

Na temelju članaka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14 i 127/17), članaka 40. i 41. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“, broj 10/97, 107/07 i 94/13) i članka 61. Statuta Dječjeg vrtića Sušak, od 11. ožujka 2019. godine, na sjednici održanoj dana 2. kolovoza 2019. godine, donijelo je

PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA SUŠAK

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) Dječji vrtić Sušak kao poslodavac (u daljem tekstu: Ustanova) uređuje sklapanje ugovora o radu, organizaciju i uvjete rada, prava i obveze Ustanove i radnika, plaće i novčane naknade radnika, prestanak radnog odnosa, zaštitu dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja u svezi s radnim odnosima 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, Sporazumom sklopljenim između Ustanove i sindikata ili radničkog vijeća ili zakonom, neko pravo radnika iz radnog odnosa određeno povoljnije od prava iz ovog Pravilnika.

(2) Materijalne pogodnosti koje su radnicima Ustanove osigurana Kolektivnim ugovorom, Ustanova će isplaćivati kada od potpisnika tih ugovora zaprimi potrebna financijska sredstva.

Članak 4.

(1) Prilikom stupanja radnika na rad ravnatelj je dužan 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 ugovorene poslove osobno, savjesno i stručno, prema uputama ili radnim nalogima ravnatelja odnosno drugih radnika koje ovlasti ravnatelj, 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 otkaže 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.

(4) Kada su zakonom ili drugim propisom za obavljanje poslova u Ustanovi utvrđeni posebni uvjeti, može se sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme samo s radnikom koji ispunjava te uvjete.

(5) Dokaze o ispunjenosti uvjeta iz stavka 1. ovoga članka osigurava radnik do sklapanja ugovora o radu ili do dana početka rada.

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 objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(2) Poslodavac može s radnikom sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine isključivo u sljedećim slučajevima:

- 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.

(3) Pri sklapanju svakog sljedećeg uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme treba navesti da je radnik sa Ustanovom već imao sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, uz navođenje razloga sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme.

(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 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 ponaviti u roku od 5 mjeseci),
- kada je potrebno osigurati kontinuitet rada, odnosno kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, a najduže do 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 postojanja 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

Članak 12.

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

(2) Ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. strankama te njihovu prebivalište, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, odnosno rad na različitim mjestima rada
3. nazivu posla, naravi ili vrsti rada, odnosno popisu ili opisu poslova na kojima se radnik zapošljava
4. danu početka rada
5. očekivanom trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Ustanova, odnosno načinu određivanja istog
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo odnosno načinu određivanja istog
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

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

Pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu

Članak 13.

(1) 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.

(2) Pisana potvrda iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 12. 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 sklapanje ugovora o radu

Članak 16.

(1) 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.

(2) Dokaze o ispunjenosti uvjeta iz stavka 1. ovoga članka osigurava radnik do izbora.

(3) Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Ustanovi odgojno-obrazovnih radnika (odgojitelj, stručni suradnik i medicinska sestra) su odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja, položen ispit te zdravstvena sposobnost.

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

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

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. Uvjerenje pribavlja kandidat 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.

(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.

Zasnivanje radnog odnosa bez natječaja

Članak 19.

(1) 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
- kad odgojitelji i stručni suradnici 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) 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 dnevnom tisku i na mrežnim stranicama Ustanove.

(2) Za vršitelja dužnosti ravnatelja može biti imenovana osoba koja ispunjava uvjete za ravnatelja.

Povrat dokumentacije neizabranim kandidatima

Članak 23.

Kandidate koje nisu izabrani temeljem objavljenog natječaja Ustanova o neizboru izvješćuje i vraća im zaprimljenu dokumentaciju.

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 radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

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) 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.

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

(4) 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 ne može biti dulji od:

- mjesec dana za radna mjesta za koja se traži niža stručna sprema ili osnovna škola,
- dva mjeseca za radna mjesta za koja se traži srednja stručna sprema,
- četiri mjeseca za radna mjesta za koja se traži viša stručna sprema prema ranije važećim propisima, odnosno završeni preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij,
- šest mjeseci za radna mjesta za koja se traži visoka stručna sprema prema ranije važećim propisima, odnosno završeni preddiplomski i diplomski sveučilišni studij, integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili diplomski specijalistički studij.

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, gdje je moguće, 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 (bolovanje, plaćeni dopust i sl.) produžuje se probni rad za određeni broj radnih dana odsutnosti, ako je bio odsutan najmanje 10 dana.

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

(4) 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 zapošljivati 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 preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij
- dvanaest mjeseci za radna mjesta za koja se traži visoka stručna sprema prema ranije važećim propisima, odnosno završeni preddiplomski i diplomski sveučilišni studij, integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili diplomski specijalistički 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 za poslove za koje se traži viša stručna sprema prema ranije važećim propisima, odnosno završeni stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij, ili visoka stručna sprema prema ranije važećim propisima, odnosno završeni preddiplomski ili diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski ili diplomski sveučilišni studij 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 ili sa najmanje 12 mjeseci iskustva u struci izvan vrtića uz uvjet stažiranja, odnosno polaganja stručnog ispita.

(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 volonter u predškolskom odgoju i obrazovanju (u daljnjem tekstu: pripravnik) je odgojitelj i stručni suradnik koji obavlja pripravnički staž i polaže stručni ispit temeljem sklopljenog ugovora ili sporazuma s Ustanovom, bez zasnivanja radnog odnosa.

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.

Članak 33.

(1) Osoba koja ima odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja te radno iskustvo izvan dječjeg vrtića u zanimanju za koje se školovala dulje od trajanja pripravničkog staža, radni odnos na poslovima odgojitelja i stručnog suradnika, zasniva uz uvjet polaganja stručnog ispita za rad u predškolskom odgoju.

(2) Radnik iz stavka 1. ovog članka dužan je položiti stručni ispit 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.

Članak 34.

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

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 35.

(1) U skladu s važećim propisima na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa mogu se primiti odgojitelji, stručni suradnici i osobe drugih razina i vrsta obrazovanja.

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

IV. NAPREDOVANJE U STRUCI I PROMICANJE U POLOŽAJNA ZVANJA

Članak 36.

(1) Odgojitelji i stručni suradnici sukladno Pravilniku o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjim vrtićima mogu napredovati i stjecati položajna zvanja: odgojitelj mentor, odgojitelj savjetnik, stručni suradnik mentor, stručni suradnik savjetnik.

(2) Odgojitelji i stručni suradnici biraju se u zvanje mentora odnosno savjetnika na vrijeme od pet godina i mogu biti ponovno izabrani.

(3) Odgojitelji i stručni suradnici mogu sukladno Pravilniku iz stavka 1. ovoga članka izgubiti stečeno zvanje ako ne zadovolje ili ne dostave ocjene o svom radu u određenom roku.

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 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 dopunski ugovor o radu najduže do osam (8) sati tjedno odnosno sto osamdeset (180) sati godišnje s radnikom koji radi u punom radnom vremenu kod drugog poslodavca samo uz prethodnu pisanu suglasnost drugog poslodavca.

Nepuno radno vrijeme

Članak 38.

(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 sve dane u tjednu ili samo u neke dane u tjednu.

(5) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset (40) sati tjedno može sklopiti dopunski ugovor o radu s drugim poslodavcem do najduže osam (8) sati tjedno odnosno sto osamdeset (180) sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Članak 39.

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 40.

(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 41.

(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.

(4) Raspored radnog vremena radnika koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege hendikepiranog djeteta određuje se sporazumom između Poslodavca i radnika koji radi skraćeno radno vrijeme.

Članak 42.

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

Članak 43.

(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 44.

(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.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 45.

(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 tijekom pedagoške godine.

(5) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest (6) mjeseci.

(6) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu samo uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Prekovremeni rad

Članak 46.

(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 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 prijeke 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.

(6) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od pedeset (50) sati mjesečno niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

(5) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest 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 radu do osam (8) sati tjedno, može raditi prekovremeno samo uz pisanu izjavu o pristanku, osim u slučaju više sile.

Članak 47.

Ako priroda prijeke 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.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 48.

- (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 41. 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 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 49.

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

Tjedni odmor

Članak 50.

- (1) Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.
- (2) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od četrdesetiosam (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 prema odluci ravnatelja Ustanove.

Godišnji odmor

Članak 51.

- (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 52.

U odnosu na članak 51. stavak 1. ovoga Pravilnika, radnik ostvaruje dodatan broj radnih dana godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

a) prema dužini radnog staža:

- | | |
|---------------------------------|--------------|
| - do 5 godina | 1 radni dan |
| - više od 5 do 10 godina | 2 radna dana |
| - više od 10 do 15 godina | 3 radna dana |
| - više od 15 do 20 godina | 4 radna dana |
| - više od 20 do 25 godina | 5 radna dana |

- više od 25 do 30 godina6 radna dana
- više od 30 do 35 godina7 radna dana
- više od 358 radna dana

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

- radna mjesta za koje se traži visoka stručna sprema prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij, integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili diplomski specijalistički studij.....5 radna dana
- radna mjesta za koje se traži viša stručna sprema prema prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij4 radna dana
- radna mjesta za koja se traži srednja stručna sprema.....3 radna dana
- radna mjesta za koja se traži niža stručna sprema2 radna dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete po još1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju (na temelju rješenja), bez obzira na ostalu djecu3 radna dana
- radniku s utvrđenim invaliditetom 70% i više2 radna dana

d) prema uvjetima rada:

- rad pomoćnog kuhinjskog osoblja u višekatnom objektu (bez lifta)1 radni dan

Članak 53.

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

Pravo na puni godišnji odmor

Članak 54.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor propisan člankom 51. stavkom 1. i člankom 52. ovoga Pravilnika nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada u Ustanovi.

(2) Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 55.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor propisan člankom 54. 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) Iznimno, 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 56.

(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 u slučaju:

- da mu Poslodavac nije omogućio korištenje godišnjeg odmora prema utvrđenom rasporedu (planu) korištenja godišnjih odmora,
- da radnik iz opravdanih razloga nije mogao koristiti godišnji odmor.

Radnik kojemu je isplaćena naknada iz stavka 1. ovoga članka nema pravo na isplatu regresa.

(2) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se sukladno odredbi članka 94. ovog Pravilnika, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 57.

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

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 58.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u tekućoj kalendarskoj godini u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 57. stavka 2. ovoga Pravilnika radnik može koristiti u istoj godini ili ga može prenijeti i 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 roditeljnog, 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 roditeljni, 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 59.

(1) Odgojitelj i odgojitelj-rehabilitator može koristiti godišnji odmor u pravilu u ljetnim mjesecima.

- (2) Raspored (plan) korištenja godišnjih odmora donosi ravnatelj.
- (3) Pri određivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora Poslodavac je dužan uzeti u obzir potrebe organizacije rada i voditi računa o potrebama i željama radnika, te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge prije donošenja plana godišnjeg odmora.
- (3) Raspored (plan) korištenja godišnjih odmora, uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem/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 ravnatelj mora obavijestiti najmanje tri dana prije korištenja, osim ako to opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Obavijest (odluka) o korištenju godišnjeg odmora

Članak 60.

- (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 61.

- (1) Korištenje godišnjeg odmora koje je prekinuto, radnik može u istoj kalendarskoj godini nastaviti koristiti nakon prestanka razloga spriječenosti.
- (2) 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.
- (3) Ravnatelj može zbog osobito važnih i neodgodivih službenih poslova donijeti odluku o odgoditi odnosno prekidu godišnjeg odmora.
- (4) Radniku se mora omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.
- (5) O novom vremenu i rasporedu korištenja prekinutog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.
- (6) Radnik ostvaruje pravo na naknadu troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 62.

- (1) Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na oslobođenje od obveze rada uz nadoknadu plaće (plaćeni dopust) u slučaju:
- sklapanje braka ili sklapanje životnog partnerstva5 radnih dana
 - rođenje djeteta ili posvojenje djeteta5 radnih dana
 - smrti bračnog ili izvanbračnog druga (dalje u tekstu : supružnik),
formalnog ili neformalnog životnog partnera (dalje u tekstu: životni partner)
djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojitelja, brata ili sestre, unuka5 radnih dana
 - smrt djeda ili bake te roditelja supružnika ili životnog partnera.....3 radna dana
 - smrt brata ili sestre supružnika ili životnog partnera te
djeda ili bake supruge ili životnog partnera2 radna dana
 - selidbe3 radna dana
 - teške bolesti djeteta, pastorka ili posvojenika, supružnika ili
životnog partnera, roditelja, očuha, maćehe ili posvojitelja5 radnih dana
 - na poziv sudskih ili drugih ovlaštenih organa1 radni dan
 - za dobrovoljno darivanje krvi (za svaki put) 2 radna dana
 - za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama 1 radni dan
 - za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima,
obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr 3 radna dana

- proglašenja elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika 3 radnih dana
- (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) U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi kao prvi dan plaćenog dopusta uračunava se dan kad je radnik dao krv te prvi sljedeći dan. U slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi dani plaćenog dopusta mogu se koristiti naknadno u dogovoru s ravnateljem Ustanove.
- (6) Iznimno, radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i svako darivanje krvi navedeno u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju radnih dana koje je tijekom godine iskoristio po drugim osnovama.

Članak 63.

- (1) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na temelju kojih stječe pravo na plaćeni dopust.
- (2) Ako okolnost iz članka 62. 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 62. stavka 1. podstavaka 2., 3. i 4. ovoga Pravilnika 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 ima pravo nastaviti koristiti godišnji odmor.

Plaćeni dopust zbog školovanja

Članak 64.

- (1) Radnik kojeg Ustanova upućuje na školovanje ima pravo na plaćeni dopust do najviše 10 radnih dana godišnje za pripremanje i polaganje ispita.
- (2) Za pripremanje i polaganje završnog ispita, ima pravo na dodatnih 5 radnih dana plaćenog dopusta.
- (3) Školovanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili sa djelatnošću Poslodavca.
- (4) Ako to zahtijevaju okolnosti radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 30 radnih dana u jednoj godini.
- (5) Prije prvog polaganja stručnog ispita, pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje deset radnih dana za poslove za koje se traži stručna sprema utvrđena člankom 30. ovoga Pravilnika.

Neplaćeni dopust

Članak 65.

- (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,
 - stručnog obrazovanja na vlastiti trošak,
 - zbog drugih osobnih potreba.
- (3) Neplaćeni dopust iz stavka 2. ovoga članka u trajanju više od 30 dana odobrava Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.
- (4) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust tijekom kalendarske godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:
- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,
 - 10 dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima,

- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
 - 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja, posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika, i sl.)
- (5) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust potrebno je voditi računa o naravi posla, potrebama, obvezama i interesima Ustanove.
- (6) Za trajanja neplaćenog dopusta radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.
- (7) Sa zadnjim danom rada radnika se odjavljuje 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 66.

(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.

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

Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i sigurnosti radnika

Članak 67.

(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 68.

(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 69.

(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 70.

(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.

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

Članak 71.

(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/sindikatski udariti suglasnost, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Zaštita privatnosti

Članak 72.

(1) Za pravodobno ostvarivanje prava iz radnog odnosa radnik treba dostaviti ravnatelju ili tajniku 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 73.

(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 i zaštita od uznemiravanja radnika

Članak 74.

(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 75.

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

Članak 76.

(1) Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(2) Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužaba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (u daljem tekstu: ravnatelj) neposredno uoči da neki od radnika Ustanove uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti o skrivljenom ponašanju.

(3) 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.

(4) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 3. ovoga članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 77.

(1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba podnijeti pritužbu ravnatelju ili osobi iz članka 77. stavka 1. ovoga Pravilnika.

(2) Ravnatelj ili osoba iz članka 77. 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 78.

(1) Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Ustanove prema člancima 77. i 78. 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 vrtićki 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 79.

(1) Ako poslodavac ne postupi u roku iz članka 78. 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 obavezan 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 80.

(1) Za vrijeme prekida rada navedenog u članku 80. 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 81.

(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 82.

(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 83.

(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 83. 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 83. 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 84.

(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, NAKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NAKNADE

Plaća

Članak 85.

- (1) Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće i dodataka na osnovnu plaću.
- (2) Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i zadacima radnog mjesta na kojem radi čini 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.
- (3) Plaća, dodaci na plaću i ostala materijalna prava iskazuju se u bruto iznosu.
- (4) Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac.
- (5) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se Kolektivnim ugovorom.
- (6) Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta utvrđuju se Kolektivnim ugovorom.
- (7) Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta za pripravnika umanjuje se za 30%.

Dodatak na radni staž

Članak 86.

- (1) Dodatak na radni staž pripada radniku za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5 %.
- (2) Dodatak na radni staž se izračunava tako da se umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće uveća za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (3) Obračun i isplata dodatka za navršenu godinu radnog staža (0,5%) primjenjuje se od prvog dana sljedećeg mjeseca.

Isplata plaće

Članak 87.

- (1) Plaća se isplaćuje unatrag, jednom mjesečno za protekli mjesec, u pravilu, do 13. dana u tekućem mjesecu
- (2) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, sindikalne članarine, osiguranje i sl.).

Povećana plaća

Članak 88.

- (1) Odgojitelju i stručnom suradniku za vrijeme napredovanja sukladno članku 36. ovoga Pravilnika osnovna plaća uvećat će se:
 - dok je izabran u zvanje mentora za 8%,
 - dok je izabran u zvanje savjetnika za 16%;
- (2) odgojitelju za vrijeme dok je uz redovno obavljanje poslova za koje je zasnovao radni odnos, istovremeno zadužen za poslove vođenja PPO-a
 - do 2 odgojne skupine za 0,26 %
 - od 3 do 5 odgojnih skupina za 0,43%
 - od 6 i više odgojnih skupina za 0,86%.

Članak 89.

- (1) Osnovna plaća uvećat će se za 8% ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno 15% ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, te ako su ispunjeni sljedeći uvjeti:
 - da znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem je zaposlen ali da je u funkciji poslova radnog mjesta na kojem je zaposlen,
 - da je radnik u Ustanovi zaposlen najmanje 5 godina.

(2) Da li je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta te za istim postoji potreba na kojem radnik radi utvrđuje odlukom Upravno vijeće Ustanove, na temelju pisanog obrazloženja ravnatelja Ustanove.

(3) 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 na plaću radnog mjesta čije poslove obavlja ako je za njega povoljnije, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja takvih poslova.

Članak 90.

(1) Radnik ima pravo na povećanu osnovnu plaću za izvršeni rad naknadom po satu rada i to za:

- noćni rad (od 22,00h do 6,00 h) 40%
- otežane uvjete rada i prekovremeni rad 50%
- rad blagdanom i neradnim danom određenim zakonom..... 50%
- za rad subotom u okviru 40 satnog radnog tjedna.....25%
- za rad nedjeljom u okviru 40 satnog radnog tjedna35%

(2) Naknade iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

(3) Umjesto povećanja osnovne plaće po 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).

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

Članak 91.

(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 92.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora

- za dane blagdana i neradne dane određene zakonom
- za vrijeme plaćenog dopusta
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputila Ustanova
- izobrazbe za potrebe sindikalnih aktivnosti
- 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
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, povrede na radu ili profesionalne bolesti
- zbog drugih opravdanih razloga predviđenih zakonom, Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom.

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora

Članak 93.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se utvrđuje naknada plaće za godišnji odmor na bazi prosječne mjesečne plaće obračunate za tri mjeseca koja prethode korištenju godišnjeg odmora, podijeljeno sa fondom sati mjeseca u kojem ostvaruje naknadu plaće za korištenje godišnjeg odmora.

(2) Pod prosječnom mjesečnom plaćom iz stavka 1. ovoga članka podrazumijevaju se sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad (plaću).

(3) Kod obračuna naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka ne uračunavaju se primici po osnovi potpora vezanih za radnika koji su isplaćeni kao plaća u poreznom smislu, kao i primici koji su isplaćeni kao potpora zbog obiteljskih razloga.

(4) Ukoliko u prethodna tri mjeseca prije korištenja godišnjeg odmora radnik nije primio plaću već naknadu prema posebnom propisu ili mu se iz drugih opravdanih razloga ne može utvrditi prosječna mjesečna plaća, iznos naknade plaće utvrđuje se u visini osnovne plaće radnika (umnoška koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža), pri čemu se ne obuhvaćaju oni dodaci na plaću koje radnik nije ostvario.

Naknada plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad

Članak 94.

(1) Naknada plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti radnika (bolovanje) iznosi:

- 80% od plaće koju bi primio da je u tom mjesecu radio u slučaju odsutnosti s posla od 1 do 7 dana,
- 85% od plaće koju bi primio da je u tom mjesecu radio u slučaju odsutnosti s posla od 8 do 15 dana,
- 90% od plaće koju bi primio da je u tom mjesecu radio u slučaju odsutnosti s posla od 16 do 42 dana,

(2) U slučaju iz stavka 1. podstavaka 1., 2. i 3. ovoga članka, izračun naknade plaće temelji se na ukupnom kontinuiranom broju dana bolovanja uz primjenu samo jednog postotka naknade.

(3) Naknada plaće u slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) duže od 42 dana, splaćuje se na teret HZZO-a, u visini utvrđenoj propisima o zdravstvenom osiguranju.

(4) U slučaju privremene nesposobnosti za rad zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu radniku pripada naknada plaće u visini 100% iznosa i isplaćuje se na teret HZZO-a.

(5) Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti iznosi 100% plaće i isplaćuje se na teret HZZO-a.

(6) Osnovica naknade za bolovanje prema vrsti bolovanja, prava iz osnovnog zdravstvenog osiguranja kao i nositelj terećenja bolovanja utvrđuje se sukladno propisima o zdravstvenom osiguranju.

Naknada plaće u ostalim slučajevima iz čl.93.

Članak 95.

(1) Naknada plaće u ostalim slučajevima iz članka 93. ovoga Pravilnika utvrđuje se u visini osnovne plaće radnika (umnoška koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža), pri čemu se ne obuhvaćaju oni dodaci na plaću koje radnik nije ostvario.

Članak 96.

Naknada plaće isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaća.

Ostale novčane naknade

a) Naknada troškova

Članak 97.

(1) Radnik ima pravo na sljedeće novčane primitke vezano za naknadu troškova:

- troškovi prijevoza na posao i s posla prema stvarnim troškovima prijevoza sredstvima javnog prometa u krugu od prve do četvrte zone javnog prijevoza,
- troškovi prijevoza i noćenja na službenom putovanju u visini stvarnih izdataka, ukoliko radnik ne priloži račun za noćenje ima pravo na naknadu u visini pola dnevnice;
- troškovi uporabe privatnog vozila u službene svrhe, izuzetno i po nalogu ravnatelja u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisom.
- troškovi prouzročeni odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora u slučaju iz članka 61. stavka 3. ovoga Pravilnika prema stvarnim putnim i drugim troškovima.

Članak 98.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla utvrđenu člankom 98. stavkom 1. ovoga Pravilnika u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne mjesečne karte javnim prijevozom za I., II., III. ili IV. zonu, ako je njegovo mjesto rada udaljeno od mjesta stanovanja najmanje jednu stanicu mjesnog javnog prijevoza.

(2) Radnik je dužan na zahtjev Poslodavca, a u svrhu utvrđivanja troškova prijevoza, dokazati mjesto stvarnog stanovanja (prebivalište) na adresi koju je prijavio Poslodavcu.

(3) Naknada za troškove prijevoza na posao i sa posla isplaćuje se jednom mjesečno.

(4) Radnik koji je bio odsutan s posla (godišnji odmor, bolovanje i sl.) samo dio kalendarskog mjeseca ima pravo na punu naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.

(5) Radnik koji je na bolovanju do 42 dana, ostvaruje pravo na troškove prijevoza.

(6) Putnim troškovima iz članka 98. stavka 1. točke 4. ovoga članka smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

(7) Drugim troškovima iz članka 98. stavka 1. točke 4. ovoga članka smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

b) Dnevnice i terenski dodatak

Članak 99.

(1) Radnik ima pravo na sljedeće novčane primitke:

- dnevnicu za službeni put u zemlji u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisom, u punom iznosu kada je na službenom putu proveo od 12 do 24 sata odnosno pola dnevnice kada je na službenom putu proveo od 8 do 12 sati;
- dnevnicu za službeni put u inozemstvo u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisom.

(2) Ako je radnik upućen na službeno putovanje s djecom iz vrtića koje traje najmanje 8 sati, bez obzira na osiguranu prehranu, isplaćuje mu se iznos pola (8 do 12 sati) odnosno pune dnevnice (više od 12 sati).

(3) Pravo na dnevnicu iz ovoga članka i pravo na povećanu plaću za prekovremeni rad iz članka 91. ovoga Pravilnika međusobno se isključuju.

(4) Radnik ima pravo na terenski dodatak sukladno odredbama Kolektivnog ugovora.

c) Otpremnine i darovi

Članak 100.

(1) Radnik ima pravo na sljedeće novčane primitke:

- otpremnina pri odlasku u mirovinu u visini neoporezivog iznosa utvrđenog posebnim poreznim propisom;
- otpremnina temeljem prestanka radnog odnosa zbog poslovno ili osobno uvjetovanih razloga sukladno odredbama Kolektivnog ugovora
- dar djetetu do 15 godina života ukoliko je to utvrđeno i u onom iznosu utvrđenom Kolektivnim ugovorom te ukoliko su za to osigurana sredstva u proračunu Grada (osnivača).
- prigodna nagrada za Božićne blagdane (božićnica) ukoliko je to utvrđeno i u onom iznosu utvrđenom Kolektivnim ugovorom te ukoliko su za to osigurana sredstva u proračunu Grada (osnivača).
- dar u naravi ukoliko je to utvrđeno i u onom iznosu utvrđenom Kolektivnim ugovorom te ukoliko su za to osigurana sredstva u proračunu Grada (osnivača).
- naknada za korištenje godišnjeg odmora (regres) ukoliko je to utvrđeno i u onom iznosu utvrđenom Kolektivnim ugovorom te ukoliko su za to osigurana sredstva u proračunu Grada (osnivača).
- naknada za izum i tehničko unapređenje ukoliko je to utvrđeno i u onom iznosu utvrđenom Kolektivnim ugovorom.

d) Jubilarna nagrada

Članak 101.

(1) Radnik ima pravo na nagradu za neprekidan rad u Ustanovi i to za navršenih deset (10) godina radnog staža i zatim nakon svakih daljnjih 5 godina neprekidnog rada u visini neoporezivog iznosa utvrđenog posebnim poreznim propisom.

(2) U radni staž radnika uračunava se i staž koji je stečen kod pravnog prednika Ustanove.

(3) Jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka, isplaćuje se uz plaću za mjesec u kojem je radnik stekao pravo na isplatu jubilarne nagrade.

e) Potpore

Članak 102.

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

- smrti radnika
 - bolovanja radnika dužeg od 90 dana, jednom godišnje
 - rođenja djeteta
 - smrti supružnika, životnog partnera, djeteta, pastorka, posvojenika, roditelja, očuha, maćehe ili posvojitelja
 - nastanka teške invalidnosti radnika, jednom u životu
 - nastanka teške invalidnosti djeteta, pastorka ili posvojenika, supružnika ili životnog partnera radnika, u visini neoporezivog iznosa, jednom u životu
 - radi nabave medicinskog pomagala i kupnju prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu ili obavljanja prijeko potrebnih zdravstvenih pregleda, operativne zahvate, liječenje koje ne može obaviti u Hrvatskoj prema preporuci nadležnog liječnika i koji nisu pokriveni osnovnim i dopunskim osiguranjem, jednom godišnje .
- u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisom.

(2) U slučaju smrti radnika uža obitelj radnika ima pravo na potporu za troškove pogreba u visini stvarnih troškova, najviše do iznosa od 6.000,00 kuna.

(3) Pravo na pomoć za vrijeme privremene nesposobnosti za rad duže od 90 dana nema radnik koji na temelju zakona ima pravo na naknadu plaće u iznosu od 100% osnovice za naknadu.

(4) Pod teškom invalidnošću iz stavka 1. podstavka 5. ovoga članka podrazumijeva se invalidnost utvrđena konačnim nalazom nadležne liječničke komisije od 70% i više.

(5) Pravo na pomoć (potporu) iz stavka 1. podstavka 2. ovoga članka ima i radnica koja se nalazi na bolovanju zbog komplikacija u trudnoći.

(6) Rodiljni dopust ne smatra se bolovanjem.

(7) Pravo na potporu iz stavka 1. podstavka 7. ovoga članka, pored radnika, ima i uzdržavano dijete.

(8) Pod pojmom "potrebni lijekovi" ne podrazumijeva se nabava raznih vitamina i ostalih preparata i dodataka prehrani.

(9) Ako su oba roditelja radnici Ustanove, potporu iz stavka 1. ovoga članka za dijete ostvaruje samo jedan od roditelja ili posvojitelj koji ostvaruje osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema pozitivnim propisima koji reguliraju porez na dohodak.

Članak 103.

(1) Radnik ima pravo na plaću, dodatke na plaću, povećanu plaću, naknadu plaće, novčane naknade sukladno odredbama Kolektivnog ugovora.

Članak 104.

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

Isprave o isplati plaće

Članak 105.

(1) Voditelj financija Ustanove dužan je radniku najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine dostaviti obračun iz kojega je razvidno kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Ako Ustanova na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, voditelj financija Ustanove dužan je do kraja mjeseca u kojem su dospjele rečene novčane isplate, uručiti radniku obračun iznosa koji mu je Ustanova bila dužna isplatiti.

(3) Obračuni iz stavka 1. i 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Ustegnuće plaće

Članak 106.

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

Sindikalna članarina

Članak 107.

(1) Voditelj financija 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 voditelju financija Ustanove.

VIII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu

Članak 108.

(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 109.

(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 110.

(1) Radnik je dužan naknaditi štetu u skladu s pozitivnim propisima.

Regresna odgovornost radnika

Članak 111.

(1) 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 112.

(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 113.

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

Odgovornost poslodavca za štetu

Članak 114.

(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 115.

(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 navrší 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža, osim ako se ravnatelj i radnik drukčije ne dogovore.
- Sporazumom radnika i Ustanove

- Dostavom pravomoćnog rješenja kojim je radniku priznato pravo na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad.
- Odlukom nadležnog suda.

Odluke ravnatelja i Upravnog vijeća

Članak 116.

- (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. upućuje ostale radnike na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova
 8. 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
 9. izvješćuje pripravnika, drugog odgojitelja ili stručnog suradnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita
 10. izvješćuje radnika koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nije pravodobno vratio na rad, o gubitku daljeg prava rada u Ustanovi
 11. kod otkaza ugovora o radu provodi postupak savjetovanja s radničkim vijećem/sindikatom i osigurava dokaze o razlozima za otkaz ugovora o radu
 12. prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova
 13. radniku u roku do osam dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak odjave 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
 14. 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 odgojitelja i stručnih suradnika kojima je narušeno psihofizičko stanje u mjeri koja bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost.

Prestanak ugovora o radu ravnatelja Ustanove

Članak 117.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 118.

- (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 odgojitelju i stručnom suradniku koji odbije 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 otkazati 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 119.

(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 120.

(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 121.

(1) 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 122.

(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 123.

(1) Teže povrede obveze iz radnog odnosa jesu:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- 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.

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.

Članak 124.

(1) Radnik kojemu se otkazuje zbog skrivljenog ponašanja ima pravo na polovicu otkaznih rokova propisanih Zakonom o radu, a nema pravo na otpremninu.

Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 125.

(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 126.

(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 127.

(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 otkazni rok utvrđen člankom 131. ovoga Pravilnika.

Udaljavanje radnika od obavljanja poslova

Članak 128.

(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 129.

(1) Ustanova je obvezna u roku od petnaest (15) dana od dana prestanka radnog odnosa vratiti radniku sve njegove isprave i primjerak objave 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 130.

(1) 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 131.

(1) Ako se utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz članka 137. stavka 1. ovoga Pravilnika ili je zahtjev nerazumljiv, odbacit će se zahtjev radnika.

Članak 132.

Ako ne postupi prema članku 138. 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 133.

(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 zastarjevaju za pet (5) godina, ako zakonom ili drugim propisom nije drukčije određeno.

XII. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 134.

(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 (dostavnicu) 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 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 pet dana od dana isticanja pismena.

XIII. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO

Članak 135.

(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.

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

Članak 136.

Radniku iz članka 142. ovoga Pravilnika za vrijeme neplaćenog dopusta, odnosno rada u inozemstvu prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Članak 137.

(1) Nakon prestanka rada u inozemstvu, odnosno isteka roka iz zakona, odluke ili ugovora o radu u inozemstvu, radnik iz članka 142. 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 123. stavku 3. točki 10. ovoga Pravilnika.

XIV. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Odnos sa sindikatom

Članak 138.

(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 139.

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.

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

Rad radničkog vijeća

Članak 140.

(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 141.

(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 stavcima 3. i 4. ovoga članka ravnatelj je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 142.

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

Članak 143.

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

KLASA: 021-20/19-01/10
URBROJ: 2170/01-54-19-02-19-02
Rijeka, 2. kolovoza 2019.



Utvrđuje se da je, sukladno člancima 150. stavak 1. i 153. stavak 3. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14 i 127/17), po održanom sastanku s ravnateljicom, Milenom Vuletić i dostavljenom Prijedlogu Pravilnika o radu Dječjeg vrtića Sušak (KLASA: 021-20/19-01/10, URBROJ: 2170/01-54-19-02-19-01), od 28. lipnja 2019. godine, Sindikalna povjerenica Sindikalne podružnice Dječji vrtić Sušak Sindikata obrazovanja, medija i kulture Hrvatske, Andrina Pughel, dana 30. srpnja 2019. godine, dostavila očitovanje kojim je izrazila suglasnost s odredbama Pravilnika o radu Dječjeg vrtića Sušak.

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik o radu Dječjeg vrtića Sušak objavljen na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića Sušak dana 30.8. 2019. godine te je stupio na snagu dana 7.9. 2019. godine.

