovanja odgojno-obrazovnih radnika te razinu i vrstu obrazovanja ostalih radnika u dječjem vrtiću pravilnikom propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

(5) 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.

(6) Dokaze o ispunjenosti uvjeta iz stavka 2. ovog članka osigurava radnik do izbora.

Zapreke za zasnivanje radnog odnosa

Članak 17.

(1) Radni odnos u Ustanovi ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena na kaznu zatvora za neko od kaznenih djela navedenih u članku 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

(2) Radni odnos u Ustanovi ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovog članka.

(3) Radni odnos u Ustanovi ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od prekršajnih djela nasilničkog ponašanja osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.

(4) Radni odnos u Ustanovi ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovog članka.

(5) Nepostojanje zapreka za zasnivanje radnog odnosa u Ustanovi iz stavka 1. i 3. ovog članka dokazuje se uvjerenjem Ministarstva pravosuđa da se osoba ne nalazi u evidenciji pravomoćno osuđenih osoba, a to uvjerenje ravnatelj Ustanove pribavlja po službenoj dužnosti.

(6) Nepostojanje zapreka iz stavka 2. i 4. ovog članka dokazuje se uvjerenjem nadležnog suda da se protiv osobe ne vodi istraga, da nije podignuta pravomoćna optužnica ili optužni prijedlog i da za osobu nije izrečena nepravomoćna osuđujuća presuda za kaznena i prekršajna djela za koja je zapriječena novčana kazna ili kazna zatvora.

(7) Ako osoba u radnom odnosu u Ustanovi bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, Ustanova će otkazat ugovor o radu sukladno Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju.

(8) Ako Ustanova kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u Ustanovi 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, udaljiti će osobu od obavljanja poslova sukladno Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju.

(9) 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 Ustanovi niti kao vanjski suradnik Ustanove

(10) U Ustanovi 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.

(11) Radni odnos u Ustanovi ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru za zaštitu dobiti djeteta sukladno posebnom propisu.

(12) Dokaze o nepostojanju zapreka za zasnivanje radnog odnosa pribavlja kandidat te ih prilaže kod prijave za radno mjesto.

Zasnivanje radnog odnosa na temelju natječaja

Članak 18.

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

(2) Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(3) Odluku o zasnivanju radnog odnosa donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(4) Natječaj iz stavka 1. ovoga članka raspisuje Upravno vijeće.

(5) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Ustanove.

(6) Rok za primanje prijave kandidata ne može biti kraći od 8 dana.

(7) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, natječaj će se ponoviti u roku od pet (5) mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenoga natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

(8) Ako se na natječaj za poslove odgojitelja ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, radni se odnos može zasnovati s osobom koja je završila učiteljski studij na način i uz uvjete utvrđene odredbama predmetnog zakona.

Zasnivanje radnog odnosa bez natječaja

Članak 19.

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

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu do zasnivanja radnog 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 Ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom trajanju

- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u Ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova

- kad odgojno-obrazovni i ostali radnici koji imaju zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u jednom vrtiću, iz opravdanih razloga koje utvrđuju upravna vijeća dječjih vrtića, u drugom dječjem vrtiću zasnivaju radni odnos čime zamjenjuju mjesto rada.

Članak 20.

(1) Natječaj iz članka 18. sadrži:

1. puni naziv i sjedište Ustanove

2. naziv radnog mjesta ili vrstu rada na 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 za dostavu prijave na natječaj.

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

Odluka Upravnog vijeća o zasnivanju radnog odnosa

Članak 21.

(1) Odluku o zasnivanju radnog odnosa temeljem objavljenog natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(2) Ravnatelj Ustanove predlaže Upravnom vijeću zasnivanje radnog odnosa s osobom koja ispunjava uvjete natječaja odnosno s drugom odgovarajućom osobom ako se na natječaj nije prijavila osoba koja ispunjava uvjete natječaja.

(3) Ako Upravno vijeće ne prihvati prijedlog ravnatelja za zasnivanje radnog odnosa s predloženom osobom ravnatelj može predložiti zasnivanje radnog odnosa s drugom odgovarajućom osobom, osobito ako postoje i drugi kandidati koji ispunjavaju uvjete natječaja i za koje se može predmnijevati da će uspješno obavljati poslove za koje je raspisan natječaj.

(4) Ako ne postoji niti jedan kandidat s kojim bi se mogao zasnovati radni odnos ili ne postoji kandidat za kojega se može predmnijevati da će kvalitetno obavljati poslove za koje je objavljen natječaj, ravnatelj može odlučiti da se natječaj ponovi.

(5) Ako se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, radni odnos se može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

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

(7) Ako se na natječaj za poslove odgojitelja ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, radni se odnos može zasnovati s osobom koja je završila učiteljski studij (nestručna osoba) na način i uz uvjete utvrđene odredbama predmetnog Zakona.

(8) Ako osoba iz prethodnog stavka u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnog odnosa ne stekne kvalifikaciju odgojitelja prestaje joj radni odnos te se ne može više zaposliti u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja.

(9) Ravnatelj sklapa ugovor o radu s izabranim kandidatom u skladu s člankom 12. ili mu izdaje potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu u skladu s člankom 13. ovoga Pravilnika.

Izbor ravnatelja

Članak 22.

(1) Izbor ravnatelja vrši se na temelju javnog natječaja koji raspisuje Upravno vijeće u skladu s odredbama zakona i Statuta Ustanove. Natječaj se objavljuje u Narodnim novinama i na mrežnim stranicama Ustanove.

(2) Za vršitelja dužnosti ravnatelja može biti imenovana osoba koja ispunjava uvjete iz Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Obavijest o izboru kandidata

Članak 23.

(1) Obavijest o izboru kandidata temeljem objavljenog natječaja objavljuje se na mrežnim stranicama Ustanove.

(2) Kandidati koji nisu izabrani mogu svoju dostavljenu dokumentaciju podići osobno ili zatražiti povrat dokumentacije poštom.

Provjera radnikovih sposobnosti

Radna sposobnost

Članak 24.

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

(2) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka može se provoditi testiranjem, određivanjem osobi da obavi neki posao ili razgovorom.

Članak 25.

(1) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 24. ovoga Pravilnika obavlja ravnatelj odnosno povjerenstvo ili radnik Ustanove kojega ravnatelj za to ovlasti.

(2) Povjerenstvo odnosno radnik iz stavka 1. ovoga članka dostavlja ravnatelju pisano izvješće o obavljenom postupku izbora s prijedlogom odabira kandidata.

Zdravstvena sposobnost

Članak 26.

(1) Radnik ne može stupiti u radni odnos za obavljanje poslova u podcentru predškolskog odgoja (u daljnjem tekstu:PPO) prije obavljenog zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.

(2) Radnik ne smije obavljati poslove na radnom mjestu s posebnim uvjetima rada prije obavljenog zdravstvenog pregleda kod specijaliste medicine rada s kojim ustanova ima sklopljen ugovor, a sukladno Zakonu o zaštiti na radu i Pravilniku o poslovima s posebnim uvjetima rada.

(3) Zdravstvena sposobnost za rad u Ustanovi kao i posebna zdravstvena sposobnost za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada dokazuju se isključivo uvjerenjima ovlaštenih zdravstvenih tijela odnosno ustanova.

(4) Zbog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova radnika se može uputiti na liječnički pregled, a troškove toga pregleda snosi Ustanova.

(5) Provjeru radne odnosno zdravstvene sposobnosti radnika obavlja odabrano zdravstveno tijelo odnosno ustanova s kojom ustanova ima sklopljen ugovor.

Probni rad

Članak 27.

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

(2) Probni rad i vrijeme njegova trajanja utvrđuje se u trajanju od 3 mjeseca odnosno u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka probni rad ne može se ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima prema članku 123. stavku 1. Zakona o radu.

(4) Pri ugovaranju probnog rada kod sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora o radu i vrsti poslova koje radnik obavlja.

Članak 28.

(1) Ravnatelj Ustanove imenuje Povjerenstvo za praćenje rada i provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika na probnom radu.

(2) Povjerenstvo iz stavka 1. ovoga članka ima tri člana.

(3) Članovi povjerenstva iz stavka 1. ovoga članka moraju imati najmanje isti stupanj i istu vrstu stručne sprema kao i radnik čije se radne i stručne sposobnosti prate.

(4) U slučaju opravdane odsutnosti radnika koji se prati u probnom radu (privremena nesposobnost za rad, plaćeni dopust i sl.) produžuje se probni rad za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je

bio odsutan najmanje 10 dana, a ukupno trajanje probnog rada prije i nakon prekida ne može biti duže od ugovorenog probnog rada.

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

Članak 29.

(1) Ravnatelj je dužan izvijestiti radnika o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

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

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

(4) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, redovito mu se otkazuje ugovor o radu uz otkazni rok od 7 dana, računajući od dana isteka probnog roka.

(5) Ako ravnatelj radniku ne dostavi Odluku o otkazu ugovora o radu najkasnije zadnjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

III. PRIPRAVNIK

Članak 30.

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

(2) Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno ili određeno vrijeme.

(3) Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži najmanje srednja stručna sprema.

(4) Ako to posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž ne može trajati dulje od:

- tri mjeseca za radna mjesta za koja se traži srednja stručna sprema,

- šest mjeseci za radna mjesta za koja se traži viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,

- dvanaest mjeseci za radna mjesta za koja se traži visoka stručna sprema prema ranije važećim propisima, odnosno završeni preddiplomski ili diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski ili diplomski sveučilišni studij.

(5) Pripravniku se određuje stručna osoba - mentor koja će pratiti njegov rad i uručuje plan i program pripravničkog staža.

(6) Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust prije prvog polaganja stručnog ispita na način kako je utvrđeno člankom 64. ovoga Pravilnika.

Pripravnik odgojitelj i stručni suradnik

Članak 31.

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

(2) Pripravnikom se smatra i osoba čije je radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala kraće od trajanja pripravničkog staža, s time da se u pripravnički staž uračunava dosadašnje radno iskustvo.

(3) Pripravnik u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj i stručni suradnik koji obavlja pripravnički staž i polaže stručni ispit temeljem sklopljenog ugovora o stručnom osposobljavanju ili sporazuma s Ustanovom, bez zasnivanja radnog odnosa.

(4) Pripravnički staž odgojitelja i stručnog suradnika može se obaviti putem donesenih mjera aktivne politike zapošljavanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

Članak 32.

(1) Pripravnički staž traje godinu dana.

(2) Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik (odgojitelj i stručni suradnik) koji je u Ustanovi zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme dulje od dvije godine, dužan je položiti stručni ispit u roku godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž.

(3) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku iz stavka 2. ovoga članka, radni odnos prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, pripravniku koji nakon prvog pokušaja ne položi stručni ispit u drugom roku, radni odnos prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

(5) Rok iz stavka 2. ovoga članka produžuje se u slučajevima i na vrijeme sukladno odredbama Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 33.

(1) Osoba koja ima odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja i položen stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja ili izvan njega, radni odnos na poslovima odgojitelja i stručnog suradnika, zasniva uz uvjet polaganja razlikovnog djela stručnog ispita za rad u predškolskom odgoju pri čemu nema status pripravnika.

(2) Radnik iz stavka 1. ovog članka dužan je položiti razlikovni dio stručnog ispita u roku od godine dana od dana zasnivanja radnog odnosa.

(3) Radniku koji ne položi stručni ispit u roku iz stavka 2. ovoga članka, radni odnos prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

(4) Osoba iz članka 24. stavka 4. Zakona o predškolskom odnosno članka 18. stavka 8. i članka 21. stavka 7. ovoga Pravilnika koja nije položila stručni ispit za učitelja dužna je položiti stručni ispit za odgojitelja u roku od godine dana od stjecanja kvalifikacije za odgojitelja.

Članak 34.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita primjenjuju se odredbe zakona i provedbenih propisa donesenih prema odredbama toga zakona.

Stručno osposobljavanje

Članak 35.

(1) U skladu s važećim propisima na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa kao i na druge mjere stjecanja prvog radnog iskustva-pripravništva u javnim službama mogu se primiti i ostali radnici neovisno o vrsti i razini obrazovanja sukladno mjerama aktivne politike zapošljavanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje odnosno druge državne institucije.

(2) S osobom iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj sklapa pisani ugovor kojim su određena prava i obveze osobe koja se stručno osposobljava za rad i Ustanove.

IV. STRUČNO USAVRŠAVANJE I PROMICANJE U POLOŽAJNA ZVANJA

Članak 36.

(1) Odgojitelji, stručni suradnici, ravnatelj i zdravstvene voditeljice obvezni su stručno se usavršavati sukladno propisima.

(2) Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji mogu napredovati i stjecati položajna zvanja: mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika.

(3) Osobama iz stavka 2. ovoga članka produljuje se rok na koji su izabrani u odgovarajuće zvanje sukladno odredbama zakona.

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

V. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 37.

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

(2) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet (5) radnih dana.

(3) Dnevno radno vrijeme svih radnika je 8 sati.

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

(5) Ravnatelj Ustanove dužan je razmotriti zahtjev radnika koji u Ustanovi ima sklopljen ugovor o radu na puno radno vrijeme za sklapanjem ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kao i radnika koji ima sklopljen ugovor o radu na nepuno radno vrijeme za sklapanjem ugovora o radu za puno radno vrijeme, ako u Ustanovi postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.

(6) Ravnatelj Ustanove može sklopiti ugovor o dodatnom radu s radnikom najduže do 8 sati tjedno.

Dodatan rad radnika

Članak 38.

(1) Ravnatelj Ustanove može sklopiti ugovor o dodatnom radu s radnikom koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod drugog poslodavca (dalje u tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno.

(2) Radnik može raditi u dodatnom radu u Ustanovi na temelju ugovora o dodatnom radu na određeno ili neodređeno vrijeme u skladu s odredbama zakona.

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

(4) Radnik koji će raditi u dodatnom radu dužan je prije početka rada u Ustanovi ili kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(5) Ustanova, kao matični poslodavac, može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi osobito ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika u Ustanovi, a u tom je slučaju radnik dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca

(6) Na zahtjev radnika koji radi u dodatnom radu, poslodavac kod kojega radi u dodatnom radu, dužan mu je omogućiti korištenje godišnjeg odmora u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca

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

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

Nepuno radno vrijeme

Članak 39.

(1) Ustanova će 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.

(2) Pri sklapanju ugovora o radu na nepuno radno vrijeme radnik je dužan izvijestiti ravnatelja Ustanove o svim sklopljenim ugovorima o radu na nepuno radno vrijeme.

(3) 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 pokušati dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.

(4) Ravnatelj može radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, rasporediti radne obveze u manje od 5 radnih dana u tjednu.

Članak 40.

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

Članak 41.

(1) Ravnatelj je dužan razmotriti zahtjev radnika koji radi puno radno vrijeme za promjenu i sklapanje ugovora o radu u nepunom radnom vremenu, kao i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za sklapanje ugovora o radu u punome radnom vremenu ako u Ustanovi postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.

(2) Promjeni ugovora o radu prema stavku 1. ovoga članka ne prethodi objava natječaja iz članka 18. ovog Pravilnika osobito ukoliko se radi o radniku koji sa Ustanovom ima sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Raspored radnog vremena

Članak 42.

(1) Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima odnosno mjesecima.

(2) Raspored radnog vremena utvrđuje ravnatelj pisanim rješenjem odnosno odlukom uz obvezu savjetovanja s radničkim vijećem, ako raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom odnosno sporazumom sklopljenim između Ustanove i radničkog vijeća, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(3) O rasporedu radnog vremena ili promjeni rasporeda radnog vremena ravnatelj je dužan izvijestiti radnika najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitne potrebe za drugačijim rasporedom.

Članak 43.

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

Članak 44.

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

(2) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno, a u iznimnim okolnostima dvokratno ukoliko to organizacija rada i unutarnji ustroj zahtijeva.

Članak 45.

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

(2) Radnik za trajanja radnog vremena može napustiti mjesto rada u Ustanovi samo uz dopuštenje ravnatelja, osim u slučaju korištenja stanke radnika kojima to priroda posla dopušta.

(3) U Ustanovi se vodi i evidencija o radnom vremenu svih zaposlenih radnika u skladu s pozitivnim propisima.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 46.

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

(2) Prosječno radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 1. ovoga članka ne smije biti duže od ugovorenog radnog vremena.

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

(4) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset i osam (48) sati tjedno, s tim da se u preostalom razdoblju, tjednim radnim vremenom kraćim od četrdeset sati osigura da radnik prosječno ne radi duže od četrdeset sati tjedno.

(5) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena ne može trajati duže od 12 neprekidnih mjeseci.

(6) 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.

Prekovremeni rad

Članak 47.

(1) O prekovremenom radu odlučuje ravnatelj.

(2) Prekovremenim radom, kada je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat neposrednog rada odgojitelja i odgojitelja rehabilitatora duži od broja propisanih

dnevnih radnih sati neposrednog rada s djecom, odnosno svaki sat rada ostalih radnika duži od osam 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom, nedjeljom, blagdanom i praznikom.

(3) Ravnatelj može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijeko potrebe.

(4) U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan na pisani zahtjev poslodavca raditi duže od punoga radnog vremena najviše do deset (10) sati tjedno.

(5) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od pedeset (50) sati mjesečno niti duže od 180 sati godišnje.

(6) Trudnica, roditelj s djetetom do 8 godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik kojemu ukupno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno i ima s drugim poslodavcem sklopljen ugovor o dodatnom radu do osam (8) sati tjedno, može raditi prekovremeno samo uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku, osim u slučaju više sile.

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

Članak 48.

Ako priroda prijeko potrebe posla onemogućuje ravnatelja da prije početka prekovremenog rada izda radniku pisani zahtjev, ravnatelj je dužan usmeni zahtjev pisano potvrditi u roku od sedam (7) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Rad na izdvojenom mjestu rada

Članak 49.

(1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik poslove iz ugovora o radu obavlja od kuće ili u drugom prostoru, a koji nije prostor poslodavca, na temelju dogovora radnika i poslodavca.

(2) Rad na izdvojenom mjestu rada obavlja se prema odredbama Zakona o radu, u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka rad na izdvojenom mjestu rada nije moguć za obavljanje poslova koji su zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslova na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, radnika nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 50.

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

(2) Vrijeme stanke iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

(3) Vrijeme i način korištenja stanke određuje ravnatelj u skladu sa člankom 42. ovoga Pravilnika.

(4) Radnici u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djecom ne mogu prekinuti rad s djecom zbog stanke.

(5) Ako priroda posla ne omogućava korištenje stanke u toku rada (odgojno-obrazovni radnici), Poslodavac će radniku to vrijeme uračunati u radno vrijeme u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja utvrđenog Godišnjim planom i programom Ustanove.

(6) Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, ostalim radnicima će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

Dnevni odmor

Članak 51.

Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno tijekom razdoblja od dvadeset i četiri (24) sata.

Tjedni odmor

Članak 52.

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

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

(3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora ostvaruje pravo na zamjenski tjedni odmor tijekom sljedećeg tjedna.

(4) Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti zamjenski tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, može ga koristiti naknadno u dogovoru s ravnateljem Ustanove.

Godišnji odmor

Članak 53.

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

(2) Prava na godišnji odmor odnosno isplate naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora radnik se ne može odreći niti mu se može uskratiti.

(3) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni zakonom te razdoblje privremene nesposobnosti radnika za rad utvrđene od ovlaštenog liječnika.

Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 54.

U odnosu na članak 53. stavak 1. ovoga Pravilnika, radnik ostvaruje dodatan broj radnih dana godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

a) prema stručnom znanju potrebnom za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen:

- radna mjesta za koje je uvjet VSS prema ranije važećim propisima/ uvjet magistra struke ili stručnog specijaliste 4 radna dana
- radna mjesta za koje je uvjet VŠS prema ranije važećim propisima/ uvjet sveučilišnog ili stručnog prvostupnika.....3 radna dana
- radna mjesta za koje je uvjet SSS, VKV i KV.....2 radna dana
- radna mjesta za koje je uvjet PKV i NKV.....1 radni dan.

b)

- od 5 do 10 godina2 radna dana

- od 10 do 14 godina3 radna dana
- od 15 do 19 godina4 radna dana
- od 20 do 24 godina5 radnih dana
- od 25 do 29 godina6 radnih dana
- od 30 do 35 godina7 radnih dana
- sa više od 35 godina8 radnih dana

c)

- roditelj, posvojitelj ili skrbnik s jednim maloljetnim djetetom2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete.....1 radni dan
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju, bez obzira na ostalu djecu.....
.....3 radna dana
- osobe sa invaliditetom 2 radna dana

d)

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada..... 2 radna dana

Članak 55.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od šest tjedana odnosno trideset (30) radnih dana za svaku kalendarsku godinu.

Pravo na puni godišnji odmor

Članak 56.

Radnik koji se prvi put zaposli stječe pravo na godišnji odmor propisan člankom 53. stavkom 1. i člankom 54. ovoga Pravilnika nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada u Ustanovi.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 57.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor propisan člankom 56. stavkom 1. ovoga Pravilnika ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju od jedne dvanaestine (1/12) godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Razmjerni godišnji odmor računa se na način da se radniku odredi broj dana punog godišnjeg odmora na koji bi ostvarivao pravo, zatim se tako određen broj dana podijeli sa 12 i pomnoži s brojem mjeseci za koje radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(3) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

(4) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(5) Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, bez obzira na trajanje radnog odnosa.

(6) Iznimno, stavak 5. ovoga članka ne primjenjuje se u slučaju prestanka ugovora o radu radi ostvarivanja prava radnika na mirovinu.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 58.

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

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

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 59.

(1) Radnik može koristiti godišnji odmor u pravilu u 2 dijela, osim ako se s ravnateljem drukčije ne dogovori.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje deset (10) radnih dana neprekidno, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od deset (10) radnih dana i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 60.

(1) Godišnji odmor odnosno neiskorišteni dio godišnjeg odmora u tekućoj kalendarskoj godini radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Radnik ne može u iduću godinu prenijeti dio neiskorištenog godišnjeg odmora ako mu je u tekućoj kalendarskoj godini omogućeno korištenje toga dijela godišnjeg odmora.

(3) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili roditeljskog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta te dopusta 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.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Ustanova nije omogućila do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo koristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Vrijeme i raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 61.

(1) Raspored (plan) korištenja godišnjih odmora donosi ravnatelj.

(2) Pri određivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora Poslodavac je dužan uzeti u obzir potrebe organizacije rada i voditi računa o potrebama i željama radnika.

(3) Raspored (plan) korištenja godišnjih odmora, uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom, ravnatelj treba donijeti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(4) Dva puta po jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti po želji pod uvjetom da ravnatelja ili osobu koju on ovlasti obavijesti najmanje tri dana prije korištenja, osim ako to opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Obavijest (odluka) o korištenju godišnjeg odmora

Članak 62.

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

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

Prekid godišnjeg odmora

Članak 63.

(1) Ravnatelj može zbog osobito važnih i neodgodivih službenih poslova donijeti odluku o odgoditi odnosno prekidu godišnjeg odmora.

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

(3) Troškovima iz stavka 2. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

(4) Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja do visine neoporezivog iznosa.

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

(6) Korištenje godišnjeg odmora koje je prekinuto, radnik može u istoj kalendarskoj godini nastaviti koristiti nakon prestanka razloga spriječenosti.

(7) Radnik je dužan vratiti se na rad u skladu s odlukom o korištenju godišnjeg odmora, bez obzira koliko dana neiskorištenog godišnjeg odmora mu je preostalo.

(8) Radniku se mora omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

(9) O novom vremenu i rasporedu korištenja prekinutog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

Plaćeni dopust

Članak 64.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine do najviše 10 radnih dana za sljedeće slučajeve:

- 1) sklapanje braka ili sklapanje životnog partnerstva.....5 radnih dana
- 2) rođenje djeteta ili posvojenje djeteta.....5 radnih dana
- 3) smrti člana uže obitelji (dijete, supružnik, životni partner, roditelji, brat, sestra, pastorak, posvojenik, unuk, očuh, maćeha).....5 radnih dana

- 4) smrt člana šire obitelji (djed, baka, roditelji supružnika)2 radna dana
- 5) selidbe2 radna dana
- 6) teške bolesti užeg člana obitelji3 radna dana
- 7) proglašenja elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika.....3 radna dana
- 8) sudjelovanje na kulturnim i sportskim priredbama.....1 radni dan
- 9) polaganje stručnog ispita odgojno-obrazovnih radnika (prvi put).....10 radnih dana
- 10) polaganje stručnog ispita ostalih radnika5 radnih dana
- 11) dobrovoljno darivanje krvi (za svaki put).....2 radna dana
- 12) sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti.....
.....2 radna dana
- 13) na poziv suda1 radni dan
- (2) Odluku o plaćenom dopustu uz pisani, dokumentirani zahtjev radnika donosi ravnatelj.
- (3) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.
- (4) Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.
- (5) Iznimno, radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.
- (6) U slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, zaposlenik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s Poslodavcem.
- (7) Dobrovoljni darivatelj krvi ima pravo na plaćeni dopust za svako dobrovoljno davanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste kalendarske godine iskoristio po drugim osnovama, a za svako dobrovoljno darivanje krvi kao prvi dan plaćenog dopusta računa se dan kad je radnik dao krv te prvi sljedeći radni dan, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, dani plaćenog dopusta mogu se koristiti naknadno u dogovoru s Poslodavcem.
- (8) Pod darivanjem krvi iz stavka 1. točke 7. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.
- (9) Plaćeni dopust s osnove prirodne nepogode odobrava se i koristi radi sanacije štete nastale na imovini radnika, a koristi se u razdoblju otklanjanja posljedica navedene štete.
- (10) Pod pojmom dijete, u smislu ovoga članka smatra se i maloljetno i punoljetno dijete.

Članak 65.

- (1) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa ili neposredno nakon nastanka okolnosti na temelju kojih stječe predmetno pravo, uz pisanu zamolbu.
- (2) Ako okolnost iz članka 64. ovoga Pravilnika nastupi u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.
- (3) Ako okolnost iz članka 64. stavka 1. za smrtni slučaj, nastupi u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na plaćeni dopust s time da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja plaćenog dopusta radnik može nastaviti koristiti godišnji odmor samo uz suglasnost ravnatelja.

Neplaćeni dopust

Članak 66.

(1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(2) Neplaćeni dopust do najviše 30 dana tijekom kalendarske godine odobrava ravnatelj u slučajevima:

- njege člana uže obitelji,
- izgradnje ili popravka kuće ili stana,
- liječenja na vlastiti trošak,
- školovanje
- zbog drugih osobnih potreba.

(3) Neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 2. ovoga članka u trajanju više od 30 se odobrava uz suglasnost Upravnog vijeća.

(4) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust potrebno je voditi računa o naravi posla, potrebama, obvezama i interesima Ustanove.

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

(6) Sa zadnjim danom rada radnika se odjavljuje sa mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

(7) U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obavezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (odjava sa mirovinskog i zdravstvenog osiguranja).

(8) Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Ustanovu, ravnatelj mu treba sukladno odredbama ovog Pravilnika otkazati ugovor o radu.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita zdravlja radnika

Članak 67.

(1) U slučaju osnovane sumnje da je radniku psihofizičko zdravlje narušeno u mjeri koja bitno umanjuje njegovu radnu sposobnost, radnik će se uputiti na prosudbu radne sposobnosti kod ovlaštenog tijela medicine rada s kojim je Ustanova sklopila ugovor.

(2) Radniku koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovog članka, otkazat će se ugovor o radu izvanrednim otkazom zbog skrivljenog ponašanja radi kršenja obveza iz radnog odnosa.

Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i sigurnosti radnika

Članak 68.

(1) Ustanova ima obvezu osigurati uvjete rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika.

(2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Ustanova će održavati prostorije, uređaje, opremu, alat, sredstva i pomagala, mjesto rada i pristup mjestu rada te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i djece te osposobiti radnike za rad na siguran način.

(3) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koje obavlja radnik i osposobiti ga za rad na siguran način.

Članak 69.

(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 Ustanovi.

Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti

Članak 70.

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

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

Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 71.

(1) Ravnatelj Ustanove ne smije odbiti zaposliti trudnicu niti otkazati joj ugovor o radu zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta kao ni tražiti bilo kakve podatke o njenoj trudnoći.

(2) Ostvarivanje prava roditelja, roditelja i posvojitelja obavlja se u skladu s odredbama zakona te ostalim posebnim propisima.

Osiguranje radnika od posljedica nesretnog slučaja

Članak 72.

Poslodavac kolektivno osigurava radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

Zaštita radnika kod smanjenja radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti

Članak 73.

(1) Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, poslodavac je dužan ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je on radno sposoban i koji moraju što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

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

(3) Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku iz stavka 1. ovog članka ako mu ne može osigurati druge odgovarajuće poslove, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikata.

(4) Ako radničko vijeće/sindikata uskrati suglasnost, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

(5) U slučaju neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti, radnik kojemu nedostaje najviše dvije godine života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ima pravo na osnovnu mjesečnu plaću dosadašnjeg radnog mjesta, ako je to za njega povoljnije, sukladno odredbama Kolektivnog ugovora.

(6) Naknada plaće koja radniku s invaliditetom pripada od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće radnog mjesta na koje je radnik bio raspoređen u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 74.

(1) Ravnatelj Ustanove ne smije odbiti zaposliti trudnicu niti otkazati joj ugovor o radu zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta kao ni tražiti bilo kakve podatke o njenoj trudnoći.

(2) Ostvarivanje prava roditelja, roditelja i posvojitelja obavlja se u skladu s odredbama Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama te ostalim posebnim propisima.

Zaštita privatnosti

Članak 75.

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

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

(2) Izmijenjene podatke radnik je dužan dostaviti pravodobno.

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

Zaštita osobnih podataka

Članak 76.

(1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno odredbama zakona ili ako je to potrebno zbog ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

(2) Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik kojega za to ravnatelj posebno odredi.

(3) Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

(4) Radnikovi osobni podaci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu privolu, osim kada je dostava osobnih podataka radnika propisana zakonskim odredbama.

(5) Osoba iz stavka 3. ovoga članka mora imati povjerenje radnika, a sve podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora čuvati kao povjerljive.

(6) Svaki je radnik dužan čuvati povjerljivost svih osobnih podataka kojima ima pristup.

(7) Povreda tajnosti osobnih podataka predstavlja tešku povredu radnog odnosa.

Zaštita dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja

Članak 77.

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

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

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

(4) Uznemiravanjem u tijeku rada smatra se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakti spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemirujući telefonski pozivi,
- neprimjerene poruke upućene elektronskom ili redovnom poštom,
- zahtjevi za obavljanje poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.

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

(6) Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici od svojih nadređenih i podređenih suradnika i svake treće osobe s kojom radnik dođe u doticaj u tijeku rada ili u svezi s radom.

Članak 78.

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

Članak 79.

(1) Ravnatelj je dužan imenovati dvije 2 osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(2) Osoba iz stavka 1. ovoga članka treba dati pisanu suglasnost prije imenovanja.

(3) Ravnatelj Ustanove dužan je u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 1. ovoga članka o imenovanju izvijestiti radnike putem oglasne ploče ili na drugi odgovarajući način.

(4) 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 Ustanove uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti o skrivljenom ponašanju.

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

(6) 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 80.

(1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba podnijeti pritužbu ravnatelju ili osobi iz članka 79. stavka 1. ovoga Pravilnika.

(2) Ravnatelj ili osoba iz članka 79. stavka 1. ovoga Pravilnika dužna je u roku od osam (8) dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, izvesti dokaze te o svemu sastaviti zapisnik i poduzeti mjere radi sprječavanja istog.

(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 81.

(1) Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Ustanove prema člancima 79. i 80. ovoga Pravilnika, ravnatelj je ovlašten u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa:

- izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja
- redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu
- premjestiti radnika u drugi vrtički objekt
- donijeti drugačiji raspored rada.

(2) U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od osobe koja nije u radnom odnosu u Ustanovi, ravnatelj ustanove može imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu,
- obavijestiti poslodavca prijavljene osobe, ako je prijavljena osoba u radnom odnosu,
- obavijestiti nadležnu policijsku postaju.

Članak 82.

(1) Ako poslodavac ne postupi u roku iz članka 80. stavka 2. ovoga Pravilnika ili ako su poduzete mjere zaštite 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 (8) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(2) Ako postoje okolnosti zbog kojih opravdano ne može očekivati da će mu Ustanova zaštititi dostojanstvo, radnik nije obvezan dostaviti pritužbu Ustanovi i može prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Ustanovu u roku od osam (8) dana od dana prekida rada.

(3) Radnik koji je prekinuo rad sukladno stavku 1. i 2. ovoga članka, a nije zatražio zaštitu pred nadležnim sudom, čini tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 83.

(1) Za vrijeme prekida rada navedenog u članku 82. ovoga Pravilnika radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

(2) Ako pravomoćnom sudskom odlukom bude utvrđeno da nije povrijeđeno pravo radnika Ustanova može zahtijevati povrat isplaćenog iznosa naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 84.

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

(2) Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovoga članka predstavlja težu povredu radne obveze.

Zabrana diskriminacije

Članak 85.

(1) U Ustanovi 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 86.

(1) Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj osobe 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) Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz članka 85. stavka 2. ovoga Pravilnika kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

(3) Pod neizravnom diskriminacijom iz članka 85. 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 87.

(1) Tijela ustanove i radnici dužni su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima, uz pristanak osobe za koju postoji sumnja da je žrtva diskriminacije.

(2) Kada pravobranitelji iz stavka 1. ovoga članka to zahtijevaju, tijela ustanove dužna su im u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva dostaviti sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.

VII. PLAĆE, DODACI NA PLAĆU, NAKNADE PLAĆA I OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Plaća

Članak 88.

(1) Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće i dodataka na osnovnu plaću.

(2) Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme čini umnožak koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta za koje je radnik sklopio ugovor o radu i osnovice za obračun plaće.

(3) Ako je osnovna plaća iz stavka 2. ovoga članka manja od minimalne plaće propisane posebnim propisom, osnovnom plaćom smatra se minimalna plaća.

(4) Za rad u nepunom radnom vremenu, radniku pripada plaća razmjerno radnom vremenu na koje je zaposlen.

(5) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se Kolektivnim ugovorom.

(6) Koeficijenti za obračun plaće radnih mjesta utvrđuju se Kolektivnim ugovorom.

(7) Dodatak na plaću utvrđuje se Kolektivnim ugovorom.

(8) Pripravniku se koeficijent za obračun plaće radnog mjesta, umanjuje se za 10%.

(9) Osnovna plaća radnika iskazuje se u bruto iznosu.

(10) Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac.

Dodatak na radni staž

Članak 89.

(1) Dodatak na radni staž pripada radniku za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5 %.

(2) Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka smatra se radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja kao i radni staž ostvaren u inozemstvu, sukladno pozitivnim propisima.

(3) Obračun i isplata dodatka za navršenu godinu radnog staža (0,5%) primjenjuje se od prvog dana sljedećeg mjeseca.

Isplata plaće

Članak 90.

(1) Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

(2) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit uvjetovan administrativnom zabranom, zakonsko uzdržavanje, sindikalna članarina i dr.) sukladno odredbama Kolektivnog ugovora.

Uvećanje plaće

Članak 91.

(1) Odgojitelju koji kao redovan rad provodi verificirani poseban program ranog učenja stranog jezika, glazbeni, likovni, dramsko-scenski, informatički, sportski program, program ritmike i plesa, ekološki program te program održivog razvoja ili drugi program sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe, osnovna plaća uvećat će se za 10% za ostvareni neposredni rad sa djecom.

(2) Odgojitelju kojega je ravnatelj Ustanove zadužio da uz redovno obavljanje poslova na koji je raspoređen, obavlja i poslove vođenja Podcentra predškolskog odgoja, osnovna plaća ećat će se samo za dane rada, i to kako slijedi:

- do 3 skupine2%
- od 4 do 6 skupina4%
- 7 i više skupina 6%.

(3) U većim objektima gdje je za poslove vođenja Podcentra predškolskog odgoja zaduženo više odgojitelja, uvećanje se obračunava prema broju skupina koje dotični vodi.

(4) O pravu i obvezi iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj donosi odgovarajuću odluku.

Članak 92.

(1) Obračunata osnovna plaća radnika uvećava se za stalni dodatak temeljem akademskog naziva i stupnja u slučaju:

- ako radnik ima stečen magisterij znanosti – za 8 %
- ako radnik ima stečen doktorat znanosti – za 15 %.

(2) Stalni dodatak iz stavka 1. ovoga članka obračunava se pod uvjetom da isti nije uvjet za radno mjesto na kojem radnik radi i ako je u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi, a priznaje se od dana donošenja pisane odluke ravnatelja Ustanove.

(3) Ravnatelj ustanove izuzet je od dodataka iz stavka 1. ovoga članka.

(4) Ako radnik, pored poslova radnog mjesta na koje je raspoređen obavlja po nalogu ravnatelja Ustanove i poslove odsutnog radnika dulje od 30 dana ima pravo u obračunu plaće na koeficijent složenosti radnog mjesta čije poslove obavlja ako je to za njega povoljnije, za cijelo vrijeme obavljanja tih poslova.

(5) O pravu i obvezi iz stavka 4. ovoga članka ravnatelj donosi odgovarajuću odluku.

Članak 93.

(1) Osnovna plaća radnika, uvećat će se za odrađene sate rada:

- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom150%
- za rad nedjeljom50%
- za prekovremeni rad50%
- za rad noću40%
- za rad subotom25%
- za smjenski rad.....10%
- za dvokratni rad10%

(2) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim dodatka za smjenski rad i dodatka za dvokratni rad.

(3) Radom u smjeni u smislu ovoga članka smatra se rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni. Uvećanje plaće za smjenski rad iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se kao postotno uvećanje dnevne zarade toga dana za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

(4) Rad u drugoj smjeni iz stavka 3. ovoga članka isključivo je rad radnika koji se provodi naizmjenično u drugoj smjeni u vremenu od 11:00 do 19:00 sati ili od 14:00 do 21:30 ili od 14:00 do 22:00 sata.

(5) Dvokratnim radom u smislu ovoga članka smatra se redovan rad radnika koji je prema utvrđenom radnom vremenu kod poslodavca organiziran tako da radnik posao ne obavlja dnevno u kontinuitetu, nego tijekom jednog dana u dva različita termina, s tim da je prekid rada između tih termina duži od 90 minuta. Uvećanje plaće za dvokratni rad iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se kao postotno uvećanje dnevne zarade za radni dan u kojem je radnik radio dvokratno.

(6) Sudjelovanje u radu odgojiteljskog vijeća, stručnih aktiva, održavanje roditeljskih sastanaka i individualnih konzultacija za roditelje ne smatraju se osnovom za ostvarivanje prava na uvećanje plaće za dvokratni rad iz stavka 1. ovoga članka.

(7) Odgojitelji koji rade u odgojno-obrazovnim skupinama s redovitim programom u koje je upisano dijete ili više djece s teškoćama u razvoju s Rješenjem Zavoda za socijalni rad, imaju pravo na uvećanje plaće za 5% za ostvareni neposredni rad s djecom.

(8) Uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka ne primjenjuje se na odgojitelje koji rade u skupinama uz podršku rehabilitatora-odgojitelja ili pomoćnog radnika za njegu, skrb i pratnju djece.

Članak 94.

(1) Prekovremeni rad, utvrđen je Kolektivnim ugovorom odnosno člankom 47. i 93. ovoga Pravilnika.

(2) Umjesto povećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada), sukladno odredbama Kolektivnog ugovora..

(3) Radnik može koristiti slobodne radne dane iz stavka 2. ovoga članka u dogovoru sa ravnateljem.

(4) Odgojitelju se prekovremeni rad može priznati samo ako je izvršio sva svoja redovna zaduženja.

Članak 95.

(1) Za natprosječne rezultate u radu radnik može ostvariti dodatak za uspješnost u radu.

(2) Dodatak za uspješnost u radu može iznositi godišnje najviše tri plaće radnika koji ostvaruje dodatak i ne može se ostvariti kao stalni mjesečni dodatak uz plaću.

(3) Pod plaćom radnika iz stavka 2. ovog članka razumijeva se umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža .

(4) Dodatak za uspješnost u radu može se isplatiti u više navrata tijekom jedne proračunske godine, time da jednokratna isplata ne može biti viša od 75% jedne plaće iz stavka 3. ovog članka.

(5) Kriteriji za utvrđivanje natprosječnih rezultata radnika jesu:

- opseg obavljenih poslova koji prelazi uobičajeni opseg obavljanja poslova tijekom radnog vremena (rezultati rada koji po opsegu prelaze količinu rada koja je redovna i planirana za pojedino radno mjesto u tijeku radnog vremena i u određenom razdoblju),

- odnos prema radu (samoinicijativnost, inovativnost, kreativnost, odgovornost, zalaganje, uspješnost, praćenje literature, stalno stručno usavršavanje) ili dobivena nagrada/ priznanje za postignuća u području predškolskog odgoja i obrazovanja,

- posebno uspješno i kvalitetno rješavanje zadataka, predmeta, projekata i sl. u kraćem roku od zadanog ili predviđenog ili zakonom utvrđenog,

- uspješno i pravodobno obavljanje privremeno povećanog opsega posla, u neprekidnom trajanju od najmanje 30 radnih dana,

- obavljanje poslova odsutnog radnika, uz redovito obavljanje poslova svog radnog mjesta, u neprekidnom razdoblju od najmanje 30 radnih dana,

- sudjelovanje u timskom radu s uspješnim rezultatom ili obavljanje dodatnih poslova koji nisu vezani opisom poslova radnog mjesta radnika uz redovito obavljanje poslova svog radnog mjesta.

(6) Natprosječni rezultati u radu radnika mogu se utvrditi ako radnik ispuni jedan od kriterija utvrđenih u stavku 5. ovog članka.

(7) Ostvarene natprosječne rezultate u radu, sukladno stavku 5. ovog Pravilnika, za radnika, odlukom utvrđuje ravnatelj.

Naknada plaće

Članak 96.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio za vrijeme kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora
- državnih blagdana i neradne dane određene zakonom
- plaćenog dopusta
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Ustanove
- izobrazbe za potrebe sindikalnih aktivnosti sukladno odredbama Kolektivnog ugovora
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Ustanove ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom.

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora

Članak 97.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, odnosno najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika.

Naknada plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad

Članak 98.

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana na teret poslodavca, pripada mu naknada plaće u visini 85 % njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85 % njegove mjesečne plaće isplaćene u mjesecu neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika.

(2) Bolovanja na teret HZZO isplaćuju se sukladno pravilima HZZO-a.

Članak 99.

Naknada plaće isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaća.

Ostala materijalna prava radnika

Jubilarna nagrada

Članak 100.

(1) Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za ukupan neprekidni radni staž u ustanovama Grada Rijeke, odnosno njegovim pravnim prednicima, i to za navršenih:

- 10 godina - u visini 1,25 osnovice,
- 15 godina - u visini 1,50 osnovice,
- 20 godina - u visini 1,75 osnovice,
- 25 godina - u visini 2 osnovice,
- 30 godina - u visini 2,50 osnovice,
- 35 godina - u visini 3 osnovice,
- 40 godina - u visini 4 osnovice,
- 45 godina i više – u visini 5 osnovica.

(2) Osnovica za jubilaru nagradu utvrđuje se Kolektivnim ugovorom. Jubilara nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što radnik ostvari pravo na jubilaru nagradu.

(3) Prekidom radnog staža iz stavka 1. ovoga članka smatra se prekid duži od 8 dana.

(4) Mirovanje radnog odnosa ne smatra se prekidom radnog odnosa niti prekidom radnog staža ali se vrijeme mirovanja radnog odnosa ne uračunava u neprekidni staž iz stavka 1. ovoga članka.

(5) Jubilara nagrada radniku zaposlenom na nepuno radno vrijeme utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Regres za korištenje godišnjeg odmora

Članak 101.

(1) Radniku pripada pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u punom iznosu neovisno da li rade u punom ili nepunom radnom vremenu, a radniku koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca ostvaruje isplatu regresa kod jednog poslodavca. Radniku koji radi u dvije ili više Ustanova, regres isplaćuje samo jedna Ustanova i to po prethodnom dogovoru tih Ustanova.

(2) Iznos regresa utvrđuje se Kolektivnim ugovorom.

(3) Regres se isplaćuje jednokratno najkasnije do 15. srpnja tekuće godine, a radnicima koji se kasnije zaposle ili nisu u to vrijeme na poslu zbog duljeg bolovanja, korištenja roditeljskog dopusta i sličnih razloga, regres se isplaćuje naknadno temeljem odluke o korištenju godišnjeg odmora.

(4) Pravo na regres ima svaki radnik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.

Prigodne nagrade za božićne i uskršnje blagdane

Članak 102.

(1) Radniku pripada pravo na isplatu prigodne nagrade za božićne blagdane (božićnica) u punom iznosu neovisno rade li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radniku koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu božićnice od jednog poslodavca. Radniku koji radi u dvije ili više Ustanova, prigodnu nagradu za božićne blagdane (božićnicu) isplaćuje samo jedna Ustanova i to po prethodnom dogovoru tih Ustanova.

(2) Pravo na božićnicu pripada svim radnicima koji su na Božić (25. prosinca) u radnom odnosu kod poslodavca, osim radnicima kojima na taj dan prava i obveze iz rada ili u svezi s radom miruju.

(3) Iznos božićnice utvrđuje se Kolektivnim ugovorom.

(4) Radniku pripada pravo na isplatu prigodne nagrade za uskršnje blagdane, u punom iznosu, neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radniku koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, ostvaruje isplatu uskrsnice kod jednog poslodavca.

(5) Radniku koji radi u dvije ili više dječjih vrtića čiji je osnivač Grad Rijeka, prigodnu nagradu za uskršnje blagdane (uskrsnicu) isplaćuje samo jedan dječji vrtić i to po prethodnom dogovoru tih dječjih vrtića.

(6) Pravo na godišnju nagradu za uskršnje blagdane pripada svim radnicima koji su na Uskrs po Gregorijanskom kalendaru u radnom odnosu u Ustanovi, osim radnicima kojima na taj dan prava i obveze iz rada ili u svezi s radom miruju.

(7) Iznos uskrsnice utvrđuje se Kolektivnim ugovorom.

Dar djetetu do 15 godina starosti

Članak 103.

(1) Svakom radniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole u punom iznosu neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radnici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu dara od jednog poslodavca. Radniku koji radi u dvije ili više Ustanova, dar u prigodi Dana sv. Nikole isplaćuje samo jedna Ustanova i to po prethodnom dogovoru tih Ustanova.

(2) Isplata dara iz stavka 1. ovoga članka izvršit će se u cijelosti jednokratno, najkasnije do 6. prosinca tekuće godine.

(3) Pravo na dar iz stavka 1. ovoga članka ostvaruju roditelji/posvojitelji/skrbnici koji su zaposleni u ustanovi na dan 6. prosinca tekuće godine.

(4) Dar u prigodi Dana sv. Nikole određuje se u iznosu utvrđenom Kolektivnim ugovorom.

Potpore radniku (pravo na pomoć)

Članak 104.

- (1) Radnik ima pravo na pomoć, po svakoj osnovi u slučaju:
- smrti supružnika, djeteta i roditelja, jednokratno,
 - nastanka teške invalidnosti (70% i više) radnika, maloljetne djece ili supružnika radnika, jednokratno,
 - bolovanja dužeg od 90 dana, jednom godišnje,
 - rođenja ili posvojenja svakog djeteta,
 - za operativne zahvate, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala (koje nije pokriveno osnovnim i dopunskim osiguranjem), uz mišljenje nadležnog liječnika, radniku se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom, jednom godišnje.
- (2) Pravo na pomoć utvrđuje se na način i u iznosu utvrđenom odredbama Kolektivnog ugovora.
- (3) Pomoć iz ovog članka isplaćuje se najkasnije u roku od 30 dana od dana podnošenja dokumentiranog zahtjeva odnosno od dana dostave konačnog rješenja nadležnog tijela.

Potpورا za slučaj smrti radnika

Članak 105.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika na način i u iznosu koji se utvrđuje Kolektivnim ugovorom.

Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu

Članak 106.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od dvije osnovice za obračun plaće radnika iz članka 43. Kolektivnog ugovora u bruto iznosu, koja je važeća na zadnji dan rada prije odlaska u mirovinu, a isplaćuje se s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće, a najkasnije mjesec dana po prestanku radnog odnosa.

Otpremnina radnika koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti

Članak 107.

(1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove sukladno Zakonu o radu, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog člankom 72. stavkom 1. Kolektivnog ugovora.

(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka koji neopravdano odbije zaposlenje na ponuđenim mu poslovima nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Otpremnina zbog poslovno i osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu

Članak 108.

(1) Radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog gospodarskih, tehnoloških, organizacijskih ili osobno uvjetovanih razloga ima pravo na otpremninu u visini 40% njegove bruto prosječne mjesečne

plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu neprekidnog rada kod Poslodavca odnosno njegovog pravnog prednika.

(2) Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, radnik kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog određenih trajnih promjena u zdravstvenom stanju koje je utvrdilo nadležno tijelo (smanjenje radne sposobnosti za više od polovice u odnosu na zdravog radnika iste ili slične razine obrazovanja) i koje se ne mogu otkloniti liječenjem, a uzrokovane su bolešću, ima pravo na otpremninu u visini od 50% njegove bruto prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu neprekidnog rada kod Poslodavca odnosno njegovog pravnog prednika.

(3) Pravo na otpremninu iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik stječe pod uvjetom da je u radnom odnosu kod Poslodavca neprekidno najmanje dvije godine.

(4) Pravo na otpremninu iz stavka 1. i 2. ovoga članka ne ostvaruje radnik kojem radni odnos prestaje zbog skrivljenog ponašanja radnika, te ako neopravdano odbije zaposlenje na ponuđenim mu poslovima.

(5) Otpremnina iz stavaka 1. i 2. ovoga članka isplatiti će se radniku s isplatom zadnje plaće, a najkasnije mjesec dana po prestanku radnog odnosa.

(6) Na ukupan iznos otpremnine iz stavaka 1. i 2. ovoga članka primjenjuje se ograničenje otpremnine utvrđeno Zakonom o radu.

(7) U prosječnu mjesečnu plaću iz ovoga članka, kao osnovica za izračun otpremnine ne ulaze primici u naravi.

(8) Radniku koji je u mjesecima koji ulaze u osnovicu za izračun otpremnine bio na bolovanju, u osnovicu za izračun otpremnine ulazi plaća koju bi radnik ostvario da je radio.

(9) Radniku koji u mjesecima koji ulaze u osnovicu za izračun otpremnine nije radio zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili ovim Ugovorom, te je primao neke druge naknade plaće (za godišnji odmor, plaćeni dopust, državni blagdan), u osnovicu za izračun otpremnine ulaze i te naknade plaće.

Službeno putovanje, dnevnica

Članak 109.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu naknada troškova prijevoza, dnevnice i naknada iznosa troškova smještaja.

(2) Dnevica za službena putovanja u Republici Hrvatskoj iznosi i obračunava se na način propisan posebnim propisom o porezu na dohodak.

(3) Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje prije odlaska na put u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

(4) Iznimno, radniku upućenom na službeno putovanje sa djecom Ustanove sukladno propisanom planu i programu/kurikulumu u mjestu izvan sjedišta Ustanove, a koje traje najmanje 8 sati, bez obzira na osiguranu prehranu i smještaj, isplaćuje se iznos pune dnevnice.

(5) Ako radnik koristi prijevozno sredstvo čije korištenje poslodavac nije odobrio nalogom za službeno putovanje, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte, odnosno troškova prijevoznog sredstva odobrenog putnim nalogom.

Jednokratna naknada za višednevne aktivnosti izvan dječjeg vrtića

Članak 110.

Radnik koji vodi djecu na višednevne aktivnosti izvan dječjeg vrtića, a na koje ga je uputio poslodavac sukladno propisima i aktima Ustanove, ima pravo na jednokratnu naknadu zbog povećane

odgojno-obrazovne odgovornosti za djecu tijekom navedenih aktivnosti i to u iznosu od 6,64 eura neto po danu višednevne aktivnosti.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 111.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla (u daljnjem tekstu: naknada troškova prijevoza) u krugu od prve do četvrte zone javnog prijevoza, pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra (pješačka ruta).

(2) Ako je od prebivališta odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada organiziran javni prijevoz, zaposlenik ima pravo na naknadu troška godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte.

(3) Radnik je dužan dokazati mjesto stvarnog stanovanja (prebivalište/boravište) te se (4) Poslodavcu pisano izjasniti o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza na početku kalendarske godine, odnosno tijekom kalendarske godine, ako dođe do promjene načina korištenja toga prava, ili ako dođe do promjene prebivališta odnosno boravišta radnika.

(5) Radniku se naknada troškova prijevoza isplaćuje najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik više od dva radna dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

(6) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji za dolazak i odlazak s posla stvarno koristi javni prijevoz i za koji je kupljena karta javnog prijevoza ima pravo na naknadu troška prijevoza u visini cijene kupljene karte (na ime i prezime radnika), neovisno o udaljenosti između njegovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada.

(7) Radnik koji ima prebivalište izvan četvrte zone javnog prijevoza, ima pravo na naknadu troškova u visini cijene kupljene karte (na ime i prezime radnika), odnosno potvrde prijevoznika, ali najviše do iznosa od 200,00 eura mjesečno u oba slučaja.

(8) Pod javnim prijevozom, u smislu ovoga članka, smatra se mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju, a koji radniku omogućuju redoviti dolazak na posao i redoviti povratak s posla.

(9) Redoviti dolazak na posao i redoviti povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena radnika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu radnika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta.

(10) Ako je od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada organiziran javni prijevoz iz stavaka 8. i 9. ovoga članka od više prijevoznika, a koji prometuju na toj relaciji, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati u visini koja je povoljnija za poslodavca.

(11) Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 0,18 eura po prijeđenom kilometru, uvećano za troškove mostarine i tunelarine (uz predočenje ispisa elektroničke naplate cestarine — ENC na ime radnika i za odgovarajući dolazak na posao i povratak s posla), kao i u slučaju naknade troškova prijevoza radniku u dane kada organizirani javni prijevoz ne prometuje, a ako se troškovi mostarine i/ili tunelarine ne mogu odvojiti od troškova cestarine, radnik ima pravo na naknadu cjelokupnog iznosa troška, uz predočenje ispisa elektroničke naplate cestarine — ENC-a HAC-a i AZM-a na njegovo ime.

(12) Udaljenost se u smislu ovoga članka utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps> i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim

kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz stavka 1. ovoga članka, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka.

Uporaba privatnog vozila u službene svrhe

Članak 112.

Troškovi uporabe privatnog vozila u službene svrhe, dozvoljeni odlukom ravnatelja nadonadit će se radniku u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.

Naknada za izum i tehničko unapređenje

Članak 113.

Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje kako je utvrđeno Kolektivnim ugovorom.

Članak 114.

(1) Pravo radnika na plaću, naknadu plaće, ostalih primitaka, uvećanje plaće, pravo na otpremninu, jubilarnu nagradu, naknadu troškova prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla, pravo na solidarnu pomoć, dnevnice za službena putovanja, regres za korištenje godišnjeg odmora te ostala materijalna prava utvrđuju se i isplaćuju u skladu sa zakonskim odredbama te odredbama Kolektivnog ugovora.

(2) Za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu u dva ili više dječjih vrtića ravnatelj istih sklopit će sporazum o ostvarivanju materijalnih prava radnika iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 115.

Pod pojmom "neoporezivog iznosa" u ovom Pravilniku podrazumijeva se neoporezivi iznos utvrđen Pravilnikom o porezu na dohodak odnosno odgovarajućim pozitivnim propisima.

Isprave o isplati plaće

Članak 116.

(1) Računovodstvo Ustanove dužno je radniku najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišten godišnji odmor dostaviti obračun iz kojega je razvidno kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Ako Ustanova na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknade za neiskorišten godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti, računovodstvo Ustanove dužno je do kraja mjeseca u kojem su dospjele rečene novčane isplate, radniku dostaviti:

- obračun u kojemu će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor prema članku 82. Zakona o radu u propisanom sadržaju,

- obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bila dužna isplatiti u propisanom sadržaju.

(3) Ustanova je dužna u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik u skladu s člankom 90.a Zakona o radu ostvaruje na temelju radnog odnosa.

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

Ustegnuće plaće

Članak 117.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti sukladno posebnom zakonu.

Sindikalna članarina

Članak 118.

(1) Računovodstvo Ustanove 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.

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

VIII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu

Članak 119.

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

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

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

Visina štete

Članak 120.

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

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

Članak 121.

Radnik je dužan naknaditi štetu u skladu s pozitivnim propisima.

Regresna odgovornost radnika

Članak 122.

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

Smanjenje ili oslobođenje radnika od naknade štete

Članak 123.

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

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

Članak 124.

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

Odgovornost poslodavca za štetu

Članak 125.

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

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

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

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

IX. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 126.

(1) Radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.

(2) Ugovor o radu prestaje samo u slučajevima određenim zakonom:

- smrću radnika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- otkazom ugovora o radu od strane radnika ili Ustanove, redovitim ili izvanrednim.
- kada radnik Ustanove navršši 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža, osim ako se ravnatelj i radnik drukčije ne dogovore.
- sporazumom radnika i Ustanove
- danom dostave obavijesti Ustanovi o pravomoćnosti rješenja o priznanju pravna invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
- odlukom nadležnog suda
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonskim odredbama

(3) Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju i Statutom ustanove propisani su uvjeti i način prestanka ugovora o radu ravnatelja.

(4) Radniku kojem nedostaju najviše dvije godine života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može prestati radni odnos, bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona.

Odluke ravnatelja i Upravnog vijeća

Članak 127.

(1) Postupak koji prethodi prestanku ugovora o radu provodi ravnatelj.

(2) Odluke koje imaju za posljedicu prestanak ugovora o radu, donose u ime Ustanove Upravno vijeće i ravnatelj.

(3) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:

1. u slučaju smrti radnika pisano utvrđuje činjenicu prestanka radnog odnosa

2. izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

3. izvješćuje radnika s navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu ili s radnikom sporazumno dogovara nastavak rada

4. izvješćuje radnika i zaključuje radniku radni odnos danom dostave pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad

5. sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu

6. izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa

7. privremeno udaljuje s posla radnika protiv kojega je pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela propisanih člankom 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju

8. izvješćuje pripravnika, drugog odgojitelja ili stručnog suradnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita

9. izvješćuje radnika koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nije pravodobno vratio na rad, o gubitku daljeg prava rada u Ustanovi

10. kod otkaza ugovora o radu provodi postupak savjetovanja s radničkim vijećem/sindikatom i osigurava dokaze o razlozima za otkaz ugovora o radu

11. prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova

12. radniku u roku do osam dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Ustanovi

13. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Ustanove.

(4) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Upravno vijeće:

1. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o zasnivanju i prestanku radnog odnosa

2. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o upućivanju na liječnički pregled odgojno-obrazovnih i ostalih radnika kojima je narušeno psihofizičko stanje u mjeri koja bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost

Prestanak ugovora o radu ravnatelja Ustanove

Članak 128.

Zakonom i Statutom Ustanove propisani su uvjeti i način prestanka ugovora o radu ravnatelja Ustanove.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 129.

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

(2) Izvanrednim otkazom ugovora o radu prestaje radni odnos odgojno-obrazovnih i ostalih radnika koji odbiju izvršiti odluku upravnog vijeća o upućivanju na liječnički pregled radi utvrđivanja radne sposobnosti.

(3) Ako osoba u radnom odnosu u Ustanovi bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih ili prekršajnih djela iz članka 7. ovoga Pravilnika odnosno 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, ustanova će otkazat ugovor o radu izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a po proteku tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, a u tom će slučaju ravnatelj istodobno s otkazivanjem ugovora o radu tražiti od radnika zahtijevati da prestane raditi tijekom otkaznog roka.

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

(5) Prije donošenja odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu, ravnatelj Ustanove dužan je omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

(6) Radnik kojemu je izvanredno otkazan ugovor o radu nema pravo na otkazni rok niti pravo na otpremninu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 130.

(1) Redoviti otkaz ugovora o radu može biti:

- poslovno uvjetovani,
- osobno uvjetovani otkaz,
- uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika i
- otkaz ugovora o radu zbog nepovoljne ocjene probnog rada.

(2) Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora vrsta je redovitog otkaza.

Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu

Članak 131.

(1) Poslovno uvjetovanim otkazom otkazuje se ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga.

(2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu ravnatelj Ustanove dužan je voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

(3) Ako se u roku do šest (6) mjeseci od dana otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga promijene okolnosti i ponovno nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, ravnatelj je dužan radniku kojemu je otkazan ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga, ponuditi sklapanje novoga ugovora o radu.

Osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu

Članak 132.

Ustanova može otkazati radniku osobno uvjetovanim otkazom ugovora o radu ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti.

Otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika

Članak 133.

(1) Radniku koji krši obveze iz radnog odnosa otkazuje se redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika.

(2) Prije redovitog otkazivanja iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj Ustanove dužan je radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja Ustanove da to učini.

(3) Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika ravnatelj Ustanove dužan je radniku dati mogućnost da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

(4) Po proteku 7 godina od dana donošenja upozorenja radniku iz stavka 2. ovoga članka, smatrat će se da isto nije doneseno.

Članak 134.

(1) Teže povrede obveze iz radnog odnosa jesu:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- odbijanje izvršavanja radnih obveza i naloga ravnatelja
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Ustanove,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima Ustanove,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene propisom ili općim aktom Ustanove,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- zloupotrebe korištenja privremene nesposobnosti za rad
- diskriminacijeprema suradnicima ili korisnicima usluga Ustanove.

(2) Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati ugovor o radu samo pod uvjetima i na način utvrđenim Zakonom o radu.

(3) Radnik kojemu se otkazuje zbog skrivljenog ponašanja nema pravo na otpremninu.

Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 135.

(1) U slučaju kada Ustanova otkáže ugovor o radu i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radniku je obvezno ostaviti rok od najmanje osam (8) dana za izjašnjenje o ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

(2) Radniku se može dati otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora samo u opravdanim slučajevima.

(3) Radnik ima pravo osporavati dopuštenost takvog otkaza pred nadležnim sudom i u slučaju kada je prihvatio ponudu Ustanove.

Donošenje odluke o prestanku radnog odnosa

Članak 136.

(1) Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu ravnatelj je dužan u skladu sa zakonskim odredbama izvršiti obvezu savjetovanja odnosno traženja suglasnosti u pisanom obliku od Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji Radničkog vijeća.

(2) Odluke koje imaju za posljedicu prestanak radnog odnosa donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(3) Odluka Upravnog vijeća nije potrebna u slučaju prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme, sporazumnog prestanka radnog odnosa i prestanka radnog odnosa po sili Zakona o radu.

Otkazni rok

Članak 137.

(1) Pravo na otkazni rok te ostala prava iz radnog odnosa pri otkazivanju ugovora o radu utvrđuju se i provode u skladu sa zakonskim odredbama, odredbama Kolektivnog ugovora i ovoga Pravilnika.

(2) Otkazni rok kod redovitog otkaza radniku ugovora o radu utvrđuje se i teče sukladno Zakonu o radu.

(3) Kad ugovor o radu otkazuje radnik otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore.

(4) Radnik kojemu se otkazuje zbog skrivljenog ponašanja ima pravo na polovicu otkaznih rokova propisanih Zakonom o radu.

Udaljavanje radnika od obavljanja poslova

Članak 138.

(1) Ako ravnatelj Ustanove sazna da je protiv radnika pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz članka 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, udaljiti 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 (3) mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.

(2) Postupanje iz stavka 1. ovog članka može se temeljiti isključivo na pisanoj obavijesti nadležnog Državnog odvjetništva odnosno nadležnog Općinskog ili Prekršajnog suda ili drugog nadležnog tijela da je protiv radnika pokrenut kazneni ili prekršajni postupak.

Vraćanje isprava radniku i davanje potvrde o radnom odnosu

Članak 139.

(1) Ustanova je obvezna u roku od petnaest (15) dana od dana prestanka radnog odnosa vratiti radniku sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(2) Na zahtjev radnika Ustanova mu je obvezna u roku od osam (8) dana od podnošenja zahtjeva izdati potvrdu o vrsti poslova koje radnik obavlja i trajanju radnog odnosa.

XI. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa

Članak 140.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od petnaest (15) dana od dana dostave akta kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti zahtjev za zaštitu prava ravnatelju odnosno Upravnom vijeću ukoliko je ono donijelo predmetnu odluku.

Članak 141.

Ako se utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz članka 140. stavka 1. ovoga Pravilnika ili je zahtjev nerazumljiv, odbacit će se zahtjev radnika.

Članak 142.

Ako ne postupi prema članku 141. ovoga Pravilnika, odlučujući o zahtjevu radnika, ravnatelj odnosno Upravno vijeće može:

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

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 143.

(1) Ako ravnatelj odnosno Upravno vijeće u roku od petnaest (15) dana od dana dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest (15) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(2) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji nije prethodno ravnatelju odnosno Upravnom vijeću podnio zahtjev za zaštitu prava, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete i druga novčana potraživanja.

(3) U slučaju spora iz radnog odnosa teret dokazivanja leži na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako zakonom nije drukčije uređeno.

(4) Potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet (5) godina, ako zakonom ili drugim propisom nije drukčije određeno.

XII. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 144.

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

(2) Potvrdu o izvršenom dostavljanju pismena potpisuju dostavljač i radnik. Radnik treba na potvrdi (dostavnici) sam označiti nadnevak primitka pismena.

(3) Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici ili omotu pismena, naznačivši dan, sat i razlog odbijanja i istog dana ga izvjesiti na oglasnu ploču Ustanove s naznakom da se time smatra da je dostava izvršena.

(4) Ako radniku nije bilo moguće dostaviti pismeno na radno mjesto, radniku se treba pismeno dostaviti poštom preporučeno s povratnicom na njegovu adresu prebivališta ili boravišta.

(5) U slučaju odbijanja prijama pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese radnika ili ne preuzimanja pismena u određenom roku kod poštanskog ureda, dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Ustanove.

(6) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Ustanove, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od 3 dana od dana isticanja pismena.

(7) Prilikom isticanja pismena na oglasnoj ploči Ustanove potrebno je voditi računa o zaštiti osobnih podataka radnika u skladu s propisima te je prekomjerne osobne podatke koji nisu važni za predmet potrebno odgovarajuće zaštititi odnosno zatamniti (OIB, adresu, kontakt podatke).

XIII. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO

Članak 145.

(1) Ravnatelj je dužan odobriti neplaćeni dopust i mogućnost povratka na ugovorene poslove svakom radniku Ustanove koji je upućen na rad u diplomatsko-konzularno predstavništvo Republike Hrvatske ili radniku koji je od Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta izabran za rad u hrvatskoj nastavi u inozemstvu te u drugim slučajevima u skladu s posebnim propisom.

(2) Vrijeme neplaćenog dopusta ravnatelj treba urediti sporazumno odnosno prema radnikovom pisano obrazloženom zahtjevu.

Članak 146.

Radniku iz članka 145. ovoga Pravilnika za vrijeme neplaćenog dopusta, odnosno rada u inozemstvu prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Članak 147.

(1) Nakon prestanka rada u inozemstvu, odnosno isteka roka iz zakona, odluke ili ugovora o radu u inozemstvu, radnik iz članka 145. ovoga Pravilnika dužan je pravodobno se vratiti na rad u Ustanovu.

(2) Ako se radnik ne javi pravodobno na rad u Ustanovu, ravnatelj treba postupiti prema članku 127. stavku 3. točki 10. ovoga Pravilnika.

XIV. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Odnos sa sindikatom

Članak 148.

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

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

(3) Ako u Ustanovi 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 dostavi zapisnik i odluku iz koje je razvidno da je izabran za preuzimanje prava i obveza radničkog vijeća.

Članak 149.

(1) Za izvješćivanje radničkog vijeća o podacima propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlašten je ravnatelj.

(2) Ravnatelj vodi računa o obvezi suodlučivanja s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća.

Rad radničkog vijeća

Članak 150.

(1) Poblži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i Ustanove.

(2) 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 može pokrenuti postupak za poništenje izbora.

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

Skup radnika

Članak 151.

(1) Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Ustanovi.

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

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

(4) Kada je u Ustanovi 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.

(5) Kod postupanja prema staccima 3. i 4. ovoga članka ravnatelj je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 152.

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

Članak 153.


Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Dječjeg vrtića Sušak (KLASA:021-20/19-01/10, URBROJ: 2170/01-54-19-02-19-02), od 2. kolovoza 2019. godine te sve njegove izmjene i dopune.

Članak 154.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Ustanove.

KLASA: 007-02/24-01/07

UR BROJ: 2170-1-24-02-24-1


PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA
Tanija Čaušević
Tanija Čaušević

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Ustanove dana 20. prosinca 2024. godine, a stupa na snagu dana 28. prosinca 2024. godine.


RAVNATELJICA
Vlatka Miletić
Vlatka Miletić