Na temelju članka 57., 85. i 86. Statuta Dječjeg vrtića Dugopoljski maslačak (KLASA: 003-01/24-01/01, URBROJ: 2181-23-2-02/02-24-4 od 30.04.2024.) i članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine" broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) Upravno vijeće Dječjeg vrtića Dugopoljski maslačak, a nakon prethodnog savjetovanja sa Sindikatom, na 23. sjednici održanoj dana 23.09.2024. godine, donijelo je

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) Dječji vrtić Dugopoljski maslačak kao poslodavac (u daljem tekstu: Ustanova) uređuje izbor radnika i zapošljavanje, organizaciju i uvjete rada, prava i obveze Ustanove i radnika, prestanak radnog odnosa, zaštitu dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja vezana uz radni odnos radnika zaposlenih u ustanovi.

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

Članak 2.

(1) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na sve radnike koji su s Ustanovom sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim i skraćenim radnim vremenom i radnike koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

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

Članak 3.

(1)Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se kada je zakonom, podzakonskim aktom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Ustanove, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom položaj radnika ustanove uređen povoljnije od položaja iz ovoga pravilnika, osim ako zakonom nije drukčije propisano.

Članak 4.

(1) Prilikom stupanja radnika na rad ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa, organizacijom rada, zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

(2) Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovog Pravilnika, kolektivnog ugovora i drugih akata kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika i Ustanove.

Članak 5.

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

(2) Ravnatelj može pobliže odrediti mjesto rada i način obavljanja rada.

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

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 6.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kada je zakonom dopušteno sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na drugi propisani način.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 7.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanje poslova privremena. Objektivnim razlozima smatraju se oni koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(2) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine prema uvjetima i na način propisan Zakonom o radu.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka ugovor o radu može se sklopiti i na vrijeme duže od tri godine:

- radi zamjene privremeno nenazočnog radnika do njegovog povratka na rad,
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju ili kolektivnim ugovorom.

(4) Svaka izmjena ili dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(5) Ukupno vremensko trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme i sklapanje uzastopnih ugovora o radu određuje se u skladu s odredbama Zakona o radu te Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 8.

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

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

Članak 9.

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

2) Radnike koji su u Ustanovi zaposleni na određeno vrijeme ravnatelj je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im

omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su u Ustanovi zaposleni na neodređeno vrijeme.

Članak 10.

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

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

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

Članak 11.

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

(2) Ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju (OIB) te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, odnosno rad na različitim mjestima rada
3. nazivu radnog mjesta odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Ustanova
8. brutoplaći uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koje radnik ima pravo
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima.
10. ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravo na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren

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

Pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu

Članak 12.

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

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

(3) Pisana potvrda iz stavka 2. ovoga članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 11. stavka 2. ovoga Pravilnika.

Prijava na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje

Članak 13.

Ravnatelj ili druga ovlaštena osoba ustanove dužna je radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Izmjena ugovora o radu

Članak 14.

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

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 15.

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

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

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

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

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

(5) Dokaze o ispunjenosti uvjeta iz stavka 2. ovoga članka osigurava radnik.

Zapreke za zasnivanje radnog odnosa

Članak 16.

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

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

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

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

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

(6) Ako Ustanova kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u Ustanovi pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, udaljit će osobu od obavljanja poslova sukladno Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju.

(7) Osoba koja je pravomoćno osuđena, odnosno protiv koje je pokrenut kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, ne može obavljati poslove u Ustanovi niti kao vanjski suradnik Ustanove

(8) U Ustanovi ne mogu raditi ni osobe kojima je izrečena zabrana rada ili im je prestao radni odnos zbog nezakonitog i/ili neprofesionalnog postupanja na štetu prava i interesa djece.

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

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

Zasnivanje radnog odnosa na temelju natječaja

Članak 17.

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

(2) Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.

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

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

(5) Rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od 8 dana.

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

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

(8) Tajnica zaprima prijave kandidata koje po isteku natječaja dostavlja ravnatelju, odnosno Upravnom vijeću.

Zasnivanje radnog odnosa bez natječaja

Članak 18.

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

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u Ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom trajanju
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u Ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova
- kad odgojno-obrazovni i ostali radnici koji imaju zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u jednom vrtiću, iz opravdanih razloga koje utvrđuju upravna vijeća dječjih vrtića, u drugom dječjem vrtiću zasnivaju radni odnos čime zamjenjuju mjesto rada.

Članak 19.

(1) Natječaj iz članka 17. sadrži:

1. puni naziv i sjedište Ustanove
2. naziv radnog mjesta ili vrstu rada na koji će se sklopiti ugovor o radu
3. uvjete koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati
4. isprave koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz točke 3.
5. rok za dostavu prijave na natječaj.

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

Odluka Upravnog vijeća o zasnivanju radnog odnosa

Članak 20.

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

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

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

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

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

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

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

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

(9) Ravnatelj sklapa ugovor o radu s izabranim kandidatom u skladu s člankom 11. ili mu izdaje potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu u skladu s člankom 12. ovoga Pravilnika.

Izbor ravnatelja

Članak 21.

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

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

Obavijest o izboru kandidata

Članak 22.

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

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

(3)Ako se na natječaj javila osoba koja traži prednost zapošljavanja prema Zakonu o pravima hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihovih obitelji, ravnatelj u roku od 15 dana nakon sklapanja ugovora o radu treba izvijestiti tu osobu o rezultatima natječaja.

Provjera radnikovih sposobnosti

Radna sposobnost

Članak 23.

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

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

Članak 24.

(1) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 23. ovoga Pravilnika obavlja ravnatelj odnosno povjerenstvo ili radnik Ustanove kojega ravnatelj za to ovlasti.

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

Zdravstvena sposobnost

Članak 25.

(1) Radnik ne može stupiti u radni odnos za obavljanje poslova u Ustanovi prije obavljenog zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.

(2) Radnik ne smije obavljati poslove na radnom mjestu s posebnim uvjetima rada prije obavljenog zdravstvenog pregleda kod specijaliste medicine rada s kojim ustanova ima

sklopljen ugovor, a sukladno Zakonu o zaštiti na radu i Pravilniku o poslovima s posebnim uvjetima rada.

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

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

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

Probni rad

Članak 26.

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

(2)Probni rad može trajati najviše:

- do jedan mjesec za poslove za koje se traži II. stupanj stručne spreme (NSS)
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži od III. do V. stupnja stručne spreme
- do tri mjeseca za poslove za koje se traži VI. I VII. stupanj stručne spreme ili više.

(3)Probni se rad, iznimno, može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 27.

(1)Otkaz zbog ne udovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

(2)Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

(3)Upravno vijeće predškolske ustanove imenovat će članove povjerenstva za praćenje rada radnika i provjere njegovih stručnih i radnih sposobnosti za vrijeme probnog rada.

(4)Komisija za praćenje rada radnika na probnom radu broji 3 člana.

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

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

III. PRIPRAVNIK

Članak 28.

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

(2) Prava i obveze Ustanove i odgojitelja i stručnih suradnika pripravnika iz stavka 1. ovoga članka uređuju se ugovorom o radu.

Članak 29.

(1)Način osposobljavanja pripravnika reguliran je Pravilnikom o načinu i uvjetima polaganja stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću (NN 133/97 i 4/98) i Zakonom.

(2)Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži VI i VII stupanj stručne spreme.

(3)Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno pripravnički staž može trajati najviše 12 mjeseci.

(4)Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u visini od 85% od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Članak 30.

(1)Pripravnik mora imati mentora, te dobiti plan i program obučavanja.

Članak 31.

(1)Ako je posebnim zakonom utvrđena obveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita, pripravnik polaže stručni ispit sukladno tim propisima.

(2)Ukoliko pripravnik ne položi stručni ispit iz prvog pokušaja ima pravo polagati ga još jednom u prvom slijedećem roku.

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

Članak 32.

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

Stručno osposobljavanje

Članak 33.

(1)Odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva može obaviti pripravnički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa sklapanjem ugovora o stručnom osposobljavanju.

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

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

IV. STRUČNO USAVRŠAVANJE I PROMICANJE U POLOŽAJNA ZVANJA

Članak 34.

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

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

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

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

V. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 35.

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

(2) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet (5) radnih dana od ponedjeljka do petka.

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

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

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

Dodatan rad radnika

Članak 36.

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

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

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

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

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

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

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

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

Nepuno radno vrijeme

Članak 37.

(1) Ustanova će sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punome radnom vremenu.

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

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

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

Članak 38.

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

Članak 39.

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

(2) Promjeni ugovora o radu prema stavku 1. ovoga članka ne prethodi objava natječaja iz članka 17. ovog Pravilnika osobito ukoliko se radi o radniku koji sa Ustanovom ima sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Raspored radnog vremena

Članak 40.

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

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

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

Članak 41.

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

Članak 42.

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

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

Članak 43.

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

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

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

Preraspodjela radnog vremena

Članak 44.

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

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

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

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

(5) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

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

Prekovremeni rad

Članak 45.

(1) O prekovremenom radu odlučuje ravnatelj.

(2) Prekovremenim radom, kada je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat neposrednog rada odgojitelja i odgojitelja rehabilitatora duži od broja propisanih dnevnih radnih sati neposrednog rada s djecom, odnosno svaki sat rada ostalih radnika duži od osam 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom, nedjeljom, blagdanom i praznikom.

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

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

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

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

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

.

Članak 46.

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

Rad na izdvojenom mjestu rada

Članak 47 .

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

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

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

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 48.

(1)Svi radnici u ustanovi koji rade najmanje 6 sati dnevno imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.

(2)Stanka se ubraja u radno vrijeme.

(3)Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

(4)Ako priroda posla ne omogućava stanku u tijeku rada, ravnatelj će omogućiti radniku da radi dnevno 30 minuta kraće.

Dnevni odmor

Članak 49.

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

Tjedni odmor

Članak 50.

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

(2) Radnik ima pravo na tjedni o dmor u trajanju od četrdesetiosam (48) sati neprekidno.

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

(4) Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti zamjenski tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, može ga koristiti naknadno, a prema odluci ravnatelja Ustanove.

(5) Radniku se treba osigurati korištenje tjednog odmora najduže nakon 14 dana neprekidnog rada.

Pravo na puni godišnji odmor

Članak 51.

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

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 52.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor propisan člankom 77. stavkom 3. Zakona o radu ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine (1/12) godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

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

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

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

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

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

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 53.

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

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

Članak 54.

(1)Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

(2)Radnik koji se prvi puta zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

(3)Privremena nesposobnost za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik, vojna služba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustva s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 2. ovoga članka.

(4)Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno odredbama članka 78. st. 1. i st.2. Zakona o radu.

(5)Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 radnih dana, koliko iznosi zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

a) prema dužini radnog staža:

- do 5 godina ..... 2 radna dana
- više od 5 do 10 godina ..... 3 radna dana
- više od 10 do 15 godina..... 4 radna dana
- više od 15 do 20 godina..... 5 radnih dana
- više od 20 do 25 godina..... 7 radnih dana
- više od 25 do 30 godina..... 8 radnih dana
- više od 30 do 35 godina..... 9 radnih dana
- više od 35 godina..... 10 radnih dana

b) prema složenosti poslova:

- poslovi VSS..... 5 radnih dana
- poslovi VŠS ..... 4 radna dana
- poslovi SSS, VKV i KV..... 3 radna dana
- poslovi NSS ..... 2 radna dana

c) prema doprinosu na radu:

- ako ostvari izvrstan rezultat rada..... 4 radna dana
- ako ostvari vrlo uspješne rezultate rada..... 3 radna dana
- ako ostvaruje uspješne rezultate rada ..... 2 radna dana
- ako ne ostvari uspješne rezultate na poslu zbog nenazočnosti na poslu..... 0 dana

d) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom ..... 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju, staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 radni dan
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina..... 3 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s posebnim potrebama, bez obzira na ostalu djecu ..... 3 radna dana
- osobi s invaliditetom koja jeupisana u hrvatski registar osoba s invaliditetom 3 radna dana

(6)Ukupno trajanje godišnjeg odmora obračunatog prema kriterijima iz stavka 5. ovoga članka određuje se tako da se na 20 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema navedenim kriterijima od a) do d), a trajanje godišnjeg odmora ne može biti dulje od 30 (trideset) radnih dana.

Članak 55.

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

Članak 56.

(1)Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

(2)Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje dva dana ranije, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Članak 57.

(1)Prilikom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika prema njihovim prijedlozima, ako je to moguće u okviru potreba organizacije rada.

Članak 58.

(1)Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora ravnatelj dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 59.

(1)Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke ravnatelja.

(2)Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

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

(4)Troškovima se smatraju putni i drugi troškovi.

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

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

Članak 60.

(1)Iznimno od odredbe članka 78. stavka 2. Zakona o radu, radnik koji odlazi u mirovinu prije 01. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 61.

(1)Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u tekućoj kalendarskoj godini u trajanju duljem od 14 dana radnik može koristiti u istoj godini nakon prestanka razloga spriječenosti ili neiskorišteni dio godišnjeg odmora prenijeti i koristiti u idućoj godini najkasnije do 30. lipnja.

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

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

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

(5)O korištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka ili nekorištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

Članak 62.

(1)Odluka o korištenju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto.

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

Plaćeni dopust

Članak 63.

(1)Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine za sljedeće slučajeve:

- sklapanje braka djeteta ..... 5 radnih dana
- rođenje djeteta radnika ..... 5 radnih dana

- sklapanje braka djeteta radnika..... 3 radna dana
- porođaja člana uže obitelji ..... 3 radna dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, unuka ..... 5 radnih dana
- smrti braće i sestara, djeda ili bake,roditelja supružnika, te uzdržavane osobe(temeljem ugovora o doživotnom ili dosmrtnom uzdržavanju)...2 radna dana
- smrti člana šire obitelji ..... 1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja..... 4 radna dana
- selidbe u istom mjestu ..... 3 radna dana
- elementarnih nepogoda..... 5 radnih dana
- teške bolesti člana uže obitelji (roditelji, djeca, bračni/izvanbračni supružnici, te uzdržavane osobe (temeljem ugovora o doživotnom Ili dosmrtnom uzdržavanju) .....5 radnih dana
- za dobrovoljne davaoce krvi, za svako davanje..... 1 radni dan
- za nastupanje na kulturnih i sportskim priredbamau organizaciji osnivača, u dogovoru s ravnateljem ..... 1 radni dan
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr., 1 član sindikata, sukladno dogovoru..... 2 radna dana
- za vrijeme stručnog školovanja ili stručnog-osposobljavanja na koje radnika šalje ustanova..... 5 radnih dana

(2)Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi slučaj iz stavka 1. ovoga članka odobrava mu se plaćeni dopust u utvrđenom trajanju.

(3)Na pismeni zahtjev radnika, plaćeni dopust odobrava ravnatelj.

Članak 64.

(1)Ako to zahtijevaju okolnosti radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju o čemu odluku donosi upravno vijeće ustanove.

Članak 65.

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

(2)Ako okolnosti iz članka 63. stavka 1. ovog Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo prekinuti godišnji odmor za razdoblje korištenja plaćenog dopusta, te ostatak godišnjeg odmora koristiti naknadno prema dogovoru s ravnateljem.

Članak 66.

(1)U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom u radnom odnosu.

Neplaćeni dopust

Članak 67.

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

(2) Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.

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

(4) S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

(5) Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Ustanovu, Ugovor o radu se raskida s danom odjave s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

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

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita zdravlja radnika

Članak 68.

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

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

Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i sigurnosti radnika

Članak 69.

(1)Poslodavac je uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem odnosno sa povjerenikom radnika za zaštitu na radu, obavezan donijeti Plan i program mjera zaštite na radu u skladu sa zakonom.

(2) Plan i program iz stavka 1. ovoga članka uključuje mjere za sigurnost i zdravlje radnika, osposobljavanje radnika za siguran rad, brigu o sredstvima za zaštitu pri radu, te interni nadzor za sigurnost i zdravlje radnika i korisnika.

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

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

(5) Poslodavac je dužan radnicima svake druge godine omogućiti sistematski pregled sukladno odredbama Kolektivnog ugovora.

Članak 70.

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

(2) Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada te djece i drugih osoba koje borave u Ustanovi.

Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti

Članak 71.

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

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

Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 72.

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

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

Osiguranje radnika od posljedica nesretnog slučaja

Članak 73.

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

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

Članak 74.

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

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

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

(4) Ako radničko vijeće/sindikat uskrati suglasnost, primjeniti će se odredba članka 151. Zakona o radu.

(5) Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti iliod dana utvrđene smanjene radne sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće na radnom mjestu na koje je bio raspoređen prije toga.

(6) Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez njegove krivnje ili zbog profesionalnog oboljenja, isplatit će se plaća za skraćeno radno vrijeme i naknada plaće u visini razlike između naknade koju ostvaruje prema propisima mirovinskog osiguranja i plaće za puni fond sati radnog mjesta na koje je raspoređen.

(7) Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto ne može se isplatiti u iznosu nižem od plaće obračunate prema koeficijentu složenosti.

Članak 75.

(1)Radnicima kojima nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može prestati radni odnos bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona ili u slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem radnika.

Zaštita privatnosti

Članak 76.

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

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

(2) Izmijenjene podatke radnik je dužan dostaviti pravodobno.

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

Zaštita osobnih podataka

Članak 77.

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

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

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

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

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

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

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

Zaštita dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja

Članak 78.

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

(2) Radnici Ustanove dužni su pri obavljanju poslova svojega radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravaju druge radnike, te su dužni spriječiti uznemiravanje ili spolno uznemiravanje.

(3) Pod uznemiravanjem radnika smatra se svako diskriminirajuće ponašanje prema radniku uvjetovano njegovom rasom, bojom kože, spolom, spolnim opredjeljenjem, bračnim stanjem, obiteljskim obvezama, dobi, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim podrijetlom, imovnim stanjem, rođenjem, društvenim položajem, članstvom ili ne članstvom u političkoj stranci, članstvom ili ne članstvom u sindikatu te tjelesnim ili duševnim poteškoćama, a ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

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

Članak 79.

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

Članak 80.

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

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

(3) 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 Ustanove.

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

Članak 81.

(1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba podnijeti pritužbu ravnatelju ili osobi iz članka 80. stavka 1. ovoga Pravilnika.

(2) Ravnatelj ili osoba iz članka 80. stavka 1. ovoga Pravilnika dužna je u roku od osam (8) dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, izvesti dokaze te o svemu sastaviti zapisnik i poduzeti mjere radi sprječavanja istog.

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

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

Članak 82.

(1) Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Ustanove, ravnatelj je ovlašten u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa:

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

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

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

Članak 83.

(1) Ako poslodavac ne postupi u roku iz članka 81. stavka 2. ovoga Pravilnika ili ako su poduzete mjere zaštite neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam (8) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

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

Članak 84.

(1) Za vrijeme prekida rada navedenog u članku 83. ovoga Pravilnika radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

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

Članak 85.

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

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

Zabrana diskriminacije

Članak 86.

(1) U Ustanovi je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

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

Članak 87.

(1) Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj osobe na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.

(2) Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz članka 86. stavka 2. ovoga Pravilnika kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

(3) Pod neizravnom diskriminacijom iz članka 86. 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 88.

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

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

VIII. PLAĆE, NADOKNADE PLAĆE I DRUGE NOVČANE NADOKNADE

Članak 89.

(1) Plaće, naknade plaće i druga materijalna prava radnika utvrđena su posebnim pravilnikom i Kolektivnim ugovorom.

(2) Visinu osnovice za obračun plaće donosi općinski načelnik, a koeficijente složenosti svakog radnog mjesta donosi Upravno vijeće, osim ako je Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom drugačije određeno.

Članak 90.

(1) Plaća radnika u predškolskoj ustanovi ne smije zaostajati za plaćom radnika u osnovnom obrazovanju, sukladno članku 51. stavku 1. Zakona.

Članak 91.

(1)Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno za prethodni mjesec najkasnije do 15. u mjesecu.

(1)Ustanova će radniku uručiti pisani obračun plaće.

Članak 92.

(1)Ustanova se obvezuje, na temelju pisanog zahtjeva radnika, s radnikove plaće ustezati sindikalnu članarinu i uplatiti ju na račun u skladu sa uputama Sindikata, obustavljati i podmirivati povremene radnikove obveze prema trećim osobama,ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

IX. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu

Članak 93.

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

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

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

Visina štete

Članak 94.

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

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

Članak 95.

(1) Naknada štete za koju je odgovoran radnik može se uskratiti iz plaće radnika samo uz pisanu suglasnost radnika. Obustava na plaći ne može prelaziti 10% mjesečne plaće radnika. Šteta se uskraćuje u više mjesečnih obroka do podmirenja dugovanja.

Regresna odgovornost radnika

Članak 96.

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

Smanjenje ili oslobođenje radnika od naknade štete

Članak 97.

(1) Radnik će se djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete za koju je odgovoran, pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do tada nije uzrokovao štetu, te da je poduzeo sve da se šteta ukloni, o čemu će odluku donijeti upravno vijeće Ustanove

Članak 98.

(1) Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

Odgovornost poslodavca za štetu

Članak 99.

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

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

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

X. ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 100.

(1) Radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.

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

- smrću radnika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- otkazom ugovora o radu od strane radnika ili Ustanove, redovitim ili izvanrednim.

• kada radnik Ustanove navrši 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža, osim ako se ravnatelj i radnik drukčije ne dogovore.

• sporazumom radnika i Ustanove

• danom dostave obavijesti Ustanovi o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti

• odlukom nadležnog suda

• u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.

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

Odluke ravnatelja i Upravnog vijeća

Članak 101.

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

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

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

1. u slučaju smrti radnika pisano utvrđuje činjenicu prestanka radnog odnosa
2. izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme
3. izvješćuje radnika s navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu ili s radnikom sporazumno dogovara nastavak rada
4. izvješćuje radnika i zaključuje radniku radni odnos danom dostave pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
5. sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu
6. izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa
7. privremeno udaljuje s posla radnika protiv kojega je pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela propisanih člankom 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju
8. izvješćuje pripravnika, drugog odgojitelja ili stručnog suradnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita
9. izvješćuje radnika koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nije pravodobno vratio na rad, o gubitku daljeg prava rada u Ustanovi
10. kod otkaza ugovora o radu provodi postupak savjetovanja s radničkim vijećem/sindikatom i osigurava dokaze o razlozima za otkaz ugovora o radu
11. prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova
12. radniku u roku do osam dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Ustanovi
13. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Ustanove.

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

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

Prestanak ugovora o radu ravnatelja Ustanove

Članak 102.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 103.

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

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

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

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

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

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

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 104.

(1) Redoviti otkaz ugovora o radu može biti:
-poslovno uvjetovani,
-osobno uvjetovani otkaz,
- uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika i
- otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu.

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

Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu

Članak 105.

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

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

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

Osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu

Članak 106.

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

Otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika

Članak 107.

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

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

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

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

Članak 108.

(1) Teže povrede obveze iz radnog odnosa jesu:

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

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

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

Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 109.

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

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

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

Donošenje odluke o prestanku radnog odnosa

Članak 110.

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

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

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

Otkazni rok

Članak 111.

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

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

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

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

Udaljavanje radnika od obavljanja poslova

Članak 112.

(1) Ako ravnatelj Ustanove sazna da je protiv radnika pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz članka 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, udaljiti će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog odnosno prekršajnog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri (3) mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.

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

Vraćanje isprava radniku i davanje potvrde o radnom odnosu

Članak 113.

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

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

XI. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa

Članak 114.

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

Članak 115.

(1) Ako se utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz članka 114. stavka 1. ovoga Pravilnika ili je zahtjev nerazumljiv, odbacit će se zahtjev radnika.

Članak 116.

Ako ne postupi prema članku 114. ovoga Pravilnika, odlučujući o zahtjevu radnika, ravnatelj odnosno Upravno vijeće može:

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

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 117.

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

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

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

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

XII. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 118.

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

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

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

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

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

(6) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Ustanove, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od 8 dana od dana javne objave.

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

XIII. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO

Članak 119.

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

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

Članak 120.

Radniku iz članka 119. ovoga Pravilnika za vrijeme neplaćenog dopusta, odnosno rada u inozemstvu prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Članak 121.

(1) Nakon prestanka rada u inozemstvu, odnosno isteka roka iz zakona, odluke ili ugovora o radu u inozemstvu, radnik iz članka 119. ovoga Pravilnika dužan je pravodobno se vratiti na rad u Ustanovu.

(2) Ako se radnik ne javi pravodobno na rad u Ustanovu, ravnatelj treba postupiti prema članku 101. stavku 3. točki 9. ovoga Pravilnika.

XIV. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Odnos sa sindikatom

Članak 122.

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

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

(3) Ako u Ustanovi djeluju dva ili više sindikata, a ne sporazumiju se o sindikalnom povjereniku koji će imati položaj radničkog vijeća, ravnatelj treba osigurati uvjete iz stavka 1. ovoga članka samo sindikalnom povjereniku koji dostavi zapisnik i odluku iz koje je razvidno da je izabran za preuzimanje prava i obveza radničkog vijeća.

Članak 123.

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

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

Rad radničkog vijeća

Članak 124.

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

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

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

Skup radnika

Članak 125.

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

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

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

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

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

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 126.

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

Članak 127.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 28. travnja 2023. godine (KLASA: 003-04/23-1/01, URBROJ: 2181-23-2-01/01-23-1) i Pravilnik o dopuni Pravilnika o radu Dječjeg vrtića Dugopoljski maslačak od 25. listopada 2023. godine (KLASA: 003-04/23-01/01, URBROJ: 2181-23-2-02/02-23-2).

Članak 128.

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

KLASA: 003-04/24-01/05
URBROJ: 2181-23-2-02/02-24-4
Dugopolje, 23.09.2024.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA:

GORITA TADIĆ, MAG.OEC.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Ustanove dana 24.09.2024. godine, a stupa na snagu dana 02.10.2024. godine.

RAVNATELJICA:

ANDRIJANA BUZOV

Ovaj Pravilnik dostavljen je na savjetovanje sindikalnom predstavniku dana 30.08.2024. godine.

SINDIKALNI PREDSTAVNIK:

ANITA JURIĆ GOLO, UNIV.SPEC.IUR.