

DJEČJI VRTIĆ JELENKO
KATARINE ZRINSKE 3
DOMAŠINEC

KLASA: 601-01/24-01/58
URBROJ: 2109-88-05/2-24-45
U Domašincu, 10. lipnja 2024. godine

Temeljem članka 26. stavka 1. Zakona o radu ("Narodne novine" br. 93/14., 127/17., 98/19., 151/22., 64/23.), članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju ("Narodne novine" br. 10/97., 107/07., 94/13., 98/19., 57/22., 101/23., 145/23.) te članka 81. i članka 82. Statuta Dječjeg vrtića Jelenko (Klasa: 601-01/24-01/4, URBROJ: 2109-88-05/2-24-04), Upravno vijeće Dječjeg vrtića Jelenko na svojoj sjednici održanoj dana 10. lipnja 2024. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

DJEČJEG VRTIĆA JELENKO

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuje se organizacija rada, plaće, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva, te mjere zaštite od diskriminacije i druga važna pitanja za radnike zaposlene u Dječjem vrtiću Jelenko (dalje u tekstu: Vrtić).

Članak 2.

(1) Izrazi koji se u ovom Statutu koriste rodno su neutralni i jednako se odnose na muške i ženske osobe.

Članak 3.

(1) Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su s Vrtićem sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

(2) Odredbe ovog Pravilnika ne primjenjuju se na vanjske suradnike Vrtića koji su s Vrtićem sklopili ugovor o dodatnom radu, ugovor o djelu, ugovor o suradnji i slično.

Članak 4.

(1) U slučaju da su prava i obveze, koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, različito uređena Ugovorom o radu, Kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu, ili drugim zakonom i propisom, na radnike se primjenjuje za njih najpovoljnije pravo.

Članak 5.

(1) Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Vrtićem, sukladno pravilima struke i uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj, usavršavati svoje znanje i vještine, štiti poslove i interese Vrtića i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada u Vrtiću.

(2) Vrtić će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom i drugim pozitivnim propisima.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U DJEČJEM VRTIĆU

Natječaj

Članak 6.

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

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

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

Članak 7.

(1) U natječaju iz članka 6. navode se podaci:

- nazivu i sjedištu vrtića,
- nazivu ili vrsti posla za koji će se sklopiti ugovor o radu,
- uvjetima koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati,
- ispravama koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz točke 3.,
- roku u kojemu osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj.

(2) U natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

Članak 8.

(1) Iznimno od članka 6., radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,

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

Članak 9.

(1) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz zakona i Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada, natječaj će se ponoviti u roku od pet (5) mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

(2) S osobom iz stavka 1. ovog članka sklapa 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.

Članak 10.

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

(2) Iznimno, kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

(3) Iznimno od stavka 2. ovog članka, u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koje ne trpe odgodu imenovan vršitelj dužnosti ravnatelja, prijedlog za zasnivanje i prestanak radnog odnosa daje vršitelj dužnosti ravnatelja.

Članak 11.

(1) Sudionicima natječaja koji nisu izabrani dostavlja se pisana obavijest i vraća dostavljena dokumentacija u roku od najmanje 8 (osam) dana, a najviše 15 (petnaest) dana od dana donošenja odluke o izboru kandidata.

Provjera radnih sposobnosti radnika u svrhu zasnivanja radnog odnosa

Članak 12.

(1) Vrtić ima pravo provjere radnih sposobnosti radnika i odlučuje u kojim će se oblicima provjeravanje istih provoditi (psihološki testovi, pisani radovi, razgovori i dr.).

(2) Prethodno provjeravanje sposobnosti obavlja ravnatelj, odnosno povjerenstvo ili radnik vrtića kojega ravnatelj za to opunomoći.

(3) Povjerenstvo, odnosno opunomoćeni radnik, dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

(4) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje isključivo ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.

(5) Radni odnos u Vrtiću ne može se zasnovati prije zdravstvenog pregleda prema posebnom zakonu.

Sklapanje ugovora o radu

Članak 13.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. S radnicima Vrtića ugovor o radu sklapa ravnatelj, a s ravnateljem Vrtića ugovor o radu sklapa predsjednik Upravnog vijeća.

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

(3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku ili ako radniku nije izdana pisana potvrda o sklopljenom ugovoru prije početka rada, smatra se da je s radnikom sklopljen ugovor na neodređeno vrijeme.

(4) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

- strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
- nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
- tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora,
- postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
- brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
- trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
- tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
- pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji,
- trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

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

Članak 14.

(1) Prije sklapanja ugovora o radu, ravnatelj ili osoba koju on odredi je dužna upoznati radnika s odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Vrtića kojima se uređuju prava i obveze radnika.

Vrste ugovora o radu

Članak 15.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

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

Članak 16.

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

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba,
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (pokusnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, programa za djecu s posebnim potrebama, redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi uz organizirani prijevoz djece ili u prostoru iznajmljenom za vrijeme kraće od tri godine),
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne duže od 60 dana,
- poslovima za koje se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, s osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa se ugovor na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

(2) Vrtić s istim radnikom smije sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

(3) Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

- radi zamjene privremeno nenazočnih radnika - do njihova povratka na rad,
- radi obavljanja poslova - dok se na natječaj što se ponavlja svakih pet mjeseci ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete,
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja,
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova EU,
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom.

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

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

Probni rad

Članak 17.

(1) Prilikom zasnivanja radnog odnosa može se ugovoriti provjera stručnih i radnih sposobnosti kroz institut probnog rada koji može trajati najviše:

- do dva mjeseca za poslove za koje se traži niža stručna sprema,
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema,
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži viša ili visoka stručna sprema.

(2) Iznimno, trajanje probnog rada može se produžiti zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava te plaćenog dopusta.

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

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

(5) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Članak 18.

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

(2) Ukoliko rad radnika bude ocijenjen negativnom ocjenom, Vrtić je ovlašten radniku otkazati radni odnos pisanim i obrazloženim otkazom.

Članak 19.

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

(2) Ako ravnatelj ne donese odluku o otkazu do posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Pripravnici

Članak 20.

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

(2) Pripravnički staž traje godinu dana.

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

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

(5) Rok iz stavka 4. ovoga članka u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, a kada pripravnik nije mogao pristupiti polaganju ispita zbog izvanrednih okolnosti koje su uzrokovale odgodu propisanog roka za polaganje ispita, do prvog roka određenog za polaganje stručnog ispita.

(6) Troškove polaganja stručnog ispita pripravniku prvi put snosi Vrtić, a polovinu troškova drugog polaganja pripravničkog ispita snosi sam pripravnik.

(7) Pod troškovima polaganja stručnog ispita podrazumijevaju se putni troškovi, troškovi smještaja, dnevnice i trošak prijavljivanja ispita.

Članak 21.

(1) Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u visini od 90% od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Članak 22.

(1) Stažiranje pripravnika ostvaruje se na temelju programa koji predlaže povjerenstvo za stažiranje, a donosi ga odgojiteljsko vijeće Vrtića.

(2) Povjerenstvo za stažiranje imenuje ravnatelj, a čine ga:

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

(3) Sadržaj i način rada povjerenstva, propisuje se poslovnikom o radu povjerenstva za stažiranje kojeg donosi Ministarstvo nadležno za poslove obrazovanja.

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

Članak 23.

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

(2) Mentoru iz stavka 1. ovog članka se osnovna plaća uvećava za 5% za sve vrijeme mentorstva, što se utvrđuje odlukom iz stavka 1. ovog članka.

Članak 24.

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

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

Članak 25.

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

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

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

Stručno usavršavanje i napredovanje u položajna zvanja

Članak 26.

(1) Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji obvezni su stručno se usavršavati sukladno propisima koje donosi ministar nadležan za obrazovanje, a zdravstvena voditeljica u skladu s propisima koje donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Članak 27.

(1) Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji mogu, dok su u radnom odnosu, napredovati u struci i stjecati položajna zvanja mentora, savjetnika i izvršnog savjetnika.

(2) Odgojiteljima, stručnim suradnicima i ravnateljima se u slučaju privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskog dopusta ili posvojiteljskog dopusta ili mirovanja radnog odnosa produljuje rok na koji su izabrani u odgovarajuće zvanje za onoliko vremena koliko je trajala privremena odsutnost s rada.

III. RADNO VRIJEME

Članak 28.

(1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno, u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama ravnatelja.

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja.

(3) Radno vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu ravnatelja smatra se radnim vremenom.

Puno radno vrijeme

Članak 29.

(1) Puno radno vrijeme radnika u vrtiću iznosi 40 sati tjedno, uključujući i dnevne stanke.

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

Članak 30.

(1) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno (ugovor o dodatnom radu), te o istome treba obavijestiti Vrtić kao matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Nepuno radno vrijeme

Članak 31.

(1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom će se sklopiti kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu o čemu odluku donosi Upravno vijeće.

(3) Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu, ravnatelj može rasporediti u petodnevni radni tjedan ili u određene dane u tjednu.

(4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Vrtić o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Članak 32.

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

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

(3) Upravno vijeće Vrtića dužno je 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 vrtiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.

(4) Promjeni ugovora o radu iz stavka 3. ovog članka ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.

Članak 33.

(1) Dnevno radno vrijeme radnika je 8 sati, a raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

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

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

(4) Radnik za trajanja radnog vremena smije napustiti radni prostor Vrtića samo uz dopuštenje ravnatelja.

Članak 34.

(1) Ravnatelj ili radnik kojeg ravnatelj ovlasti dužan je izvijestiti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena, najmanje sedam (7) dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 35.

- (1) Ravnatelj je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme.
- (2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 36.

- (1) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.
- (2) Iznimno od stavka 1., preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno.
- (3) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Članak 37.

- (1) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.
- (2) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Članak 38.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeka potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1., ako priroda prijeka potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) U slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu štetu, zamjene nenazočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka usmenog zahtjeva.

(4) Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada s djecom, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad ugovorenog tjednog radnog vremena, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Članak 39.

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

(2) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Članak 40.

(1) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te ostali radnici određeni Zakonom o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

IV. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 41.

(1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.

(2) Stanka se ubraja u radno vrijeme, a vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac.

(3) Ako priroda posla ne omogućava korištenje stanke u toku rada (odgojno – obrazovni radnici), poslodavac će to vrijeme uračunati u okviru ukupnog zaduženja.

Dnevni odmor

Članak 42.

(1) Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 43.

- (1) Tjedni odmor od neprekidno 48 sati radnik koristi subotom i nedjeljom.
(2) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Godišnji odmor

Članak 44.

1) Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, s tim da se trajanje godišnjeg odmora dužeg od 4 tjedna (20 radnih dana) za svakog pojedinog radnika utvrđuje 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 radnih dana |
| – više od 25 do 30 godina | 6 radnih dana |
| – više od 30 do 35 godina | 7 radnih dana |
| – više od 35 godina | 8 radnih dana |
| b) prema složenosti poslova | |
| – poslovi magistra struke ili stručnog specijalista (VSS) | 4 radna dana |
| – poslovi sveučilišnog ili stručnog prvostupnika (VŠS) | 3 radna dana |
| – poslovi srednje stručne spreme (SSS) | 2 radna dana |
| – poslovi niže stručne spreme (NSS) | 1 radni dana |
| c) prema posebnim socijalnim uvjetima | |
| – roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom | 2 radna dana |
| – roditelju, posvojitelju i staratelju za svako daljnje maloljetno dijete | još po 1 radni dan |
| – samohranom roditelju djeteta do 15. godine života djeteta | 2 radna dana |
| – roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s posebnim potrebama bez obzira na ostalu djecu | 3 radna dana |
| – osobi s invaliditetom | 2 radna dana |
| d) s obzirom na uvjete rada | |
| – poslovi obavljanje kojih je vezano uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu | |

(spremačica, pralja, kuharica, domar)

2 radna dana

- poslovi obavljanje kojih je vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, tajnik, radnik u računovodstvu, ravnatelj) 1 radna dana
- poslovi odgojitelja koji rade na više programa ili u više objekata 1 radni dan.

(2) Utvrđeno trajanje godišnjeg odmora po svim osnovama iz stavka 1. ovog članka ne može za jednu kalendarsku godinu iznositi duže od trideset (30) radnih dana.

(3) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje te blagdani i neradni dani.

(4) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

(5) Radnik koji se prvi put zapošljava ili ima prekid rada između dva radna odnosa veći od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 45.

(1) Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora, određenog na način propisan ovim Pravilnikom, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- da u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na puni godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja,
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

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

(3) Iznimno, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 46.

(1) Radnik ima pravo koristiti puni godišnji odmor u dva ili više dijelova.

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

ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

(3) Radnik može jedan (1) dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru tijekom godine pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelj najmanje tri dana ranije.

Naknada za godišnji odmor

Članak 47.

(1) Prilikom prestanka ugovora o radu poslodavac je obavezan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, a naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 48.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 49.

(1) Plan rasporeda korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj za sve zaposlene pisanom odlukom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine. Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a prvenstveno u skladu s potrebama organizacije rada, ravnatelj je dužan voditi računa i o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge prije donošenja plana rasporeda.

(2) Na temelju plana rasporeda korištenja godišnjeg odmora ravnatelj dostavlja svakom radniku pisanu odluku o trajanju i razdoblju.

Članak 50.

(1) Odluka o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto.

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

Članak 51.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće kalendarske godine.

(2) Godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora iz prošle kalendarske godine koji nije iskorišten ili je prekinut zbog bolesti ili korištenja roditeljskog, roditeljskog ili 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 slijedeće kalendarske godine.

(3) Iznimno od stavaka 2. ovog članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta te dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao koristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo koristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Plaćeni dopust

Članak 52.

(1) Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za slijedeće slučajeve:

| | |
|--|---------------|
| - zaključenja braka ili životnog partnerstva | 5 radnih dana |
| - rođenje ili posvajanje djeteta za svako dijete | 5 radnih dana |
| - rođenje unuka | 1 radni dan |
| - smrt supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici, roditelja, očuha i maćehe, posvojitelja, djeteta, pastorka, posvojenika, brata, sestre, unuka | 5 radnih dana |
| - smrti djeda, bake te roditelja supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici | 2 radna dana |
| - teške bolesti djeteta, pastorka, posvojenika, supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici, ili roditelja | 3 radna dana |
| - selidbe u istom mjestu stanovanja | 1 radna dana |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja | 2 radna dana |
| - prirodne nepogode koja je neposredno zadesila radnika | 5 radnih dana |
| - dobrovoljno darivanje krvi za svako davanje | 1 radni dan |
| - polaganja stručnog ispita prvi put | 5 radnih dana |
| - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, | |
| - obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | 2 radna dana |
| - nastupa na kulturnim ili športskim priredbama | 1 radni dan |

(2) Razdoblje provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenim na radu.

(3) Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust, dužan je podnijeti pisani obrazloženi zahtjev za korištenje prava na plaćeni dopust te ima pravo na korištenje prava na plaćeni dopust u vrijeme nastanka ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava.

(4) O zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta odlučuje ravnatelj pisanom odlukom kojom utvrđuje opravdanost korištenja plaćenog dopusta te njegovo trajanje.

Članak 53.

(1) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastanka okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust.

(2) Kad osnova za korištenje plaćenog dopusta nastane u vrijeme korištenja godišnjeg odmora, na zahtjev radnika, godišnji odmor će se prekinuti te će radnik koristiti plaćeni dopust.

(3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i svako darivanje krvi, neovisno o broju dana iskorištenih po toj osnovi.

(4) U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi dan plaćenog dopusta se, u pravilu, koristi neposredno nakon darivanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon darivanja krvi, dan plaćenog dopusta koristit će se naknadno, prema dogovoru s ravnateljem.

Članak 54.

(1) Radnik kojeg Vrtač upućuje na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ili se sam školuje, ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita, ukupno do 15 radnih dana godišnje.

(2) Za pripremanje i polaganje završnog ispita, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

(3) Ako to zahtijevaju okolnosti, radniku se može odobriti plaćeni dopust za potrebe školovanja, stručnog osposobljavanja ili usavršavanja i u duljem trajanju, ali ne duže od 30 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.

(4) Odluku o ostvarivanju prava na plaćeni dopust prema odredbama ovog članka donosi ravnatelj.

Neplaćeni dopust

Članak 55.

(1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine.

(2) Za pružanje osobne skrbi radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje.

(3) Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Članak 56.

(1) Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj.

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

Odsutnost s posla

Članak 57.

(1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

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

V. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 58.

(1) Plaća se radniku isplaćuje jednom mjesečno za protekli mjesec.

(2) Za prethodni mjesec plaća i naknada plaće se isplaćuje najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu.

(3) Plaća se iskazuje u bruto iznosu.

(4) Poreze i doprinose izračunava i isplaćuje poslodavac.

(5) Vrtić će radniku, prigodom isplate plaće, uručiti pisani izračun plaće bilo to u fizičkom obliku.

Članak 59.

(1) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

(2) Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće za službenike i namještenike u javnim službama.

(3) Osnovicu za obračun plaće radnika Vrtića određuje osnivač Vrtića zasebnom odlukom.

Članak 60.

(1) Osnovna plaća radnika uvećat će se za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 61.

(1) Pravo na postotno uvećanje vrijednosti koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta imaju svi zaposlenici ovisno o ukupnom broju godina neprekinutog radnog staža ostvarenog u Vrtiću i to:

- od 20 do 29 godina radnog staža za 4 %
- od 30 do 34 godine radnog staža za 6 %
- od 35 i više godina radnog staža za 8 %.

Dodaci na plaću

Članak 62.

(1) Plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću 50%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom u okviru 40 satnog radnog tjedna 25%
- za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi u okviru 40 satnog radnog tjedna 50%
- za dnevni dvokratni rad s prekidom dužim od 90 minuta 10%
- za smjenski rad 10%.

(2) Umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim punim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 sat (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

(3) Ukoliko odgojitelj u dogovoru s ravnateljem umjesto plaćenog prekovremenog rada koristi slobodne dane obračun se vrši na način da se ukupni broj prekovremenih sati dijeli s 5,5 kako bi se dobio broj slobodnih dana na koje radnik ima pravo.

Članak 63.

(1) Za obavljanje poslova vođenja Vrtića, Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja imenuje osobu koja zamjenjuje ravnatelja u slučaju privremene spriječenosti u obavljanju ravnateljskih poslova.

(2) Osoba iz stavka 1. ovog članka ima prava i dužnosti obavljati one poslove ravnatelja čije se izvršenje ne može odgađati do ravnateljeva povratka.

(3) U vrijeme prisutnosti ravnatelja u Vrtiću, osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je obavljati sve poslove vezane za vođenje Vrtića prema nalogu i u suradnji s ravnateljem, kao i poslove koordinatora voditelja objekata.

(4) Poslove iz stavka 1. do 3. ovog članka osoba koja zamjenjuje ravnatelja obavlja uz svoj redovan rad u Vrtiću.

(5) Osobi iz stavka 1. ovog članka koja taj posao obavlja uz svoj redovan rad obračunava se dodatak na osnovnu plaću koji iznosi 30%.

Članak 64.

(1) Odgojitelju koji uz svoj rad provodi obogaćene programe u odgojno obrazovnoj skupini koje vrtić dodatno naplaćuje od korisnika (npr. rano učenje stranog jezika, glazbeni, likovni, sportski,

dramski i slični program), pripada pravo na stimulativni dodatak u visini od 10% njegove osnovne plaće.

(2) Stimulativni dodatak iz stavka 1. ovog članka neće se isplaćivati u mjesecima u kojima se obogaćeni program ne provodi.

Članak 65.

(1) Odgojitelju koji uz svoj rad obavlja poslove vođenja programa predškole obračunava se dodatak na osnovnu plaću od 30%.

(2) Osobi koja s Vrtićem sklapa ugovor o dodatnom radu, odnosno kao vanjski suradnik radi provođenja programa predškole, naknada se obračunava za odrađene sate rada.

Članak 66.

(1) Odgojitelju koji uz svoj rad obavlja i poslove voditelja objekta obračunava se dodatak na osnovnu plaću od 5,00 %.

Članak 67.

(1) Kada su uvjeti rada odgojitelja znatno otežani (rad u spojenim skupinama, rad u grupi s nestručnom zamjenom, rad u grupi s djetetom s teškoćama u razvoju ako nije osiguran treći odgojitelj ili pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju) obračunava se dodatak na osnovnu plaću od 5%.

(2) U slučaju nastupanja više otežanih uvjeta rada iz stavka 1. ovog članka, ukupni dodatak na osnovnu plaću ne može iznositi više od 10%.

(3) Dodatak iz stavka 1. ovog članka obračunava se ako otežani uvjeti rada traju najmanje 10 radnih dana.

Članak 68.

(1) Kada radnik koji radi na računovodstvenim poslovima, poslovima prehrane, održavanja čistoće objekata, pranja, šivanja, nabave, grijanja i održavanja prostora u cjelodnevnom programu tijekom redovnog radnog vremena obavlja veći opseg poslova od propisanog, ima pravo na uvećanje osnovne plaće od 5%.

(2) Odluku o isplati naknade za rad u preopterećenju donosi ravnatelj.

(3) Ravnatelj je dužan u najkraćem mogućem roku osigurati zamjenu za odsutnog radnika kako bi se rad u preopterećenju drugih radnika sveo na minimum.

Naknada plaće

Članak 69.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je na radu za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio Vrtić,
- za vrijeme prekida rada zbog toga što Vrtić nije poduzeo mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

(2) Pod naknadom plaće u smislu stavka 1. ovog članka smatra se prosječna plaća isplaćena radniku u prethodna tri mjeseca.

Članak 70.

(1) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 80% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

(2) Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

(3) Iznimno, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

(4) Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.

VI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Troškovi prijevoza

Članak 71.

(1) Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ukoliko udaljenost od mjesta stanovanja iznosi više od dva u visini mjesečne karte javnog prijevoza, a najviše do 150 eura.

(2) Kada radnik koristi godišnji odmor, rodiljni ili roditeljski dopust, privremeno je spriječen za rad i za druge dane kada nije na poslu naknada za trošak prijevoza neće se isplatiti. Umanjenje iznosa izračunava se na način da se prvo mjesečni iznos karte javnog prijevoza (najviše do 150 eura) podjeli s brojem radnih dana u mjesecu. Iznos koji otpada na pojedini radni dan množi se s

brojem dana u kojima je radnik redovito radio te tako dobiveni iznos čini naknadu troška prijevoza u pojedinom mjesecu.

(3) Za dane u kojima radnik radi dvokratno obračunavaju se dva iznosa koji sukladno stavku 2. ovog članka otpadaju na pojedini radni dan u tom mjesecu.

Naknada za službeni put

Članak 72.

(1) Radnik ima pravo na naknadu za troškove službenog puta sukladno zakonom propisanim pravilnicima.

(2) Ukoliko radnik koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo, čije korištenje nije odobreno, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenog prijevoznog sredstva.

(3) Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe ili zbog izvršavanja dnevnih radnih obaveza kada je radniku dozvoljena uporaba privatnog automobila, a radniku se nadoknađuju troškovi u po prijednom kilometru sukladno važećim propisima i priloženoj evidenciji.

Članak 73.

(1) Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najkasnije neposredno prije putovanja.

(2) U nalogu iz stavka 1. mora biti naznačeno prijevozno sredstvo.

VII. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

Zaštita zdravlja

Članak 74.

(1) Vrtić je dužan osigurati uvjete zdravlja i sigurnosti radnika na radu.

(2) Vrtić će poduzeti mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika uključujući mjere za sprječavanje rizika na radu te pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Članak 75.

(1) Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao Vrtić.

(2) Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka. Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

(3) Prava iz prethodnog stavka ne primjenjuju se u slučaju rata ili neposredne ratne opasnosti, kao i u slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa.

Članak 76.

(1) U svim prostorima Vrtića zabranjeno je pušenje.

(2) Znakovi o zabrani pušenja stavljaju se na vidna mjesta u prostorima Vrtića.

(3) O provođenju mjere iz stavka 2. ovoga članka skrbi ravnatelj Vrtića.

Članak 77.

(1) Radnicima Vrtića zabranjeno je konzumiranje alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti prije stupanja na rad i tijekom rada te njihovo unošenje u radne prostorije.

(2) Ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba dužna je prikladnim mjerama provoditi zabranu uzimanja alkoholnih pića i sprječavati zlorabu sredstava ovisnosti u Vrtiću.

(3) Pod prikladnim mjerama iz stavka 2. ovoga članka razumijevaju se mjere primjerene utvrđenim potrebama zaštite na radu, koje u pravilu obuhvaćaju aktivnosti:

- sprječavanja uzimanja alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti tijekom rada i provođenje zabrane njihovog unošenja u radne prostorije i prostore,
- izvješćivanja radnika o štetnosti sredstava ovisnosti i njihovom utjecaju na radnu učinkovitost,
- prevencije ovisnosti na radnom mjestu u skladu sa stvarnim potrebama, provođenjem postupka provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

Članak 78.

(1) U slučaju osnovane sumnje ili temeljem pisanog zahtjeva roditelja djeteta polaznika Vrtića, ravnatelj je dužan naložiti provođenje postupka provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

(2) Provjeru je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugoga sredstva ovisnosti, obavlja osoba koju ravnatelj za to pisano ovlasti, odnosno ovlaštena ustanova u koju ravnatelj pisano uputi radnika na provjeru.

- (3) Provjera radnika za kojega postoji osnovana sumnja da je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti, može se provesti samo uz radnikov pristanak.
- (4) Provjera alkoholiziranosti radnika obavlja se alкотestom ili drugim prigodnim aparatom, ako njime Vrtić raspolaže, odnosno vađenjem i analizom krvi u za to ovlaštenoj ustanovi.
- (5) Ako se provjerom utvrdi da u organizmu radnika ima opojnih droga ili alkohola ili radnik uskrati pristanak za provjeru, smatra se da je pod utjecajem sredstava ovisnosti.
- (6) O provjeri je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti sastavlja se zapisnik.
- (7) Radnika za kojega se utvrdi da je pod utjecajem alkohola ili drugoga sredstva ovisnosti, ravnatelj je dužan bez odgode udaljiti s radnog mjesta.
- (8) Ako radnik odbije napustiti mjesto rada, ravnatelj se bez odgode treba obratiti za pomoć najbližoj policijskoj postaji.
- (9) Ravnatelj može, u svako doba radnog vremena u Vrtiću, naložiti provođenje postupka provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

Članak 79.

- (1) Ravnatelj ne smije provesti postupak provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem sredstava ovisnosti kod radnika koji ima potvrdu da se nalazi u programu liječenja, odvikavanja od ovisnosti ili rehabilitacije, odnosno u izvanbolničkom tretmanu liječenja od ovisnosti i (ili) na supstitucijskoj terapiji, ali može predložiti Upravnom vijeću Vrtića donošenje odluke o upućivanju radnika na prosudbu radne sposobnosti.

Članak 80.

- (1) U slučaju ozljede na radu ili iznenadne bolesti radnicima se treba pružiti prva pomoć.
- (2) Ormarić za prvu pomoć s potrebnim sanitetskim materijalom mora biti postavljen tako da može biti dostupan radnicima u svakoj prigodi.

Zaštita privatnosti

Članak 81.

- (1) Radnici su obvezni Vrtiću dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u djelokrugu rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom kao što su: podaci za obračun poreza iz dohotka i za određivanje osobnih odbitaka, podaci o školovanju i određenim specijalističkim znanjima i vještinama, zdravstvenom stanju i

stupnju invalidnosti, podaci o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podaci vezani uz zaštitu majčinstva. itd.

(2) Takva vrsta osobnih podataka iz stavka 1. ovoga članka koje Vrtić treba prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama zbog ostvarivanja prava i obveza iz radnog, odnosno u vezi s radnim odnosom, jesu podaci nužni za ostvarivanje određenog konkretnog prava i obveza iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom.

(3) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili osoba koju on za to posebno opunomoći.

(4) Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti Vrtiću ili opunomoćenoj osobi.

(5) Netočni osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

(6) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

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

Zaštita od diskriminacije i zaštita dostojanstva

Članak 82.

(1) Zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 83.

(1) Sve mjere koje su previđene Zakonom o radu, drugim posebnim zakonima te ovim Pravilnikom, a koje se odnose na čuvanje zdravlja i prevenciju kaznenih i prekršajnih djela, pozitivne akcije, pogodovanje trudnicama, osobama koje se koriste odredbama Zakona o roditeljskim potporama, starijim osobama, osobama s pravnom obvezom uzdržavanja koje redovito ispunjavaju obvezu uzdržavanja i osobama s invaliditetom, određivanje najniže dobi i/ili profesionalnog iskustva i/ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili kao uvjeta za stjecanje drugih pogodnosti vezanih uz radni odnos kada je to predviđeno posebnim propisima, određivanje prikladne i primjerene najviše dobi kao razlog za prestanak radnog odnosa te propisivanje dobi kao uvjeta za stjecanje prava na mirovinu, na temelju državljanstva prema posebnim propisima, stavljanje u nepovoljniji položaj pri utvrđivanju prava i obveza iz obiteljskog odnosa kada je to određeno zakonom, ne smatraju se diskriminacijom.

Članak 84.

(1) Diskriminaciju predstavlja uznemiravanje, što znači svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 82. ovoga Pravilnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(2) Diskriminaciju predstavlja i spolno uznemiravanje što znači svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Uznemiravanjem u tijeku rada smatra se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakti spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemirujući telefonski pozivi, poruke e-pošte, SMS,
- korištenje nepriličnih izraza i tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanje poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.

Članak 85.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova od postupanja nadređenih radnika, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim propisima.

(2) Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjerenju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim propisima.

(3) Radnici su dužni prigodom obavljanja poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike te, u granicama svojih ovlasti, spriječiti uznemiravanje od drugih radnika kao i trećih osoba i o tome obavijestiti ravnatelja.

Članak 86.

(1) Ravnatelj je dužan imenovati dvije osobe različitog spola (ako je to moguće) koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: ovlaštena osoba).

(2) Ravnatelj ili ovlaštena osoba iz stavka 1. ovoga članka dužni su, što je prije moguće, a najkasnije u roku od 8 dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako se utvrdi da ono postoji.

(3) Ravnatelj, odnosno ovlaštena osoba dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

(4) Ravnatelj, odnosno ovlaštena osoba, u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

(5) O svim radnjama koje se poduzmu u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja sastaviti će se zapisnik ili službena zabilješka.

(6) Zapisnik će se u pravilu sastavljati tijekom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala te u slučaju njihovog suočenja. Svi radnici dužni su surađivati s ravnateljem odnosno ovlaštenom osobom, odazvati se njihovu pozivu te im priopćiti podatke koji su važni za utvrđivanje činjenica u postupku u vezi s pritužbom radnika, koje su im već poznate.

(7) Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

(8) U zapisniku će se posebno navesti da je ravnatelj odnosno ovlaštena osoba svę prisutne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni te da su upozoreni na posljedice odavanja te tajne.

(9) Službena zabilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza te je potpisuje ravnatelj odnosno ovlaštena osoba. Službena zabilješka će se sastaviti i ukoliko strana koja se sasluša odbije potpisati zapisnik.

Članak 87.

(1) Pri procjeni koje ponašanje predstavlja povredu dostojanstva radnika potrebno je uzeti u obzir sve okolnosti pojedinog slučaja, a to su osobito težina povrede i posljedice koje iz nje proizlaze, je li riječ o jednokratnom ili višestrukome ponašanju koje vrijeđa dostojanstvo radnika, vrsta posla koju radnik obavlja, običaji u ponašanju, namjera uznemiravanja i druge okolnosti slučaja.

Članak 88.

(1) Nakon provedenog postupka, ravnatelj odnosno ovlaštena osoba će u pisanom obliku izraditi izvješće u kojem će:

- utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
- utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

(2) Izvješće iz stavka 1. ovoga članka sastoji se od odlučnih činjenica utvrđenih u zapisniku te odluke o tome je li došlo do uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja podnositelja pritužbe.

Članak 89.

(1) U slučaju iz članka 88. stavak 1. točka 1., ravnatelj, odnosno ovlaštena osoba, će u svom izvješću navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan te predložiti neku od slijedećih mjera za zaštitu dostojanstva:

- izmjenu rasporeda rada,
- premještanje u drugi objekt u slučaju da postoji takva mogućnost ili
- izricanje upozorenja.

(2) U izvješću iz stavka 1. ovog članka, ravnatelj, odnosno ovlaštena osoba, može predložiti Upravnom vijeću donošenje odluke o otkazu ugovora o radu radniku za kojeg je utvrđeno da je drugu osobu uznemiravala ili spolno uznemiravala, ako je težina uznemiravanja takva da se izricanjem mjera iz stavka 1. ovog članka ne bi postigla odgovarajuća svrha, odnosno spriječilo daljnje uznemiravanje.

(3) U slučaju iz članka 77. stavak 1. točka 2., ravnatelj, odnosno ovlaštena osoba, će u izvješću odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 90.

(1) Ako Vrtić u roku od 8 dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad, dok mu se ne osigura zaštita, uz uvjet da u daljnjem roku od 8 dana zatraži sudsku zaštitu pred nadležnim sudom.

(2) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Vrtić zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Vrtiću i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio sudsku zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Vrtić u roku od 8 dana od dana prekida rada.

(3) Za vrijeme prekida rada iz stavka 2. i 3. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Članak 91.

(1) Protivljenje radnika ponašanju koje se karakterizira kao uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju.

VIII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 92.

(1) Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,

- istekom vremena na koji je sklopljen (ako je sklopljen na određeno vrijeme),
- kada radnik stekne uvjete za odlazak u mirovinu, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

(2) Odgojno obrazovnim radnicima te ostalim radnicima kojima se tijekom radnog staža u dječjem vrtiću naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuju njihovu radnu sposobnost upućuje se na liječnički pregled.

(3) Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi upravno vijeće, na prijedlog ravnatelja.

(4) Odgojno – obrazovnim radnicima te ostalim radnicima koji odbiju izvršiti odluku iz stavka 3. ovog članka prestaje radni odnos u Vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(5) Ako se liječničkim pregledom utvrdi da je radna sposobnost radnika bitno narušena, otkazat će mu se ugovor, i istodobno, ako postoji mogućnost, predložiti sklapanje ugovora o radu po izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora) i to za obavljanje poslova za koje je radno sposoban. Ako radnik odbije raspored prestaje radni odnos u Vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(6) Osim iz razloga navedenih u stavku 1., 4. i 5. ovog članka, odgojno – obrazovnim radnicima i stručnim suradnicima radni odnos prestaje:

- ako nastupe okolnosti iz članka 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju,
- ako Upravno vijeće utvrdi da odgojitelj i stručni suradnik ne ostvaruju odgojno – obrazovni program sukladno zakonu i propisu donesenom na temelju zakona,
- ako ne položi stručni ispit u propisanom roku,
- u drugim slučajevima propisanim Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju i Zakonom o radu.

Članak 93.

(1) Sporazum radnika i Vrtića o prestanku ugovora o radu mora biti sklopljen u pisanom obliku.

Otkaz

Članak 94.

(1) Ugovor o radu mogu otkazati obje ugovorne strane.

(2) Otkaz ugovora o radu može biti redoviti i izvanredni.

Članak 95.

(1) Radnik može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći razloge za otkaz.

(2) U slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu, radnik je obavezan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

Redoviti otkaz

Članak 96.

Vrtić može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok u slučaju:

- prestanka potrebe za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Izvanredni otkaz

Članak 97.

(1) Na izvanredni otkaz ugovora o radu imaju pravo i poslodavac i radnik bez obveze poštivanja ugovornog ili propisanog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

(3) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, ravnatelj je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

(4) U slučaju iz stavka 1. ovog članka, stranka koja želi otkazati ugovor o radu ima pravo zahtijevati od strane koja je kriva za otkaz, naknadu štete koja je nastala neizvršavanjem ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 98.

(1) Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa zbog kojih Vrtić može izvanredno otkazati radniku ugovor o radu smatra se:

1. nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje obveza iz radnog odnosa,
2. uznemiravanje i spolno uznemiravanje drugih radnika,

3. nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca,
4. nesvršishodno i neodgovorno korištenje imovine Vrtića,
5. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari,
6. zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
7. odavanje poslovne, službene ili druge tajne koju je radnik saznao na radu ili u svezi s radom,
8. zloupotreba prava korištenja bolovanja,
9. povreda propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i životne okoline,
10. povreda propisa o obrani i zaštiti,
11. ometanje drugog radnika u radu,
12. nezakonito otuđenje imovine vrtića,
13. neovlaštena posluga sredstvima koja su dana radnicima za izvršavanje njihovih poslova,
14. dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva ili uzimanje alkohola odnosno drugog omamljujućeg sredstva tijekom radnog vremena,
15. izazivanje nereda ili tuče u prostorijama vrtića,
16. neopravdano izostajanje s posla,
17. protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu Vrtića,
18. kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi s radom,
19. neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obaveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili je nastupila materijalna ili druga šteta za Vrtić,
20. nedopušten ulazak u poslovne prostorije Vrtića,
21. obavljanje rada kojim se konkuriira Vrtiću,
22. organiziranje ili sudjelovanje u štrajku na način protivan zakonu, kolektivnom ugovoru ili pravilniku,
23. podnošenje netočnog obračuna troškova službenog putovanja,
24. neovlašteno korištenje opreme (hardware) ili programa (software) vrtića,
25. nepristojno ponašanje radnika prema poslovnim partnerima ili drugim radnicima,
26. nepoštivanje autoriteta nadređenih osoba,
27. iznošenje ili prenošenje netočnih podataka o radu vrtića, čime se nanosi šteta ugledu,
28. davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka u vrtiću,
29. odbijanje odgode odnosno prekida korištenja odmora koji je u slučaju prijekne potrebe zatražio ravnatelj vrtića,
30. grubo i neopravdano odbijanje izvršenja naređenog posla,
31. onemogućavanje ovlaštenog radnika u provođenju inventure, revizije ili drugog oblika interne kontrole,
32. netočno evidentiranje podataka o radu s namjerom pribavljanja sebi ili drugoj osobi protupravne imovinske koristi,
33. samovoljno napuštanje mjesta rada.

Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika

Članak 99.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, ravnatelj je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.
- (2) Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim u slučajevima u kojima postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

Članak 100.

- (1) Otkaz mora biti u pisanom obliku i mora biti obrazložen.
- (2) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje, a otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza (primjena pravila o dostavi pismena prema Zakonu o upravnom postupku).
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (5) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.
- (6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Otkazni rok

Članak 101.

- (1) U slučaju redovitog otkaza, primjenjuju se otkazni rokovi određeni Zakonom o radu.

Članak 102.

(1) Radnik može na zahtjev poslodavca prestati raditi i prije isteka roka ili ugovora o radu, ali mu je obavezan isplatiti naknadu plaće i priznati sva prava kao da je radio za cijelo vrijeme otkaznog roka.

Članak 103.

(1) U slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

(2) U sporazumu između poslodavca i radnika rokovi iz članka 101. mogu se skratiti.

Članak 104.

(1) Za vrijeme trajanja otkaznog roka, radnik ima pravo izostati s posla najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja i pravo na naknadu plaće za vrijeme provedeno izvan radnog mjesta.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 105.

(1) Vrtić može otkazati ugovor i istodobno predložiti radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

(2) Ako u navedenom slučaju radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

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

(4) U slučaju otkaza otkazni rok teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

IX. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 106.

(1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta za kojeg drži da mu je istim povrijeđeno neko pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti Upravnom vijeću zahtjev za zaštitu prava.

(2) Ako raspolaže relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, Upravno vijeće će o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 107.

(1) Kada Upravno vijeće utvrdi da je radnikov zahtjev za ostvarivanje prava nerazumljiv ili nepravodoban, zahtjev će odbaciti.

Članak 108.

(1) Ako ne postupi prema članku 107. ovoga pravilnika, odlučujući o zahtjevu, Upravno vijeće može:

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

X. DOSTAVA PISMENA

Članak 109.

(1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku u pravilu neposredno na radnome mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu ili se vodi dostavna knjiga ili potpisom na primjerku pismena koji ostaje u predmetu) potpisuju radnik i dostavljač ako se radi o dostavnici. Radnik treba sam označiti nadnevak primitka pismena. Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena.

(2) Kada radniku pismeno nije dostavljeno na radno mjesto, treba mu pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu. U slučaju odbijanja prijama pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese radnika dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči vrtića.

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

XI. POSLOVNA TAJNA

Članak 110.

(1) Svi zaposleni u Vrtiću dužni su čuvati kao poslovnu tajnu sve informacije i podatke koje saznaju u tijeku obavljanja poslova i radnih zadataka, a koja su značajna za poslovanje.

(2) U slučaju nepoštovanja odredbi iz stavka 1. ovog članka radniku može prestati radni odnos, a ujedno će biti obavezan na naknadu nastale štete prema općim propisima obveznog prava.

XII. NAKANADA ŠTETE

Članak 111.

(1) Ukoliko radnik namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Vrtiću, dužan je istu nadoknaditi.

(2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao, uz naznaku da ukoliko se ne može utvrditi dio štete koji je uzrokovao svaki pojedini radnik, svi su radnici jednako odgovorni i štetu naknađuju solidarno u jednakim dijelovima.

Članak 112.

(1) Ukoliko radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Vrtić mu je dužan naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz prethodnog stavka ovog članka, odnosi se i na štetu koju je Vrtić uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XIII. RADNIČKO VIJEĆE

Članak 113.

(1) Radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, osim radnika zaposlenih u tijelima državne uprave, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

Članak 114.

(1) Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima; tajnim glasovanjem, izabrati jednog ili više svojih predstavnika koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

(2) Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod određenog poslodavca.

Članak 115.

(1) Broj članova radničkog vijeća utvrđuje se sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 116.

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

(3) Sindikalnom povjereniku u funkciji radničkog vijeća neće se isplaćivati naknada plaće za šest radnih sati tjedno nego će naknada plaće biti zamijenjena za slobodne dane na način da 8 radnih sati zamjeni jedan slobodan dan, što će biti utvrđeno sporazumom Vrtića i sindikalnog povjerenika.

Članak 117.

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

Članak 118.

(1) Sindikalni povjerenik zbog sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj.

(2) Sindikalnog povjerenika za vrijeme obnašanja dužnosti i 10 mjeseci po prestanku obnašanja dužnosti ne može se bez suglasnosti sindikata:

- premjestiti u okviru Vrtića, odnosno premjestiti u drugu ustanovu,
- utvrditi kao višak zaposlenih,
- premjestiti ga na nepovoljnije radno mjesto,
- otkazati ugovor o radu,
- na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dosadašnje uvjete rada u odnosu na ostale radnike.

Članak 119.

(1) Vrtić, odnosno Upravno vijeće dužni su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada. O zauzetim stavovima dužni su u roku od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti sindikat.

Članak 120.

(1) Poblži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i ravnatelja uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.

(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 je dužan 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 je dužan pokrenuti postupak raspuštanja radničkog vijeća ili isključenja pojedinog člana radničkog vijeća.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 121.

(1) Na sve odnose između radnika i Vrtića, koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe ostalih općih akata kojima se uređuju prava i obveze radnika i Vrtića te zakona ili kolektivnog ugovora.

(2) Odredbe ovog Pravilnika mogu se mijenjati i dopunjavati na način i u skladu sa Zakonom o radu i drugim propisima koji uređuju materiju radnih odnosa.

Članak 122.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od objave na oglasnoj ploči i web stranici Vrtića.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

Novak

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči i mrežnoj stranici Vrtića na dan 10. lipnja 2024. godine, te je stupio na snagu na dan 18. lipnja 2024. godine.

PRIVREMENA RAVNATELJICA

Lučiji Šušpek

