

Na temelju članka 26. i članka 233. stavka 1. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22), članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19 i 57/22), članka 19. Zakona o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18 i 96/18) i članka 43. stavka 1. Alineje 15. Statuta Dječjeg vrtića FIJOLICA Novi Vinodolski, Upravno vijeće Dječjeg vrtića FIJOLICA na 37. Sjednici održanoj elektroničkim putem od dana dana 19.06. 2023. godine do dana 21.06.2023. donosi

PRAVILNIK O RADU

DJEČJEG VRTIĆA FIJOLICA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Dječji vrtić FIJOLICA Novi Vinodolski (u daljnjem tekstu: Vrtić) uređuje izbor radnika, zasnivanje radnog odnosa, prava i obveze Vrtića i radnika, zaštitu privatnosti i dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije, zaštitu na radu, plaću i naknadu plaće, materijalna prava radnika, obvezu čuvanja podataka, prestanak radnog odnosa, odgovornost radnika za povrede obveza iz radnog odnosa i druga pitanja u svezi s radnim odnosima.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su s Vrtićem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom.

Nitko u Vrtiću ne može početi s radom prije sklapanja ugovora o radu.

Članak 3.

Odredbe ovog Pravilnika ne primjenjuju se u slučaju da su pojedina prava iz radnog odnosa zakonom, podzakonskim propisima i ugovorom o radu povoljnije uređena od prava određenih ovim Pravilnikom.

Članak 4.

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

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

Članak 5.

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 vještinu, štititi poslove i interese Vrtića i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada u Vrtiću, a Vrtić će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

II. IZBOR RADNIKA I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

2.1.Sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

Potrebu zasnivanja radnog odnosa utvrđuje ravnatelj.

Članak 7.

Izbor i trajno zapošljavanje ili zapošljavanje radnika dulje od 60 dana obavezno se provodi putem natječaja.

Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te na oglasnoj ploči Vrtića.

Odluku o objavi natječaja iz stavka 1. ovoga članka donosi Upravno vijeće Vrtića (u daljnjem tekstu: Upravno vijeće).

Članak 8.

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

- naziv i sjedište Vrtića,
- naziv i vrsta posla za koji će se sklopiti ugovor o radu,
- uvjeti koje treba ispuniti kandidat,
- isprave kojima dokazuje ispunjavanje uvjeta,
- vrijeme na koje se zaključuje ugovor o radu,
- rok u kojemu osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj, koji ne može biti kraći od osam (8) dana,
- odredbe o ravnopravnosti spolova (M/Ž)
- provjera stručnih i radnih sposobnosti testiranjem (ukoliko će se provoditi).

Članak 9.

Nakon isteka natječajnog roka provodi se postupak izbora prijavljenih kandidata.

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

Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi se testiranjem, određivanjem osobi da obavi neki posao, razgovorom, upućivanjem osobe na liječnički pregled i sl.

Članak 10.

Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 9. ovoga Pravilnika obavlja Povjerenstvo ili radnik Vrtića kojega ravnatelj za to opunomoći.

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

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

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

Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika snosi Vrtić.

Članak 11.

Odluku o izboru odnosno zasnivanju radnog odnosa donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Članak 12.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz Zakona, natječaj će se ponoviti u roku od pet (5) mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni odnos se može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

Članak 13.

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

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

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

Članak 14.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

- ugovornim stranama i njihovu identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
- o mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- o nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak opis poslova ili opis radova,
- sklapa li se ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme te o danu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- o očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- o trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,

- o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
- o osnovnoj plaći, dodacima na plaći i razdoblju isplate,
- o trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
- tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
- pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
- trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

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

Članak 15.

Ravnatelj je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu, kada je sklopljen u pisanom obliku.

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

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

Članak 16.

Ravnatelj je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku do osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna zakonska osiguranja.

Članak 17.

Osobe koje prema natječaju nisu izabrane, ravnatelj o neizboru izvješćuje i vraća im natječajnu dokumentaciju.

Članak 18.

Ravnatelj može bez natječaja neposredno s radnikom sklopiti ugovor o radu:

- na određeno vrijeme kada obavljanje poslova ne trpi odgodu do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 kalendarskih dana,
- kada potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 kalendarskih dana
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u Vrtiću ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u Vrtiću ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova.

Članak 19.

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

2.2. Rad na određeno vrijeme

Članak 20.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ravnatelj s istim radnikom može sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru izrijekom navodi.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme prema stavku 3. ovoga članka ne može biti duže od tri (3) godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili zbog drugih objektivnih razloga dopuštenih zakonom.

Članak 21.

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

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

Članak 22.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru.

O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj izvješćuje radnika usmeno ili pisano.

2.3. Probni rad

Članak 23.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada ne može se ugovoriti u vremenu duljem od šest mjeseci.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, razdoblje u kojem je ugovoren probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust. U navedenom slučaju, 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.

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

Probni rad može trajati:

- do mjesec dana za poslove za koje se traži osnovna škola ili NSS;
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži SSS;
- do tri mjeseca za poslove za koje se traži VŠS,
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži VSS.

Članak 24.

Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba koju za to ovlasti ravnatelj.

Osoba koju ravnatelj ovlasti da prati rad radnika mora imati najmanje isti stupanj i istu vrstu stručne spreme kao i radnik na probnom radu.

Najkasnije osam (8) dana prije isteka probnog rada daje se ocjena rezultata probnog rada sa odgovarajućim obrazloženjem.

Članak 25.

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

Članak 26.

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

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazuje mu se ugovor o radu uz otkazni rok od sedam (7) dana.

Otkaz mora biti u pisanom obliku sa obrazloženjem otkaza.

Otkazni rok od sedam dana počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

III. PRIPRAVNICI I STRUČNI ISPIT

Članak 27.

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

Članak 28.

Prava i obveze Vrtića, odgojitelja i stručnih suradnika pripravnika uređuju se ugovorom o radu.

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

Članak 29.

Pripravnički staž traje godinu dana.

Nakon obavljenog pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.

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

Rok iz stavka 3. ovoga članka ne teče za vrijeme rodiljnog dopusta, privremene neposobnosti za rad i vojne službe.

Način i uvjete polaganja stručnih ispita kao i program pripravničkog staža propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

Članak 30.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita iz članka 27. ovoga Pravilnika primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga Zakona.

Članak 31.

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

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 29. stavka 1. ovoga Pravilnika.

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

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

IV. RADNO VRIJEME

4.1. Puno radno vrijeme

Članak 32.

Puno radno vrijeme radnika u Vrtiću iznosi 40 sati tjedno.

Pod radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja za obavljanje poslova kada postoji takva potreba.

Članak 33.

Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana.
Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

Članak 34.

Raspored radnog vremena, odnosno raspored radnih obveza radnika utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom.
Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Članak 35.

Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
Radnik za trajanja radnog vremena može napustiti radni prostor Vrčića samo uz dopuštenje ravnatelja.

4.2. Dodatan rad radnika

Članak 36.

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu u Vrčiću može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.
Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti ravnatelja o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.
Na dodatni rad radnika primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

4.3. Nepuno radno vrijeme

Članak 37.

S radnikom se može sklopiti s ugovor o radu u nepunom radnom vremenu kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punome radnom vremenu.
Ako radnik s kojim je sklopljen ugovor o radu s nepunim radnim vremenom radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj treba s drugim poslodavcima dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.
Ravnatelj može radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, rasporediti radne obveze u sve dane u tjednu ili samo u neke dane u tjednu.

Članak 38.

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

Članak 39.

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 Vrtiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.

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

4.4. Prekovremeni rad

Članak 40.

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

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

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

Članak 41.

Ravnatelj može od radnika zahtijevati prekovremeni rad samo pisanim putem.

Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu štetu, zamjene radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada ravnatelj može usmeno naložiti prekovremeni rad i isto je dužan pisano potvrditi u roku do sedam (7) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen usmeno.

4.5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 42.

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

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

Preraspoređeno puno radno vrijeme radnika uključujući i prekovremeni rad ne smije biti veće od 48 sati tjedno.

Radno vrijeme trudnice, majke s djetetom do tri godine starosti, samohranog roditelja s djetetom do šest godina starosti te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu može se prerasporediti samo uz pisani pristanak tih radnika.

Članak 43.

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

V. ODMORI I DOPUSTI

5.1. Stanka i dnevni odmor

Članak 44.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na pauzu ili stanku od najmanje 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

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

5.2. Tjedni odmor

Članak 45.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

Dan tjednog odmora iz stavka 2. određuje ravnatelj.

5.3. Godišnji odmor

Članak 46.

U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana (4 tjedna).

Maloljetni radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 25 radnih dana (5 tjedana).

U trajanje godišnjeg odmora ne računavaju se blagdani, neradni dani, subota, nedjelja te razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju utvrđuje nadležni liječnik

Članak 47.

Godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava se prema sljedećim mjerilima:

- za svake 2 godine radnog staža.....1 radni dan
- roditelju s jednim ili više djece do 3 godine starosti..... 5 radnih dana
- radnici majci jednog ili više djece do 12 godina3 radna dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u skladu sa stavkom 1. ovoga članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 48.

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

Članak 49.

Radnik koji nije ispunio uvjet iz članka 47. ovoga Pravilnika kao i radnik kojemu radni odnos prestaje prije 01.07. kalendarske godine ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora određenog na način propisan člankom 46. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec dana trajanja radnog odnosa.

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.

Članak 50.

Prilikom prestanka ugovora o radu Vrtić je obvezan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cjelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, a naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 51.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 52.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, s time da prvi dio godišnjeg odmora mora trajati najmanje dva tjedna (10 radnih dana) neprekidno i mora se iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor. Drugi dio radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 53.

Najkasnije do 30. lipnja tekuće godine ravnatelj utvrđuje Plan rasporeda korištenja godišnjih odmora.

Ravnatelj je dužan obavijestiti radnika o rasporedu i trajanju najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

O Planu godišnjih odmora ravnatelj se treba savjetovati sa sindikalnim povjerenikom najkasnije do 1. lipnja tekuće godine.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo iskoristiti kada želi, s time da je dužan izvijestiti ravnatelja najmanje 3 dana prije korištenja.

5.4. Neplaćeni dopust

Članak 54.

Radnik može izostati s posla bez naknade plaće do 30 dana (neplaćeni dopust) u tijeku kalendarske godine u slijedećim slučajevima:

- pružanje osobne skrbi (skrb člana uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog stanja),
- gradnje ili popravka kuće ili stana,
- liječenja o vlastitom trošku,
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima,

Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj.

Za vrijeme korištenja neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

Vrtić može u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog stanja osobe kojoj se pruža osobna skrb.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi Vrtić ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima

5.5. Plaćeni dopust

Članak 55.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust do ukupno najviše 7 radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u svezi:

- sklapanje braka.....7 radnih dana,
- rođenje djeteta.....7 radnih dana,
- smrt supružnika, osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom

životnom partnerstvu, djeteta, roditelja, očuha i maćehe, posvojitelja, posvojenika i unuka..... 7 radnih dana,
 -smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika.....5 radnih dana,
 -selidba u istom mjestu stanovanja.....2 radna dana,
 -selidba u drugo mjesto stanovanja.....3 radnih dana,
 -teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja.....5 radnih dana,
 -polaganje stručnog ispita prvi put.....10 radnih dana,
 -dobrovoljnom davatelju krvi za svako davanje2 radna dana,
 -sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.2 radna dana,
 -elementarne nepogode.....5 radnih dana.

Odluku o broju plaćenih radnih dana iz prethodnog stavka donosi ravnatelj.

Razdoblje provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenim na radu.

Radnik ima pravo koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na temelju kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim kod darivanja krvi kada radnik ima pravo koristiti plaćeni dopust i nakon dobrovoljnog davanja krvi.

Ako okolnosti korištenja plaćenog dopusta nastupe za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio privremeno nesposoban za rad.

5.6. Odsutnost s posla

Članak 56.

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

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

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 57.

Ravnatelj je dužan zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i djece Vrtića.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka u Vrtiću će se održavati prostorije, uređaji, oprema, sredstva i pomagala i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.

Ravnatelj je dužan radnike redovno izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Članak 58.

Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.
Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada te djece i drugih osoba koje borave u Vrtiću.

Članak 59.

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

Članak 60.

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

Članak 61.

Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Vrtića kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.
Radnikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

Članak 62.

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

Članak 63.

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

Članak 64.

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

Članak 65.

Ravnatelj može imenovati nekoga od radnika Vrtića koji će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu radnika.

Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužaba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: ravnatelj) neposredno uoči da neki od radnika Vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povrede obveza iz radnog odnosa.

Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora Vrtića.

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 66.

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba podnijeti pritužbu ravnatelju.

U skladu s pritužbom radnika ravnatelj je dužan u roku do osam dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je ravnatelju istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.

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

Članak 67.

Kada se utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Vrtića prema člancima 67. i 68. ovoga Pravilnika, ravnatelj treba u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 68.

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

Članak 69.

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

VII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 70.

U Vrtiću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

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

Članak 71.

Pod izravnom diskriminacijom iz članka 68. stavka 2. ovoga Pravilnika razumijeva se stavljanje u nepovoljni položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.

Pod neizravnom diskriminacijom iz članka 68. 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 72.

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

Članak 73.

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

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

VIII. ZAŠTITA NA RADU

Članak 74.

Vrtić provodi zaštitu na radu radi osiguravanja nesmetanog rada radnika i sigurnog boravka djece i ostalih osoba u Vrtiću.

Provođenje zaštite na radu sastavni je dio radnih obveza svih radnika Vrtića.

8.1. Pravila zaštite na radu

Članak 75.

Preventiva zaštite na radu obuhvaća planirane ili poduzete mjere u svim radnim procesima Vrtića s ciljem sprječavanja ili smanjenja rizika na radu.

Zaštita na radu provodi se prema osnovnim, posebnim i priznatim pravilima zaštite na radu, u skladu sa zakonom i provedbenim propisima.

Radnici su obvezni primjenjivati pravila zaštite na radu tako da se poslovi obavljaju na siguran način, spriječi ozljeda na radu, profesionalna te druga bolest ili smrt, a korisnicima usluga siguran boravak u vrtiću.

8.2. Tijela nadležna za provedbu zaštite na radu

Članak 76.

Za provođenje zaštite na radu ovlašteni su Upravno vijeće, ravnatelj, ovlaštenik zaštite na radu i povjerenik radnika za zaštitu na radu.

Članak 77.

Upravno vijeće:

- utvrđuje programe zaštite na radu na radnim mjestima i u okolišu vrtića,
- donosi plan evakuacije i spašavanja u slučaju izvanrednih okolnosti,
- utvrđuje mjere i sredstva za provođenje i unapređivanje zaštite na radu,
- obavlja druge poslove zaštite na radu utvrđene općim aktima Vrtića.

S programima i mjerama zaštite na radu iz stavka 1. ovoga članka Upravno vijeće upoznaje sindikalnog povjerenika.

Članak 78.

Ravnatelj:

- imenuje radnu skupinu za izradu procjene opasnosti ili izradu procjene opasnosti ugovara s osobom ovlaštenom za izradu procjene rizika,
- poduzima mjere radi sprječavanja nastanka ozljeda na radu i profesionalnih bolesti,
- skrbi o osiguravanju potrebitog broja radnika osposobljenih za evakuaciju i spašavanje te pružanje prve pomoći,
- omogućuje upoznavanje radnika s odredbama zaštite na radu,
- izdaje naloge radnicima o otklanjanju nedostataka koji ugrožavaju život i zdravlje radnika,
- omogućuje radniku, jednom u pet godina, na njegov zahtjev zdravstveni pregled ,
- provodi mjere zabrane pijenja alkoholnih pića i uzimanja sredstava ovisnosti,

- provodi mjere zabrane pušenja u vrtićkom prostoru,
- privremeno udaljuje s rada radnika kojega zatekne pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti,
- prati i razmatra podatke u svezi s povredama na radu i profesionalnim bolestima,
- skrbi o pravodobnoj prijavi radnikove povrede na radu,
- određuje vođenje propisane evidencije i knjige nadzora,
- izvješćuje inspektora rada o smrtnoj, težoj ili skupnoj ozljedi radnika,
- obavlja druge poslove prema propisima, statutu Vrtića i odredbama ovoga Pravilnika.

Članak 79.

Ovlašteni predstavnik za poslove zaštite na radu (u daljem tekstu: ovlaštenik) može biti radnik koji je položio opći dio stručnog ispita iz zaštite na radu prema programu i na način utvrđen propisima.

Ovlaštenik obavlja poslove sukladno zakonu i drugim propisima iz područja zaštite na radu.

8.3. Prava i obveze radnika u svezi zaštite na radu

Članak 80.

Ravnatelj je dužan osigurati osposobljavanje radnika za rad na siguran način, dati mu obavijesti i upute u svezi s njegovim mjestom rada i poslovima:

- prije početka rada,
- kod promjene u procesu rada,
- kod uvođenja nove radne opreme ili njezine promjene,
- kod uvođenja nove tehnologije,
- kod upućivanja radnika na novi posao.

Članak 81.

Radnik je dužan obavljati ugovorne poslove s dužnom pozornosti i pri tome skrbiti o svojoj sigurnosti i zdravlju te sigurnosti i zdravlju drugih osoba na radu.

U skladu sa stavkom 1. ovoga članka radnik je obavezan:

- prije početka rada pregledati mjesto rada te o uočenim nepravilnostima izvijestiti ravnatelja ili ovlaštenika (stručnjaka za zaštitu na radu),
- pravilno rabiti strojeve, aparate, alate, opasne tvari, transportnu opremu i druga sredstva rada, pravilno rabiti propisanu osobnu zaštitnu opremu koju nakon uporabe treba vratiti na odgovarajuće mjesto,
- pravilno rabiti i svojevoljno ne isključivati, preinačivati ili uklanjati sigurnosne naprave na uređajima koje koristi (strojevi, aparati, alati, postrojenja, zgrade),
- odmah izvijestiti ravnatelja ili ovlaštenika (stručnjaka za zaštitu na radu) o svakoj situaciji koju smatra ozbiljnom i neposrednom opasnosti za sigurnost i zdravlje radnika,

- posao obavljati u skladu s pravilima struke te propisanim uputama,
- prije napuštanja mjesta rada ostaviti sredstva rada tako da ne ugrožavaju druge radnike i sredstva rada.

Članak 82.

Radnici imaju pravo tražiti od ovlaštenih tijela Vrtića stvaranje uvjeta za obavljanje poslova na siguran način te odbiti obavljanje poslova ako bi im zbog toga prijetila opasnost za život, zdravlje, odnosno sigurnost.

Radnik ne mora započeti s obavljanjem ugovorenih poslova niti to od njega ravnatelj može tražiti ako radnik nije osposobljen za obavljanje poslova bez ugrožavanja svojega života i zdravlja kao i života i zdravlja drugih radnika.

Članak 83.

Radniku se jamči da u slučaju ozbiljne neposredne i neizbježne opasnosti može napustiti svoje radno mjesto i opasno područje bez dovođenja u nepovoljniji položaj zbog svog postupka.

Radnik može odbiti rad ako mu neposredno prijeti opasnost za život i zdravlje zbog propuštanja primjene propisanih pravila zaštite na radu.

8.4. Sredstva rada i osobna zaštitna sredstva

Članak 84.

U Vrtiću se smiju rabiti samo sredstva rada i osobna zaštitna sredstva koja su ispravna i izrađena prema pravilima zaštite na radu i procjeni opasnosti.

Ispravnost sredstava rada i osobnih zaštitnih sredstava mora se ispitati prije njihova stavljanja u uporabu.

Ispitivanje sredstava rada i osobnih zaštitnih sredstava treba se obaviti u radnim prostorijama ili prostoru gdje će se sredstva uobičajeno rabiti.

Radnik koji čuva osobna zaštitna sredstva, dužan ih je detaljno pregledati kod svakoga izdavanja odnosno primitka.

Članak 85.

Pregled strojeva i uređaja obavlja se u rokovima određenim propisima, standardima i godišnjim planom i programom rada.

Članak 86.

Vrtić obavlja ispitivanje strojeva i uređaja s povećanim opasnostima:

- prije nego što se počnu rabiti,
- svakodnevno,
- u rokovima određenim godišnjim planom i programom rada,
- poslije popravka odnosno rekonstrukcije.

Ispitivanje strojeva i uređaja obavlja se prema provedbenim propisima koje donese ministar rada i prema odgovarajućoj tehničkoj dokumentaciji.

8.5. Sigurnost rada i zaštita radnika

Članak 87.

Kod ustrojstva rada i rasporeda radnog vremena ravnatelj je dužan voditi posebnu skrb o malodobnim radnicima i radnicima sa smanjenom radnom sposobnosti.

Članak 88.

U svim prostorima Vrtića (unutarnjim i vanjskim) zabranjena je konzumacija duhanskih proizvoda.

Znakovi o zabrani konzumacije duhanskih proizvoda stavljaju se na vidna mjesta u prostorima Vrtića.

Članak 89.

Radnicima je zabranjeno uzimanje alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti prije stupanja na rad i tijekom rada te njihovo unošenje u radne prostorije.

Ravnatelj ili osoba koju ovlasti je dužna prikladnim mjerama provoditi zabranu uzimanja alkoholnih pića i sprječavati zlorabu sredstava ovisnosti.

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,

- izvještavanja i osposobljavanja radnika o štetnosti sredstava ovisnosti i njihovom utjecaju na radnu učinkovitost,

- izrade i provedbe prevencije ovisnosti na radnom mjestu u skladu sa stvarnim potrebama,

- uređivanja protokola suradnje ravnatelja ili ovlaštenika (stručnjaka za zaštitu na radu), radnika službe medicine rada i povjerenika radnika za zaštitu na radu u provođenju mjera sprječavanja zlorabe sredstava ovisnosti,

- uređivanja postupka provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

Članak 90.

U slučaju osnovane sumnje ravnatelj je ovlašten provesti postupak provjere radi utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

Provjeru je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugoga sredstva ovisnosti obavlja ravnatelj ili osoba koju on za to pisano opunomoći.

Provjera radnika za kojega postoji osnovana sumnja da je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti može se provesti samo uz radnikov pristanak.

Provjera alkoholiziranosti radnika obavlja se alkometrom ili drugim prigodnim uređajem, postupkom ili sredstvom.

Smatrat će se da je radnik pod utjecajem alkohola ako u krvi ima alkohola više od 0,0 g/kg, odnosno više od 0,0 miligrama u litri izdahnutog zraka, odnosno u krvi ima višu

koncentraciju alkohola od koncentracije dozvoljene procjenom rizika poslova koje taj radnik obavlja ili ako radnik uskrati pristanak za provjeru.

O provjeri je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti vodi se zapisnik.

Radnika za kojega se utvrdi da je pod utjecajem alkohola ili drugoga sredstva ovisnosti, ravnatelj je dužan udaljiti s radnog mjesta.

Ako radnik odbije napustiti mjesto rada, ravnatelj ili druga osoba koja obavlja provjeru treba se za pomoć obratiti najbližoj redarstvenoj službi.

Članak 91.

Ravnatelj ne smije provjeravati je li radnik pod utjecajem drugih sredstava ovisnosti osim alkohola ako mu je radnik predao potvrdu da se nalazi u programu liječenja, odvikavanja ili rehabilitacije od ovisnosti ili u izvanbolničkom tretmanu liječenja od ovisnosti te da uzima supstitucijsku terapiju.

U slučaju iz stavka 1.ovoga članka ravnatelj može zatražiti ocjenu zdravstvene i psihofizičke sposobnosti toga radnika za obavljanje povjerenih mu poslova.

Članak 92.

Radnik koji je osposobljen za pružanje prve pomoći dužan je pružiti prvu pomoć radnicima i drugim osobama do pružanja hitne medicinske pomoći ili do prijema u zdravstvenu ustanovu .

Vrtić je dužan omogućiti postupanje javne službe hitne medicinske pomoći.

U Vrtiću mora biti postavljen ormarić za prvu pomoć s potrebnim sanitetskim materijalom na način da može biti dostupan radnicima u svakoj prigodi.

Članak 93.

U slučaju evakuacije i spašavanja prvo se evakuiraju djeca i radnice pa zatim druge osobe, a tek onda imovina Vrtića.

8.6. Izvješćivanje radnika, evidencija i isprave

Članak 94.

Ravnatelj je dužan obavještavati i savjetovati se s radnicima, odnosno njihovim predstavnicima o pitanjima zaštite na radu sukladno zakonu i općim propisima o radu.

Članak 95.

Evidencije i isprave u svezi sa zaštitom na radu čuvaju se i vode na način i pod uvjetima propisanim zakonom i provedbenim propisima.

Evidencije i isprave u svezi sa zaštitom na radu vodi tajnik ili osoba koju ravnatelj za to ovlasti.

IX. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

9.1. Plaća i naknada plaće

Članak 96.

Plaća obuhvaća osnovnu plaću i sva dodatna davanja bilo koje vrste koje Vrtić izravno ili neizravno u novcu ili naravi isplaćuje radniku za obavljeni rad.

Za izvršeni rad u Vrtiću radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
- dodatka na plaću za radni staž,
- ostali dodaci.

U smislu ovog Pravilnika plaćom se smatra bruto plaća koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez poreza na dohodak i neto plaću koja se isplaćuje radniku.

Članak 97.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se u novcu.

Plaća se ugovora u bruto iznosu.

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

Prilikom isplate plaće i naknade plaće računovodstvo je dužno radniku uručiti obračun plaće i naknade plaće.

Ako Vrtić u roku iz stavka 4. ovog članka radniku ne isplati plaću ili naknadu plaće, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata, radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz prethodnog stavka ovoga članka su vjerodostojne isprave.

Članak 98.

Osnovnu plaću za puno radno vrijeme čini umnožak osnovice i koeficijenta složenosti radnog mjesta sukladno Odluci o osnovici i koeficijentima složenosti radnih mjesta u Vrtiću donesenoj od Gradonačelnika Grada Novi Vinodolski kao osnivača Vrtića.

Osnovna plaća ne može biti niža od plaće određene člankom 51. stavkom 1. Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi (javnih službenika i namještenika u osnovnom školstvu).

Članak 99.

U slučaju promjene osnovice ravnatelj je dužan odluku o promjeni visine osnovice objaviti na oglasnoj ploči najkasnije 15 dana prije roka za isplatu plaće za prvi mjesec za koji će se obračun plaće provesti primjenom nove odluke.

9.2. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 100.

Radnik ima pravo na slijedeće dodatke na osnovnu plaću.

- za prekovremeni rad 50%,
- za rad u dane blagdana i
u neradne dane utvrđene zakonom 50%,
- za rad nedjeljom 35%,
- za rad subotom 25%,
- za rad noću 40%,
- za rad u drugoj smjeni 10% .

Pod noćnim radom smatra se rad između 22 sata navečer i 6 sati ujutro narednog dana.

Pravo na uvećanje plaće iz prethodnog stavka radnik ostvaruje samo za sate rada određene u posebnim situacijama.

Ukoliko se rad radnika obavlja uz istodobno prisustvo više posebnih uvjeta, dodaci se kumuliraju.

Članak 101.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu radnog staža za 0,5%.

9.3. Stimulativni dio plaće

Članak 102.

Radnik ima pravo na stimulativni dio plaće, a koju određuje ravnatelj ovisno o radnom učinku i rezultatima rada.

Ocjena mjesečnih rezultata rada radnika može iznositi:

- za iznadprosječne rezultate do + 10%,
- za prosječne rezultate 0%,
- za ispodprosječne rezultate do - 10%.

9.4. Naknada plaće

Članak 103.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisima koji obvezuju Vrtić ne radi ima pravo na naknadu plaće.

Članak 104.

Vrtić će isplatiti radniku naknadu plaće:

- za vrijeme godišnjeg odmora u visini plaće koju bi primio da je radio,
- za dane blagdana i neradne dane određene zakonom u visini plaće kao da je

radio,

- za trajanja plaćenog dopusta u visini plaće kao da je radio,
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 42 dana, u visini 70% radnikove plaće iz prethodnog mjeseca, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju,
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu u iznosu 100% radnikove plaće,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje u iznosu plaće,
- ako radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, u visini plaće kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu,
- u slučaju prestanka ugovora o radu za neiskorišteni godišnji odmor naknadu kao da je radio i to razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Odredba stavka 1.alineja 4. ne primjenjuje se u slučaju privremene spriječenosti za rad ako je radnik odsutan s posla zbog slijedećih bolesti:

- maligne bolesti,
- bolesti, odnosno stanje nakon moždanog udara,
- bolesti, odnosno stanje nakon srčanog udara,
- Parkinsonova bolest,
- Alzheimerova bolest,
- šećerna bolest sa višestrukim komplikacijama,
- teška psihotična stanja.

U slučajevima utvrđenim u stavku 2. za bolovanje do 42 dana radniku se isplaćuje naknada plaće u visini 100 % osnovne plaće, a zbog bolovanja više od 42 dana Vrtić isplaćuje razliku plaće u visini do 100 % osnovne plaće radnika.

Članak 105.

Naknada plaće isplaćuje se zajedno s plaćom.

X. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

10.1. Naknada troškova prijevoza

Članak 106.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla javnim prijevozom u visini cijene mjesečne odnosno godišnje karte javnog prijevoza.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se u cijelosti za prethodni mjesec prilikom isplate plaće.

10.2.Naknada za korištenje godišnjeg odmora (regres)

Članak 107.

Radniku se može isplatiti naknada za korištenje godišnjeg odmora (regres) do visine neoporezivog dijela.

Odluku o isplati naknade donosi osnivač-gradonačelnik na temelju raspoloživih proračunskih sredstava.

10.3. Dnevnice i naknade troškova za službena putovanja

Članak 108.

Radnik koji je po nalogu ravnatelja upućen na službeno putovanje u zemlji, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

Radnik je dužan u roku od osam dana od povratka sa službenog puta, ispostaviti ravnatelju obračun troškova službenog putovanja.

Članak 109.

Radniku pripadaju putni troškovi u iznosu ostvarenog prijevoza sredstvima javnog prometa od mjesta stanovanja, odnosno sjedišta Vrtića do mjesta u koje je upućen na službeno putovanje.

Radnik ima pravo na naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Radniku na službenom putovanju u zemlji pripada dnevnicu u punom iznosu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati.

Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata ali duže od 12 sati.

Pola dnevnice priznaje se ako je službeno putovanje trajalo duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati.

Članak 110.

Dnevnicu za službeni put u zemlji isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa, sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.

Dnevnicu za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u visini propisanoj za zaposlene u tijelima državne uprave.

Članak 111.

Ako radnik po nalogu ravnatelja svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Vrtića

isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u visini neoporezivog iznosa, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Ravnatelj će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog zasebno.

10.4. Prigodne nagrade i darovi

Članak 112.

Prigodom božićnih, novogodišnjih i uskršnjih blagdana radnicima se može isplatiti novčana nagrada najviše u visini neoporezivog iznosa, sukladno propisima važećim u trenutku isplate.

Pravo na prigodnu nagradu imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu u Vrtiću.

Nagrada će se isplatiti jedino u slučaju ako je Osnivač osigurao sredstva za isplatu.

Članak 113.

Povodom božićnih i novogodišnjih blagdana radnik ima pravo na prigodni dar za svako dijete mlađe od 15 godina, u visini neoporezivog iznosa, sukladno važećim propisima u trenutku darivanja.

10.5. Otpremnina pri odlasku u mirovinu

Članak 114.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu

Radniku koji odlazi u mirovinu (neovisno o kojoj vrsti mirovine se radi) pripada pravo na neto otpremninu u visini 4 prosječnih isplaćenih plaća radnika koji odlazi u mirovinu u posljednja 3 mjeseca.

10.6. Pomoći

Članak 115

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na solidarnu pomoć u slijedećim slučajevima:

- smrti radnika,
- smrti člana uže obitelji (bračnog supružnika, djeteta ili roditelja),
- nastanka invalidnosti radnika (godišnje),
- nastanka teže invalidnosti djece i supružnika radnika (godišnje),
- bolovanja radnika dužeg od 90 dana (godišnje)

- naknadu troškova nabavke medicinskih pomagala i pokriće participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu potrebnih za liječenje radnika ili člana njegove obitelji, ukoliko navedeno pravo ne pokriva polica obveznog zdravstvenog osiguranja

- smrti supružnika, djeteta i roditelja.

Ove pomoći Vrtić će isplatiti u visini neoporezivog iznosa, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

U slučaju iz stavka 1. alineje 1. ovog članka obitelj umrlog radnika ostvaruje pravo i na naknadu stvarnih troškova pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne bruto plaće umrlog radnika.

Radnik ostvaruje pravo na jednokratnu novčanu pomoć u iznosu od 1.327,23 EUR ako je razlog privremene spriječenosti za rad neka od bolesti iz članka 102. stavak 2. Pravilnika.

10.7. Jubilarna nagrada

Članak 116.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupni radni staž navršen u Vrtiću odnosno pravnom predniku Vrtića za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina u visini neoporezivog iznosa sukladno propisima važećima u trenutku isplate.

10.8. Osiguranje

Članak 117.

Vrtić je obavezan na svoj teret osigurati sve radnike od rizika ozljede na radu i profesionalnog oboljenja.

Odluku o izboru osiguravatelja donosi ravnatelj.

Članak 118.

Vrtić može sukladno raspoloživim sredstvima za radnika uplaćivati premiju za dodatno zdravstveno osiguranje na način i pod uvjetima utvrđenim propisima iz zdravstvenog osiguranja.

XI. NADOKNADA ŠTETE

Članak 119.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu

Vrtiću, dužan je štetu nadoknaditi.

Članak 120.

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

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim djelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim (krivičnim) djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 121.

Postojanje štete i okolnosti pod kojima je ona nastala, njenu visinu, kao i tko je štetu učinio, utvrđuje ravnatelj odnosno osoba koju ravnatelj na to ovlasti.

Ukoliko ravnatelj ovlasti osobu za vođenje postupka utvrđivanja štete, osoba koja je provodila postupak u obvezi je ravnatelju dostaviti izvješće.

Odluku o plaćanju štete ili oslobađanju od plaćanja donosi ravnatelj.

Članak 122.

Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećenih stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 123.

Radnik koji prouzrokuje štetu na radu ili u svezi s radom dužan je isto prijaviti ravnatelju.

Radnik koji je saznao za postojanje štete prouzrokovane na radu ili u svezi s radom dužan je obavijestiti ravnatelja Vrtića.

Članak 124.

Prijava štete sadrži: naziv organa kome se upućuje, podatke o šteti s potrebnim dokazima i ime radnika koji je tu štetu prouzrokovao, ako je poznat.

Prijavu štete potpisuje podnositelj prijave.

Članak 125.

Ravnatelj će donijeti Odluku o oslobađanju od odgovornosti za nastalu štetu ako štetna radnja nije počinjena namjerno ili iz krajnje nepažnje.

Ako ravnatelj utvrdi da je radnik prouzrokovao štetu namjerno ili iz krajnje nepažnje, donijet će odluku kojom obvezuje radnika da štetu nadoknadi.

Članak 126.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 66,36 eura ako je prouzrokovana:

- tučnjavom više radnika u vrijeme rada,
- zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada, ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
- neopravdanim izostankom s rada,
- zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
- nemarnim obavljanjem poslova i zadaća,
- prestankom rada prije isteka otkaznog roka.

Ako se utvrdi da je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 1. ovog članka mnogo veća od utvrđenog iznosa naknade, zahtijevat će se nadoknada u visini stvarno nastale štete.

Članak 127.

Odluka o naknadi štete sadrži: ime i prezime radnika koji je prouzrokovao štetu, iznos nadoknade štete i rok u kojemu radnik može dobrovoljno nadoknaditi štetu.

Članak 128.

Protiv Odluke ravnatelja radnik može podnijeti žalbu Upravnom vijeću Vrtića u roku od petnaest (15) dana od dana primitka odluke.

Ako radnik odbije primitak odluke ili Odluku nije moguće dostaviti, Odluka će se objaviti na Oglasnoj ploči Vrtića te rok za podnošenje prigovora teče od dana objave te Odluke na Oglasnoj ploči Vrtića.

Članak 129.

Upravno vijeće potvrdit će Odluku o naknadi štete ako nađe: da šteta postoji, da je dokazano tko je štetu prouzrokovao, da su pravilno utvrđene okolnosti pod kojima je šteta prouzrokovana i da je pravilno utvrđena visina štete.

Upravno vijeće će preinačiti Odluku ako nađe da visina štete nije pravilno utvrđena, ili ako radnik naveden u Odluci štetu nije prouzrokovao sam.

Upravno vijeće će ukinuti Odluku o naknadi štete ako nađe da šteta postoji, ali da je radnik nije prouzrokovao namjerno ili iz krajnje nepažnje.

Članak 130.

Ako radnik na temelju konačne Odluke o naknadi štete, štetu ne plati u roku utvrđenom tom Odlukom pokrenut će se postupak za naknadu štete pred nadležnim sudom.

S radnikom se može zaključiti nagodba kojom se može omogućiti plaćanje štete u

obrocima.

Članak 131.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Vrtić, dužan je Vrtiću naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 132.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovinskog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odredba iz stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim (krivičnim) djelom s umišljajem.

Članak 133.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Vrtić je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Vrtić uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Članak 134.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarjeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarjeva za pet godina od kada je šteta nastala.

Članak 135.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dugi rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarjeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru gonjenja.

Članak 136.

Potraživanje naknade štete koju Vrtić isplati trećoj osobi zastarjeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.

Članak 137.

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete

i podliježe oporezivanju.

XII. ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 138.

O statusu radnika u Vrtiću odlučuje ravnatelj i Upravno vijeće.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:

- u slučaju smrti radnika isprave radnika predaje nekome od članova radnikove obitelji,
- izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme,
- izvješćuje radnika s navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu ili s radnikom dogovara nastavak rada, uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća,
- uređuje vođenje evidencije o radnicima zaposlenim u Vrtiću,
- upućuje radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova,
- u slučajevima propisanim zakonom izvješćuje prosvjetnog inspektora o uvođenju prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena,
- sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu,
- izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa,
- privremeno udaljuje s posla radnika protiv kojega je pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela propisanih člankom 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju,
- izvješćuje pripravnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita,
- izvješćuje radnike koji se nakon neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad, o gubitku daljeg prava rada u Vrtiću,
- kod otkaza ugovora o radu provodi postupak savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom i osigurava dokaze o razlozima otkaza ugovora o radu,
- prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova,
- radniku u roku do osam (8) 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 Vrtiću,
- predlaže Upravnom vijeću donošenje odluke o izvanrednom ili redovitom otkazu ugovora o radu,
- obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, Statutom i drugim općim aktima Vrtića.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Upravno vijeće:

- odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o izboru i zasnivanju radnog odnosa te donošenju odluka o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu,
- 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 (izvanredni pregled),
- daje prethodnu suglasnost na sklapanje sporazuma sa sindikalnim povjerenikom i na nastavak rada sa osobom s navršenih 65 godina starosti i 15 godina staža osiguranja,
- odlučuje o zahtjevima radnika za ostvarivanje i zaštitu prava iz radnog odnosa,
- obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Vrtića.

12.1. Prestanak ugovora o radu

Članak 139.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koji je sklopljen (ako je sklapan na određeno vrijeme),
- kada zaposlenik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se Vrtić i radnik drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o invalidskoj mirovini zbog potpunog gubitka sposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i Vrtića,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

12.2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 140.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i ravnatelj. Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

12.3 Prestanak radnog odnosa odgojitelja i stručnih suradnika

Članak 141.

Odgojitelj i stručni suradnik kojem se tijekom radnog staža u Vrtiću naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost upućuje se na liječnički pregled.

Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi Upravno vijeće, na prijedlog ravnatelja.

Odgojitelju i stručnom suradniku koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka prestaje radni odnos u Vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada potvrdi da je radna sposobnost odgojitelja ili stručnog suradnika bitno narušena, Upravno vijeće donosi odluku kojom se odgojitelj ili stručni suradnik oslobađa rada s djecom te ga se, ako postoji mogućnost, raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima.

Odgojitelju i stručnom suradniku, koji odbije raspored sukladno stavku 4. ovoga članka, prestaje radni odnos u Vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Članak 142.

Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos:

- ako ne položi stručni ispit u propisanom roku,
- u drugim slučajevima utvrđenim ovim Pravilnikom, Zakonom o radu i Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju.

12.4. Otkaz ugovora o radu

Članak 143.

Ugovor o radu mogu otkazati obje ugovorne strane.

Otkaz ugovora o radu može biti redoviti i izvanredni.

Članak 144.

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

U slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu, radnik je obvezan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

12.5. Redoviti otkaz

Članak 145.

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).

-ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 146.

Kod otkaza ugovora o radu zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, Vrtić ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka Pravilnika nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Vrtić je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Pri odlučivanju o otkazu mora se voditi računa o trajanju radnog odnosa, godinama života i obvezama uzdržavanja.

12.6. Izvanredni otkaz

Članak 147.

Na izvanredni otkaz ugovora o radu imaju pravo i Vrtić 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.

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

U slučaju iz stavka 1. ovog članka, strana 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 148.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

12.7. Postupak prije otkazivanja

Članak 149.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Vrtić 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 Vrtića da to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem radnika, Vrtić je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim u slučajevima u kojima postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Vrtića da to učini.

12.8. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 150.

Otkaz mora biti u pisanom obliku i mora biti obrazložen.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme predviđeno člankom 121. st. 2. i st. 3. Zakona o radu, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu u skladu sa Zakonom.

12.9. Otkazni rok

Članak 151.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok iznosi najmanje:

- 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno manje od 1 godine,

- mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno 1 godinu,

- mjesec dana i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno 2 godine,

- 2 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno 5 godina,

- 2 mjeseca i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno 10 godina,

- 3 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno 20 godina.

Radniku koji je u Vrtiću proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina, otkazni rok iz prethodnog stavka ovoga članka Pravilnika povećava se za 2 tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.

Članak 152.

Radnik može na zahtjev Vrtića prestati raditi i prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, ali mu je Vrtić obavezan isplatiti naknadu plaće i priznati sva prava kao da je radio za cijelo vrijeme otkaznog roka.

Člana 153.

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.

U sporazumu između Vrtića i radnika gore navedeni rokovi mogu se skratiti.

Članak 154.

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.

Članak 155.

Na otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu primjenjuju se odredbe članka 123. Zakona o radu.

12.10. Otpremnina

Članak 156.

Radnik kojem Vrtić otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa u Vrtiću.

Članak 157.

Radnik kojem je radni odnos prestao ako prestane potreba za obavljanjem posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz), ima pravo na neto otpremninu u visini 4 prosječnih isplaćenih neto plaća navedenog radnika u posljednja 3 mjeseca.

Visina otpremnine radniku iz gore navedenog stavka ne može iznositi više od neto 5.308,91 EUR.

12.11. Zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 158.

Radnik koji drži da mu je Vrtić povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Upravnog vijeća ostvarenje tog prava.

Ako Upravno vijeće u roku od petnaest dana od dana dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred sudom ne može tražiti radnik koji prethodno nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Odredbe ovoga članka ne odnose se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 60. ovoga Pravilnika.

Članak 159.

Kad odlučuje o zahtjevu radnika Upravno vijeće može:

- zahtjev odbaciti ako je nepravovremen;
- tražiti dopunu ili ispravku zahtjeva ako je zahtjev nerazumljiv;
- zahtjev odbiti kao neosnovan;
- zahtjev usvojiti i osporavani akt izmijeniti ili poništiti;
- zahtjev usvojiti i osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt odnosno ukinuti i vratiti na ponovno odlučivanje.

XIII. ODGOVORNOST RADNIKA ZA POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 160.

Obveze svih radnika u radnom odnosu u Vrtiću jesu da prema uputama danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljaju posao.

Radnik je dužan pridržavati se odredbi Zakona o radu, Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, Pravilnika o radu, Statuta Vrtića, kao i drugih općih akata Vrtića u svezi s radnim odnosom.

Članak 161.

Neizvršavanje obveza iz radnog odnosa, kršenje pravila ponašanja utvrđenih ovim Pravilnikom, Statutom Vrtića te narušavanje ugleda Vrtića i njegovih radnika povlači stegovnu odgovornost.

13.1. Lakše povrede radne obveze

Članak 162.

Lakše povrede radne obveze jesu:

- učestalo kašnjenje na posao ili samovoljno napuštanje posla,

- neopravdani izostanak s posla jedan dan,
- neuredno čuvanje sredstava za rad, materijala ili druge povjerene dokumentacije,
- neuredno vođenje evidencija ili druge povjerene dokumentacije,
- nepažljivo ili nemarno rukovanje opremom, uređajima, alatom, uslijed čega je mogla nastupiti šteta,
- svaka druga radnja kojom je povrijeđena radna obveza, a nema obilježje teške povrede radne obveze.

13.2. Teže povrede radne obveze

Članak 163.

Teže povrede radne obveze jesu:

- ponavljanje lakših povreda radnih obveza,
- neizvršavanje, neopravdano odbijanje izvršenja ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
- neopravdani izostanak s posla duže od jednog dana,
- nedozvoljeno korištenje sredstvima poslodavca,
- učestalo kršenje propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara,
- odavanje poslovne i profesionalne tajne određene zakonom, drugim propisom, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima poslodavca,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti,
- namjerno ili zbog krajnje nepažnje nanošenje znatnije materijalne štete,
- izazivanje ili poticanje nereda, tučnjave te grub i neprimjeren odnos prema drugim radnicima, djeci, roditeljima i drugim osobama,
- otuđenje ili uništavanje imovine poslodavca,
- zlouporabe korištenja bolovanja,
- uporaba nevjerodostojne isprave u cilju ostvarivanja prava iz radnog odnosa,
- izravna ili neizravna diskriminacija drugog radnika, uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- neosnovano odbijanje radnika da se angažira u izvanrednim okolnostima (u slučaju više sile i izvanrednog povećanja obujma rada te drugim slučajevima prijeke potrebe),
- sklapanje poslova iz djelatnosti poslodavca, za svoj ili tuđi račun, a bez odobrenja ravnatelja odnosno upravnog vijeća,
- sudjelovanje u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilima sindikata,
- neobavješćavanje nadležne osobe o bolesti ili drugoj okolnosti koja radnika onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu, ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik prilikom izvršenja obaveza iz ugovora u radu dolazi u kontakt,
- neobavješćavanje nadležne osobe u roku od najduže 3 dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u istom roku nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju,
- konzumacija duhanskih proizvoda u unutarnjem i vanjskom prostoru poslodavca, odnosno za vrijeme radnog vremena,

- dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili opijata, odnosno njihovo uzimanje za vrijeme rada ili unošenje na radno mjesto,
- ponašanje koje nanosi štetu ugledu Vrtića,
- skriviljeno ponašanje koje povlači za sobom kaznene posljedice,
- odbijanje pristupanja liječničkom pregledu radi utvrđivanja zdravstvene i psihofizičke sposobnosti za obavljanje određenih poslova,
- ostala skriviljena ponašanja predviđena zakonima i drugim propisima, Statutom i drugim općim aktima Vrtića koja predstavljaju tešku povredu obveza iz rada i u svezi s radom.

Članak 164.

Za povrede obveza iz članaka 160. i 161. ovoga Pravilnika radniku se može izreći mjera:

- usmena opomena,
- pisano upozorenje,
- redoviti otkaz,
- izvanredni otkaz.

Usmenu opomenu i pisano upozorenje izriče ravnatelj, a redoviti i izvanredni otkaz donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

XIV. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 165.

Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnome mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju dostavljač i radnik. Radnik treba na dostavnici sam označiti nadnevak primitka pismena. Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena.

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.

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

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 166.

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

Članak 167.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 14.08.2015. godine, Pravilnik o dopunama Pravilnika o radu od 02.07.2016. godine, Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu od 04.04.2017. godine, Pravilnik o izmjeni

Pravilnika o radu od 08.11.2019. godine i Pravilnik o izmjeni Pravilnika o radu od 03.09.2022. godine

KLASA: 601-02/23-02/06

URBROJ: 2107/02-11-02-23-1

Novi Vinodolski, 21.06.2023. godine.

Predsjednik Upravnog vijeća

Dino Stošić, spec.publ.admin.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića FIJOLICA dana 21.06.2023. godine te je stupio na snagu dana 29.06.2023. godine.

Ravnateljica

Ana Debelić, mag.prim.educ.