

Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14,127/17, 98/19), članka 41. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07 i 94/13, 98/19) te članka 37. Statuta Dječjeg vrtića „Vladimir Nazor“ Daruvar, uz ranije Izmjene i dopune Pravilnika o radu donesenog na 28. sjednici Upravnog vijeća Vrtića održanoj dana 30.04.2013.godine KLASA:601-02/13-01/68, URBROJ:2111-32-13-01, Izmjene i dopune temeljem Odluke Upravnog vijeća sa 6. sjednice održane dana 24.9.2014. godine, te uz prethodnu suglasnost Gradonačelnika Grada Daruvara za donošenje Izmjena i dopuna Pravilnika o radu od 5.listopada. 2020. godine, KLASA: 012-04/20-01/03 URBROJ: 2111/01-02-02/1-20-1, Upravno vijeće Dječjeg vrtića “Vladimir Nazor“ Daruvar, na 45. sjednici održanoj dana 7. listopada 2020.g., donijelo je

PRAVILNIK O RADU

(Pročišćeni tekst)

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) Dječji vrtić „Vladimir Nazor“ Daruvar kao poslodavac (u daljem tekstu: Vrtić) uređuje uvjete rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze Vrtića i radnika, plaće i novčane nadoknade radnika, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Vrtiću. Izrazi koji se koriste u ovom pravilniku, a imaju rodno značenje, odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 2.

Odredbe ovog pravilnika odnose se na radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom. Nitko u Vrtiću ne može početi s radom bez sklopljenog ugovora o radu.

Članak 3.

Odredbe ovog pravilnika ne primjenjuju se kada je zakonom, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom koji je Vrtić sklopio, neko pravo radnika iz radnog odnosa određeno povoljnije od prava iz ovog pravilnika. Materijalne pogodnosti koje su radnicima Vrtića osigurali treći kolektivnim ugovorima, Vrtić će isplaćivati kada od potpisnika tih ugovora zaprimi potrebna financijska sredstva.

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 uvid u odredbe ovog pravilnika i druge propise kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika.

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 vještine, štiti poslove i interese vrtića i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada u vrtiću. Prava i obveze radnika Vrtića iz ugovora o radu, zakona i ovoga pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

a. Sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o svim uglavcima ugovora.

Potrebu zasnivanja radnog odnosa utvrđuje i ugovor o radu u ime Vrtića sklapa ravnatelj. Prilikom pregovora o sklapanju ugovora o radu ili prigodom provjere radnikovih sposobnosti sukladno odredbama ovog pravilnika zabranjeno je svako postupanje koje može imati obilježje diskriminacije radnika.

Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj od radnika može tražiti podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovornih poslova.

Članak 7.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Ugovor o radu mora sadržavati najmanje ove uglavke o :

1. strankama te njihovu prebivalištu odnosno sjedištu,
2. mjestu rada radnika,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada, odnosno popisu ili opisu poslova na kojima se radnik zapošljava,
4. danu otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Vrtić,
8. osnovnoj plaći, dodatcima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

U slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog akta, kolektivnog ugovora te ovog pravilnika, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno. Upućivanje iz stavka 3. ovog članka mora se odnositi na konkretne (imenovane) propise odnosno akte.

Članak 8.

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. ovog članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 7. ovog pravilnika.

Članak 9.

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

b. Zapošljavanje odgojno-obrazovnih i ostalih radnika.

Članak 10.

Radni odnos u Vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.

Odluku o objavi natječaja donosi upravno vijeće.

Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnoj ploči Vrtića, a rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam dana.

U dječjem vrtiću na poslovima njege, odgoja i obrazovanja, socijalne i zdravstven zaštite te skrbi o djeci mogu raditi sljedeći odgojno-obrazovni radnici: odgojitelji i stručni suradnici te medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica.

Osim odgojno-obrazovnih radnika u dječjem vrtiću mogu raditi i druge osobe koje obavljaju administrativno-tehičke i pomoćne polove (ostali radnici).

Članak 11.

Natječaj iz članka 10. sadrži :

1. Puni naziv i sjedište Vrtića
2. Naziv ili vrstu rada na koji se odgojitelj zapošljava
3. Uvjete koje radnik treba ispuniti
4. Isprave kojima dokazuje ispunjenost uvjeta iz točke 3.
5. Rok u kojemu kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj.

Članak 12.

Odluku o zasnivanju radnog odnoa na temelju natječaja donosi Upravno vijeće na preijdlog ravnatelja.

S izabranim kandidatom ravnatelj sklapa ugovor o radu u skladu s člankom 7. ovog Pravilnika ili izabranom kandidatu izdaje pisanu potvrdu o radu u skladu s člankom 8. ovoga Pravilnika.

Članak 13.

Iznimno, radni odnos u Vrčiću može se zanovati ugovorom o radu i bez natječaja:
-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.

Članak 14.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete utvrđene ovim Pravilnikom, drugim općim aktom Vrčića, zakonom ili drugim propisom, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

Članak 15.

S obzirom iz članka 14. sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci.

Članak 16.

Osobe koje nisu izabrane prema natječaju iz članka 10. ovoga Pravilnika, ravnatelj ih o tome izvješćuje i vraća im zaprimljenu dokumentaciju.

c. Provjera radnikovih sposobnosti

Članak 17.

Prije izbora, odnosno sklapanja ugovora o radu mogu se provjeriti stručne, radne i 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 18.

Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 17. ovoga pravilnika obavlja ravnatelj ili radnik Vrčića kojega ravnatelj za to ovlasti. Radnik iz stavka 1. ovoga članka dostavlja ravnatelju pisano izvješće o stručnim i radnim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje. Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrčiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.

d. Probni rad

Članak 19.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Trajanje probnog rada uglavljuje se ugovorom o radu, s time da on ne može :

- za odgojo-obrazovne radnike trajati dulje od šest mjeseci
- za ostale radnike trajati dulje od tri mjeseca.

Članak 20.

Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba, odnosno povjerenstvo koje za to ovlasti ravnatelj.

Članak 21.

Zadnjeg dana probnog rada ravnatelj izvješćuje radnika o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada. Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor mu prestaje vrijediti s danom isteka probnog rada. Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razog za otakz ugovor o radu.

e. Trajanje ugovora o radu

Članak 22.

Ugovor o radu skapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kad je zakonom dopušteno sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme. Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje Vrtić i radnika dok ga netko od njih ne otkaže ili dok ne prestane na drugi propisani način.

Članak 23.

Vrtić će sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme zbog objektivnih razloga koji su opravdani rokom, obavljanjem određenog posla, nastupanjem određenog događaja ili nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja stručnih radnika.

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 24.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupom određenog događaja, a osobito ako se radi o: zamjeni privremeno nenazočnog radnika,

privremenom povećanju opsega poslova, ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja, poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, a li ne duže od 60 dan, poslovima za koje se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete te se s osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa ugovor na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci, drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

3. PRIPRAVNICI

Članak 25.

Odgovitelji i stručni suradnici koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik, zasniva radni odnos kao pripravnik.

Članak 26.

Pripravnički staž traje godinu dana. Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik koji je u Vrću zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme, dužan je položiti stručni ispit u roku godine dana.

Članak 27.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme.

Članak 28.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita iz članka 26. ovoga pravilnika primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.

Članak 29.

Vrću će u skladu s Godišnjim planom i programom rada osigurati stažiranje odgojitelja bez radnog iskustva.

4. RADNO VRIJEME

Članak 30.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

Članak 31.

Raspored radnog vremena određuje ravnatelj posebnom odlukom, ako raspored radnog vremena nije određen propisom ili uglavljen kolektivnim ugovorom odnosno sporazumom sklopljenim između Vrća i radničkog vijeća.

Članak 32.

Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana. Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno ovisno o prirodi posla.

Članak 33.

Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena. Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor vrtića osim uz dopuštenje ravnatelja ili u vrijeme odmora (stanke).

Članak 34.

Vrtić će sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtjevaju rad u punome radnom vremenu. Ako radnik s kojim je Vrtić sklopio ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj treba s drugim poslodavcima pokušati dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.

Članak 35.

Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu, ravnatelj može rasporediti u sve radne dane tijekom tjedna ili samo u neke dane u tjednu.

Članak 36.

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 te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u Vrtiću.

Članak 37.

U slučaju potrebe povećanja opsega radnog vremena radnicima koji su s vrtićem sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, ravnatelj treba ponuditi sklapanje aneksa ugovora o radu do punog radnog vremena.

Sklapanju aneksa ugovora o radu s odgojiteljima ne prethodi natječaj iz članka 10. ovoga pravilnika. Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti aneks ugovora kojim mijenjaju pojedine uglavke ugovora o radu.

Članak 38.

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

Članak 39.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev ravnatelja mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do osam sati tjedno. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset dva sata mjesečno niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

Članak 40.

Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu usmeno izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed. Izuzetno od stavka 1. ovog članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrčiću znatnu materijalnu štetu, zamjene izočnog radnika i u drugim izvanrednim okolnostima, radnik je obvezan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

Članak 41.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

Iznimno preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam sati dnevno.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Članak 42.

O preraspodjeli radnog vremena iz članka 41. Ovoga pravilnika odlučuje ravnatelj, u skladu s obvezama koje Vrčić mora ispuniti prema godišnjem planu i programu rada.

5. ODMORI I DOPUSTI

Članak 43.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno. Vrijeme odmora ubraja se u radno vrijeme. Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj, rješenjem iz članka 31. ovoga pravilnika. Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

Članak 44.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Članak 45.

Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja. Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom i nedjeljom, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna jedan dan odmora od najmanje 24 sata. Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovoga članka određuje ravnatelj.

Članak 46.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna odnosno 20 radnih dana. Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora. Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

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

Članak 47.

U odnosu na članak 46. stavak 1. ovoga pravilnika, radnik ostvaruje dodatan broj radnih dana godišnjeg odmora :

- Za svakih pet godina radnog odnosa -----1 radni dan
- Od 20 godina radnog staža za svakih 5 godina -----2 radna dana
- Za obavljanje poslova ravnatelja -----4 radna dana
- Za obavljanje poslova odgojitelja i stručnih suradnika, pravno-administrativnih i računovodstveno-financijskih poslova-----3 radna dana
- Za obavljanje pomoćno-tehničkih poslova -----1 radni dan
- Roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako malodobno dijete -----1 radni dan
- Samohranom roditelju djeteta do 15 godina ----- 1 radni dan
- Roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju ----- 2 radna dana
- Osobi s tjelesnim oštećenjem preko 50 % -----2 radna dana

Članak 48.

Radnici koriste godišnji odmor u pravilu tijekom ljetnih mjeseci, prema rasporedu korištenja godišnjih odmora. Raspored korištenja godišnjih odmora donosi i o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora izvješćuje ravnatelj. Raspored korištenja godišnjeg odmora ravnatelj treba donijeti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima. Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja, ako kolektivnim ugovorom nije određen drukčiji rok.

Članak 49.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljini, roditeljski i posvoiteljski 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. Iznimno, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljini, roditeljski i posvoiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s ravnateljem drukčije ne dogovori. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Vrtić je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 50.

Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto. Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, obavijest iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radniku kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora

Članak 51.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u slučaju :

- Sklapanja braka ----- 5 dana
- Rođenja djeteta zaposlenika----- 5 dana
- Smrti supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika, roditelja i unuka ----- 5 dana
- Smrti ostalih članova obitelji ----- 2 dana
- Selidbe u istom mjestu ----- 2 dana
- Selidbe u drugo mjesto stanovanja---- 3 dana
- Teže bolesti člana uže obitelji ----- 3 dana
- Većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica rata ili elementarnih nepogoda ----- 5 dana
- Nastupanja na kulturnim ili sportskim priredbama ----- 1 dan
- Dragovoljnog darivanja krvi – za svako davanje -----1 dan

Na pisani zahtjev radnika dopust iz stavka 1. ovoga članka odobrava ravnatelj.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon davanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se naknadno, prema dogovoru s poslodavcem.

Članak 52.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust do 7 radnih dana tijekom kalendarske godine u slučaju

- Stručnog školovanja ili stručnog osposobljavanja
- Obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

Broj dana plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka na pisani zahtjev radnika određuje ravnatelj.

Članak 53.

Ako se u vrijeme nastupa slučajeva iz članaka 51. i 52. ovoga pravilnika radnik nalazi na godišnjem odmoru ili bolovanju, on nema pravo na plaćeni dopust.

Članak 54.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust. Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj. Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, potrebama i interesima Vrtića. S prvim danom neplaćenog dopusta radniku se zaključuje radna knjižica i objavljuje ga se s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, ravnatelj ga treba obavijestiti o gubitku prava nastavka rada u Vrtiću.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

6. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 55.

U Vrtiću se moraju stvoriti uvjeti rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika. U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Vrtić će održavati prostorije, uređaje, opremu, sredstva i pomagala, radno mjesto i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.

Ravnatelj je dužan dostaviti pisane upute o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakome trenutku bude ispravna.

Članak 56.

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 osoba koje borave u Vrtiću.

Članak 57.

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

Članak 58.

Za pravodobno ostvarivanje prava iz radnog odnosa radnik treba dostaviti tijelima Vrtića osobne podatke i isprave :

- koje se odnose na evidencije iz rada
- o školovanju, osposobljavanju ili usavršavanju
- o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti
- u svezi sa zaštitom majčinstva
- za obračun poreza na dohodak i obračun osobnih odbitaka
- te u svezi ostalih prava iz radnog odnosa radnika ili članova njegove obitelji.

Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka i isprava iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Članak 59.

Osobni podaci radnika iz članka 57. i 58. ovoga pravilnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili tajnik Vrtića odnosno radnik Vrtića kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.

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

Članak 60.

Radnici Vrtića tijekom rada trebaju poštivati 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 povrjedu 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 povrjedu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 61.

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

Članak 62.

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

Članak 63.

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

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

Ako radnik odbije postupati prema nalogu iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 64.

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba o uznemiravanju odmah izvijestiti ravnatelja.

U skladu s obavijesti radnika ravnatelj je dužan najkasnije u roku od 8 dana od dana saznanja 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 radnikovim skrivljenim ponašanjem.

Članak 65.

Kad utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Vrtića prema članku 63. i 64. ovoga pravilnika, ravnatelj je ovlašten u zavisnosti od težine povrjede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito ili izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 66.

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

Članak 67.

Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja može prekinuti rad.

Radnik koji je prekinuo rad prema stavku 1. ovoga članka, a koji nije s tim u vezi pravodobno zatražio zaštitu od ovlaštenog suda, čini tešku povrjedu iz radnog odnosa.

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

7. PLAĆE, NADOKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NADOKNADE

Članak 68.

Ukoliko Vrtić nema važeći kolektivni ugovor, plaće se određuju prema Pravilniku o plaćama, naknadama plaće i drugim materijalnim pravima radnika zaposlenih u Dječjem vrtiću „Vladimir Nazor“ Daruvar.

Članak 69.

Vrtić će radniku isplatiti plaću nakon obavljenog rada jedanput mjesečno, unatrag. Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu. Plaća i naknada plaće u smislu ovoga pravilnika su plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Članak 70.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio kada ne radi zbog :

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez njegove krivnje
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana radniku pripada naknada plaće najmanje u visini 80 % od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno kada je počeo s bolovanjem.

Članak 71.

Nadoknada plaće iz članka 70. ovoga pravilnika isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaća.

Članak 72.

Vrtić će isplatiti radniku dodatke na plaću, povećanu plaću za :

- prekovremeni rad 50 %
- rad subotom i nedjeljom određen zakonom 50%
- za rad noću 40 %
- smjenski rad 10%
- dvokratni rad 10 %

Pod noćnim radom razumjeva se vrijeme od 22 sata do 6 sati narednog dana.

Radnik ima pravo na novčanu naknadu za: otpremninu kod odlaska u mirovinu, dnevnicu za službeni put, božićnicu, potpore za smrt člana uže obitelji, pomoć u slučaju bolesti, uskranicu, dar za dijete do 15 godina starosti djeteta, isplata regresa za godišnji odmor, isplata jubilarne nagrade (u visini zakonom utvrđenog neoporezivog iznosa naknada, potpora, nagrada, dnevnicu i otpremninu) i sl. sukladno financijskim mogućnostima.

Novčane naknade mogu se isplatiti do visine neoporezivog dijela dohotka, odnosno do visine naknade koju će osnivač isplatiti svojim radnicima.

Radnik ima pravo na dnevnice kada je na službenom putu proveo od 12 do 24 sata, te na pola dnevnice kada je na službenom putu proveo od 8 do 12 sati.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za radni staž u djelatnosti predškolskog odgoja i naobrazbe za :

- 10 godina radnog staža
- 15 godina radnog staža
- 20 godina radnog staža
- 25 godina radnog staža
- 30 godina radnog staža
- 35 godina radnog staža
- 40 godina radnog staža i svakih navedenih 5 godina radnog staža.

Vrtić će sukladno mogućnostima isplatiti zakonom predviđenu naknadu za troškove prijevoza na posao i s posla, terenski dodatak, korištenje osobnog automobila, pomoć u slučaju bolesti, pomoć u slučaju smrti člana obitelji, potporu zbog invalidnosti, odvojeni život od obitelji, božićnicu, uskranicu (u visini zakonom utvrđenog neoporezivog iznosa naknada, potpora, nagrada, dnevnicu i otpremnina) i sl.

Članak 73.

Računovodstvo Vrtića dužno je radniku prigodom isplata iz članka 68., 70. i 72. uručiti obračun iz kojega je vidljivo kako su utvrđeni iznosi plaće, nadoknade plaće i drugih nadoknada.

Članak 74.

Ako Vrtić na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Računovodstvo Vrtića će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati ju na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

Pisanu suglasnost iz stavka 2. ovoga članka sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu Vrtića.

8. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 75.

Radniku u Vrtiću radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu. Ugovor o radu može prestati samo u slučajevima određenim zakonom.

Članak 76.

Postupak koji prethodi prestanku ugovora o radu provodi i odluke koje imaju za posljedicu prestanak ugovora o radu, donose u ime Vrtića upravno vijeće i ravnatelj.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka upravno vijeće na prijedlog ravnatelja odlučuje o pretanku ugovora o radu odgojitelja.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj :

- sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu
- odlučuje o prestanku ili nastavku ugovora kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja.
- odlučuje o otkazu ugovora o radu pravno-administrativnih, računovodstveno-financijskih i pomoćno-tehničkih radnika.
- izdaje pisano upozorenje radniku kada uoči da radnik krši obveze iz radnog odnosa.
- osigurava dokaze o postojanju opravdanih razloga za otkaz ugovora o radu
- prati izvršavanje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova
- radniku u roku do osam dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Vrtiću.

Članak 77.

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

9. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 78.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, treba u roku do 15 dana od dana dostave akta kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti ravnatelju zahtjev za zaštitu prava.

Ako raspolaže relevantnim podatcima u svezi sa zahtjevom radnika, ravnatelj treba o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva. U slučaju povrede prava radnika od strane ravnatelja, radnik treba u roku do 15 dana od saznanja za povredu prava, podnijeti upravnom vijeću zahtjev za zaštitu prava. Upravno vijeće treba o zahtjevu radnika odlučiti u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 79.

Ako ravnatelj ili upravno vijeće utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarenje prava nakon isteka roka iz članka 78. stavka 1. ovoga pravilnika, zahtjev radnika treba odbaciti.

Članak 80.

Ako ne postupi prema članku 79. ovoga pravilnika, odlučujući o zahtjevu, ravnatelj može :

- zahtjev odbiti kao neosnovan
- osporavani akt izmjeniti ili poništiti
- osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt.

Ako ne postupi prema članku 79. ovoga pravilnika, odlučujući o zahtjevu, upravno vijeće može :

- zahtjev odbiti kao neosnovan
- naložiti ravnatelju da osporavani akt izmjeni ili poništi.

10. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 81.

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, radniku se treba pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu. U slučaju odbijanja prijama pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Vrtića.

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

11. NADOKNADA ŠTETE

Članak 82.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Vrtiću, dužan je štetu naknaditi.

Članak 83.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao. Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima. Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 84.

Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta. 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 85.

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

Članak 86.

Vrtić će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja nadoknade štete ako bi se radnik zbog isplate nadoknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.

Članak 87.

Odredba iz članka 86. ovoga Pravilnika ne odnosi se na radnika koji je štetu Vrtiću prouzročio kaznenim djelom s umišljajem.

Članak 88.

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

Članak 89.

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. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Vrtić uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

12. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 90.

Vrtić će osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad. Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Vrtić će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Vrtiću koji se ravnatelju Vrtića pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.

Članak 91.

Za izvješćivanje radničkog vijeća o poslovnim podacima Vrtića propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih odluka ovlašten je ravnatelj.

Članak 92.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća uredit će se sporazumom između radničkog vijeća i Vrtića. Ako je radničko vijeće utemeljeno suprotno zakonu ili je kod provođenja izbora za radničko vijeće bilo teškog kršenja odredaba zakona koje je utjecalo na rezultate izbora, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak za poništenje izbora.

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

Članak 93.

Skup radnika čine svi zaposleni u Vrtiću.

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

Ako u Vrtiću nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika može sazvati ravnatelj.

Kada je u Vrtiću utemeljeno radničko vijeće, ravnatelj može sazvati skup radnika ne ograničavajući radničkom vijeću pravo na sazivanje skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti radničkog vijeća.

Kod postupanja prema stavku 3. i 4. ovoga članka, ravnatelj je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

13 PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 94.

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

Članak 95.

Pročišćeni tekst Pravilnika o radu stupa na snagu osmoga dana od objave na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića „Vladimir Nazor“ Daruvar. Stupanjem na snagu ovog pročišćenog teksta Pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu od 3.12.2013. godine.

Predsjednik Upravnog vijeća Dječjeg vrtića „Vladimir Nazor“ Daruvar:
Vedran Nemeć, struč.spec.oec.



Pravilnik o radu Dječjeg vrtića „Vladimir Nazor“ Daruvar objavljena je na oglasnoj ploči Vrtića dana 7.listopada 2020. godine i stupa na snagu 15. listopada 2020. godine



Ravnateljica Dječjeg vrtića „Vladimir Nazor“ Daruvar:
Irena Šulentić, prof.ped.

KLASA: 012-04/20-01/04
URBROJ: 2111-32-19-01-02

10

1

2