

Na osj. ploči
13.10.2023

21.10.2023.
Statut o radu

Na temelju članka i članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23), članka 41. stavak Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23) te članka 48. Statuta Dječjeg vrtića „Vladimir Nazor“ Daruvar, Upravno vijeće Dječjeg vrtića „Vladimir Nazor“ Daruvar, na sjednici održanoj dana 13. listopada 2023. godine, donijelo je

Izmjene i dopune PRAVILNIKA O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) Dječji vrtić „Vladimir Nazor“ Daruvar kao poslodavac (u daljem tekstu: Vrtić) uređuje sklapanje i prestanak ugovora o radu, organizaciju i uvjete rada, prava i obveze Vrtića i radnika, plaće i ostala materijalna prava, zaštitu dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja vezana uz radni odnos radnika zaposlenih u Vrtiću.

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

Članak 2.

(1) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na sve radnike koji su s Ustanovom sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

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

Članak 3.

(1) Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se kada je ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Vrtića i sindikata ili radničkog vijeća ili zakonom, neko pravo radnika iz radnog odnosa određeno povoljnije od prava iz ovog Pravilnika, osim ako zakonom nije drukčije propisano.

Članak 4.

(1) Prilikom stupanja radnika na rad ravnatelj je dužn upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Vrtiću.

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

Članak 5.

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

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

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim uglavcima ugovora.
- (3) Potrebu zasnivanja radnog odnosa utvrđuje ravnatelj.
- (4) Ugovor o radu u ime Vrtića sklapa ravnatelj.
- (5) Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj od radnika može tražiti podatke koji su u neposrednoj svezi s radnim odnosom i obavljanjem ugovornih poslova.
- (6) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o bolesti ili drugim okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovorenih poslova.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 7.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kada je zakonom dopušteno sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže 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 8.

- (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 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,
 - radi obavljanja poslova dok se na natječaj koji se ponavlja svakih pet mjeseci ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete,
 - radi obavljanja poslova na provedbi programa predškolskog odgoja i obrazovanja ograničenog trajanja.
- (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 9.

- (1) Objektivni razlozi zbog kojih se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme su:
 - zamjena privremeno nenazočnog postojećeg 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
- drugi razlozi propisani zakonom.

Članak 10.

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

2) 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 te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su u Vrtiću zaposleni na neodređeno vrijeme.

Članak 11.

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

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

Članak 12.

(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. bruto plaći 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.,7.,8. i 9. te 11. i 12. ovoga članka može se u ugovoru o radu uputiti na primjenu odredaba odgovarajućeg zakona, drugih propisa, Kolektivnog ugovora ili Pravilnika. U tom slučaju odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

Pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu

Članak 13.

- (1) Vrtić je dužan 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 12. stavka 2. ovoga Pravilnika.

Prijava na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje

Članak 14.

Ovlaštena osoba Vrtića dužna je radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko najkasnije u roku od 8 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Izmjena ugovora o radu

Članak 15.

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

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 16.

- (1) Osoba koja zasniva radni odnos u Vrtiću 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 Vrtiću odgojno-obrazovnih radnika (odgojitelj, stručni suradnik: pedagog, psiholog, logoped, edukacijski rehabilitator, pedagog i socijalni pedagog te medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica) su odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja i zdravstvena sposobnost.
- (3) Odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja za odgojno-obrazovne radnike Vrtića 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 o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću (NN 133/97) 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 17.

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

Izbor ravnatelja

Članak 22.

- (1) Izbor ravnatelja vrši se na temelju javnog natječaja koji raspisuje Upravno vijeće u skladu s odredbama zakona i Statuta Vrtića. Natječaj se objavljuje u Narodnim novinama i na mrežnim stranicama Vrtića.
- (2) Natječaj za ravnatelja raspisuje se 60 dana prije isteka mandata aktualnog ravnatelja.
- (3) Za vršitelja dužnosti ravnatelja može biti imenovana osoba koja ispunjava uvjete iz Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Obavijest o izboru kandidata

Članak 23.

- (1) Obavijest o izboru kandidata temeljem objavljenog natječaja dostavlja se svim kandidatima.
- (2) Kandidati koji nisu izabrani mogu svoju dostavljenu dokumentaciju podići osobno ili zatražiti povrat dokumentacije poštom.

Provjera radnikovih sposobnosti

Radna sposobnost

Članak 24.

- (1) Prije izbora, odnosno sklapanja ugovora o radu mogu se provjeriti radne i stručne sposobnosti osobe koja traži zaposlenje.
- (2) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka može se provoditi testiranjem, određivanjem osobi da obavi neki posao ili razgovorom.

Članak 25.

- (1) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 24. ovoga Pravilnika obavlja ravnatelj odnosno povjerenstvo ili radnik Vrtića 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 26.

- (1) 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.
- (2) Zdravstvena sposobnost za rad u Vrtiću kao i posebna zdravstvena sposobnost za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada dokazuju se isključivo uvjerenjima ovlaštenih zdravstvenih tijela odnosno ustanova.
- (3) Zbog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova radnika se može uputiti na liječnički pregled, a troškove toga pregleda snosi Vrtić.
- (4) Provjeru radne odnosno zdravstvene sposobnosti radnika obavlja odabrano zdravstveno tijelo odnosno ustanova s kojom Vrtić ima sklopljen ugovor.

Probni rad

Članak 27.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad i vrijeme njegova trajanja utvrđuje se u trajanju od 3 mjeseca odnosno

u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora, zakona.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka probni rad ne može se ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima prema članku 123. stavku 1. Zakona o radu.

(4) Pri ugovaranju probnog rada kod sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora o radu i vrsti poslova koje radnik obavlja.

Članak 28.

(1) Ravnatelj Vrtića ili osobe koje on imenuje kao Povjerenstvo za praćenje rada i provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika na probnom radu.

(2) Povjerenstvo iz stavka 1. ovoga članka ima tri člana.

(3) Članovi povjerenstva iz stavka 1. ovoga članka moraju imati najmanje isti stupanj i istu vrstu stručne spreme kao i radnik čije se radne i stručne sposobnosti prate.

(4) U slučaju opravdane odsutnosti radnika koji se prati u probnom radu (privremena nesposobnost za rad, plaćeni dopust i sl.) produžuje se probni rad za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana, a ukupno trajanje probnog rada prije i nakon prekida ne može biti duže od ugovorenog probnog rada.

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

Članak 29.

(1) Ravnatelj je dužan izvijestiti radnika o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

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

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

(4) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, redovito mu se otkazuje ugovor o radu uz otkazni rok od 7 dana, računajući od dana isteka probnog roka.

(5) Ako ravnatelj radniku ne dostavi Odluku o otkazu ugovora o radu najkasnije zadnjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

(9) Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125..

III. PRIPRAVNIK

Članak 30.

(1) Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

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

(3) Pripravniku se određuje stručna osoba - mentor koja će pratiti njegov rad i uručuje plan i program pripravničkog staža.

(4) Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust prije prvog polaganja stručnog ispita na način kako je utvrđeno ovoga Pravilnika.

Članak 31.

(1) Pripravnik u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj i stručni suradnik koji se zapošljava bez radnog iskustva u struci.

(2) Pripravnikom se smatra i osoba čije je radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala kraće od trajanja pripravničkog staža, s time da se u pripravnički staž uračunava dosadašnje radno iskustvo.

(3) Pripravnički staž odgojitelja i stručnog suradnika može se obaviti putem donesenih mjera aktivne politike zapošljavanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

Članak 32.

(1) Pripravnički staž traje godinu dana.

(2) Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik (odgojitelj i stručni suradnik) koji je u Vrtiću zasnavao radni odnos na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme dulje od dvije godine, dužan je položiti stručni ispit u roku godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž.

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

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, pripravniku koji nakon prvog pokušaja ne položi stručni ispit u drugom roku, radni odnos prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

(5) Rok iz stavka 2. ovoga članka produžuje se u slučajevima i na vrijeme sukladno odredbama Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 33.

(1) Osoba koja ima odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja i položen stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja ili izvan njega, radni odnos na poslovima odgojitelja i stručnog suradnika, zasniva uz uvjet polaganja razlikovnog djela stručnog ispita za rad u predškolskom odgoju pri čemu nema status pripravnika.

(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je položiti razlikovni dio stručnog ispita u roku od godine dana od dana zasnivanja radnog odnosa.

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

(4) Osoba iz članka 24. stavka 4. Zakona o predškolskom odnosno članka 18. stavka 8. i članka 21. stavka 7. ovoga Pravilnika koja nije položila stručni ispit za učitelja dužna je položiti stručni ispit za odgojitelja u roku od godine dana od stjecanja kvalifikacije za odgojitelja.

Članak 34.

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

Stručno osposobljavanje

Članak 35.

(1) U skladu s važećim propisima na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa mogu se zaposliti sukladno mjerama aktivne politike zapošljavanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje odnosno druge državne institucije.

(2) 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 Vrtića.

IV. STRUČNO USAVRŠAVANJE I PROMICANJE U POLOŽAJNA ZVANJA

Članak 36.

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

(2) 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 37.

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

- (2) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet (5) radnih dana.
- (3) Dnevno radno vrijeme 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 Vrčića dužan je razmotriti zahtjev radnika koji u Vrčiću 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 Vrčiću postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.
- (6) Ravnatelj Vrčića može sklopiti ugovor o dodatnom radu s radnikom najduže do 8 sati tjedno.

Dodatan rad radnika

Članak 38.

- (1) Ravnatelj Vrčića 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 Vrčiću 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 Vrčić 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 Vrčiću ili kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.
- (5) Vrčić, 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 Vrčiću, 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 Vrčiću 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 39.

- (1) Vrčić 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 Vrčića 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.

Članak 40.

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

Članak 41.

(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 Vrčiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.

(2) Promjeni ugovora o radu prema stavku 1. ovoga članka ne prethodi objava natječaja iz članka 18. ovog Pravilnika osobito ukoliko se radi o radniku koji sa Vrčićem ima sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Raspored radnog vremena

Članak 42.

(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 Vrčića 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 43

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

Članak 44

(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 45

(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 Vrčiću samo uz dopuštenje ravnatelja, osim u slučaju korištenja stanke radnika kojima to priroda posla dopušta.

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

Preraspodjela radnog vremena

Članak 46.

(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 ne može trajati duže od 12 neprekidnih 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 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 preraspodijeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Prekovremeni rad

Članak 47.

(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 ugovor 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 Vtićui radi prema ugovoru o dodatnom radu ravnatelj mu ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Članak 48.

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

Rad na izdvojenom mjestu rada

Članak 49 .

(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 50.

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

(2) Vrijeme stanke iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

(3) Vrijeme i način korištenja stanke određuje ravnatelj u skladu sa člankom 42. ovoga Pravilnika.

(4) Radnici u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djecom ne mogu prekinuti rad s djecom zbog stanke.

(5) Ako priroda posla ne omogućava korištenje stanke u toku rada (odgojno-obrazovni radnici), Poslodavac će radniku to vrijeme uračunati u radno vrijeme u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja utvrđenog Godišnjim planom i programom Ustanove.

(6) Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, ostalim radnicima će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

Dnevni odmor

Članak 51.

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

Tjedni odmor

Članak 52.

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

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

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

(4) Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti zamjenski tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, može ga koristiti naknadno u dogovoru s ravnateljem Ustanove.

Godišnji odmor

Članak 53.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, odnosno dvadeset (20) radnih dana za svaku kalendarsku godinu.

(2) Prava na godišnji odmor odnosno isplate naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora radnik se ne može odreći niti mu se može uskratiti.

Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 54.

U odnosu na članak 53. stavak 1. ovoga Pravilnika, radnik ostvaruje dodatan broj radnih dana godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

- do 20 godina za svakih pet godina radnog staža do.....1 radni dan
- od 20 godina radnog staža za svakih 5 godina 2 radna dana
- za obavljnje poslova ravnatelja4 radna dana
- za obavljnje poslova odgojitelja i stručnih suradnika, pravno-administrativnih i računovodstveno-financijskih poslova3 radna dana
- za obavljnje pomoćno-tehičkih poslova1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako malodobno dijete1 radni dan
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju...2 radna dana
- osobi s tjelesnikm oštećenjem preko 50%2 radna dan

Članak 55.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni zakonom te razdoblje privremene nesposobnosti radnika za rad utvrđene od ovlaštenog liječnika.

Pravo na puni godišnji odmor

Članak 56.

Radnik koji se prvi put zaposli stječe pravo na godišnji odmor propisan člankom 53. stavkom 1. i člankom 54. ovoga Pravilnika nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada u Vrtiću.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 57.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor propisan člankom 56. stavkom 1. ovoga Pravilnika ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju od jedne dvanaestine (1/12) godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

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

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

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

(5) 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 58.

(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.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 59.

(1) Radnik može koristiti godišnji odmor u pravilu u 2 dijela, osim ako se s ravnateljem drukčije ne dogovori, odnosno prema raspred korištenja godišnjih odmora.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje deset (10) radnih dana neprekidno, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od deset (10) radnih dana i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 60.

(1) Godišnji odmor odnosno neiskorišteni dio godišnjeg odmora u tekućoj kalendarskoj godini radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

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

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

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

Vrijeme i raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 61.

(1) Raspored (plan) korištenja godišnjih odmora donosi ravnatelj.

(2) Pri određivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora Poslodavac je dužan uzeti u obzir potrebe organizacije rada i voditi računa o potrebama i željama radnika.

(3) Raspored (plan) korištenja godišnjih odmora, uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem/sindikalnim povjerenikom, ravnatelj treba donijeti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Članak 62.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti po želji pod uvjetom da ravnatelja ili osobu koju on ovlasti obavijesti najmanje tri dana prije korištenja, osim ako to opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Prekid godišnjeg odmora

Članak 63.

(1) Ravnatelj može zbog osobito važnih i neodgodivih službenih poslova donijeti odluku o odgoditi odnosno prekidu godišnjeg odmora.

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

(3) Troškovima iz stavka 2. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

(4) Putnim troškovima smatraju se 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 do visine neoporezivog iznosa.

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

(6) Korištenje godišnjeg odmora koje je prekinuto, radnik može u istoj kalendarskoj godini nastaviti koristiti nakon prestanka razloga spriječenosti.

(7) Radnik je dužan vratiti se na rad u skladu s odlukom o korištenju godišnjeg odmora, bez obzira koliko dana neiskorištenog godišnjeg odmora mu je preostalo.

(8) Radniku se mora omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

(9) O novom vremenu i rasporedu korištenja prekinutog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

Plaćeni dopust

Članak 64.

(1) Radnik ima pravo na oslobođenje od obveza rada uz nadoknadu plaće (plaćeni dopust) u slučaju:

- a) sklapanje braka ili sklapanje životnog partnerstva.....5 radnih dana
- b) rođenje djeteta ili posvojenje djeteta.....5 radnih dana
- c) smrti člana uže obitelji (dijete, supružnik, životni partner, roditelji, brat, sestra, pastorak, posvojenik, unuk, očuh, maćeha).....5 radnih dana
- d) smrt ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva (baka i djed, pradjed i prabaka, praunuk, praunuka, brat i sestra, nećak i nećakinja, te stric, ujak, teta i njihova djeca), odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva (roditelji bračnog druga te brat i sestra bračnog druga).....2 radna dana
- e) selidbe u istom mjestu stanovanja2 radna dana
- f) selidbe u drugom mjestu stanovanja.....3 radna dana
- g) teške bolesti užeg člana obitelji3 radna dana
- h) proglašenja elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika.....5 radnih dana
- i) sudjelovanje na kulturnim i sportskim priredbama.....1 radni dan
- j) dobrovoljno darivanje krvi (za svaki put).....1 radni dan

(2) Odluku o plaćenom dopustu uz pisani, dokumentirani zahtjev radnika donosi ravnatelj.

(3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust do 7 radnih dana tijekom kalendarske godine u slučaju stručnog školovanja. U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

(4) Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

(5) Radnik je dužan dostaviti dokumente kao dokaz opravdanosti korištenja plaćenog dopusta.

Članak 65.

(1) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa ili neposredno nakon nastanka okolnosti na temelju kojih stječe predmetno pravo, uz pisanu zamolbu.

(2) Ako okolnost iz članka 64. ovoga Pravilnika nastupi u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

(3) Ako okolnost iz članka 64. stavka 1. za smrtni slučaj, nastupi u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na plaćeni dopust s time da se godišnji odmor

prekida, a po prestanku korištenja plaćenog dopusta radnik može nastaviti koristiti godišnji odmor samo uz suglasnost ravnatelja.

Neplaćeni dopust

Članak 66.

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

(2) Neplaćeni dopust do najviše 30 dana tijekom kalendarske godine odobrava ravnatelj u slučajevima:

- njege člana uže obitelji,
- izgradnje ili popravka kuće ili stana,
- liječenja na vlastiti trošak,
- školovanje
- zbog drugih osobnih potreba.

(3) Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.

(4) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust potrebno je voditi računa o naravi posla, potrebama, obvezama i interesima Vrtića.

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

(6) Sa zadnjim danom rada radnika se odjavljuje sa mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

(7) U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obavezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (odjava sa mirovinskog i zdravstvenog osiguranja).

(8) Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Ustanovu, ravnatelj mu treba sukladno odredbama ovog Pravilnika otkazati ugovor o radu.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita zdravlja radnika

Članak 67.

(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 68.

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

(2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Vrtić će održavati prostorije, uređaje, opremu, alat, sredstva i pomagala, mjesto rada i pristup mjestu rada te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i djece te osposobiti radnike za rad na siguran način.

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

Članak 69.

(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 Vrtiću.

Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti

Članak 70.

(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 71.

Ravnatelj Vrtića ne smije odbiti zaposliti trudnicu niti otkazati joj ugovor o radu zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta kao ni tražiti bilo kakve podatke o njevoj trudnoći.

Članak 72.

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

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

Članak 73.

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

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

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

Zaštita privatnosti

Članak 75.

(1) Za pravodobno ostvarivanje prava iz radnog odnosa radnik treba dostaviti ravnatelju ili osobi koju zaduži ravnatelj 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 76.

(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 77.

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

(2) Radnici Vrtića tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.

(3) Pod uznemiravanjem radnika smatra se svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Uznemiravanjem u tijeku rada smatra se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakti spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemirujući telefonski pozivi,
- neprimjerene poruke upućene elektronskom ili redovnom poštom,
- zahtjevi za obavljanje poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.

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

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

Članak 78.

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

Članak 79.

(1) 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.

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

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

Članak 80.

(1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba podnijeti pritužbu ravnatelju ili osobi koju on zaduži..

(2) Ravnatelj ili osoba koju on zaduži, 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 81.

(1) Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Ustanove prema člancima 79. i 80. ovoga Pravilnika, ravnatelj je ovlašten u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa:

- izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja
- redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu
- donijeti drugačiji raspored rada.

(2) U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od osobe koja nije u radnom odnosu u Vrtiću, 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 82.

(1) Ako poslodavac ne postupi u roku iz članka 80. 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 Vrtić zaštititi dostojanstvo, radnik nije obvezan dostaviti pritužbu Vrtiću i može prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Vrtić 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 83.

(1) Za vrijeme prekida rada navedenog u članku 82. ovoga Pravilnika radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

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

Članak 84.

(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 85.

(1) U Vrčiću 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 86.

(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 85. 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 85. 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 87.

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

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

VII. PLAĆE, DODACI NA PLAĆU, NAKNADE PLAĆA I OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Plaća

Članak 88.

- (1) Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće i dodataka na osnovnu plaću.
- (2) Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme čini umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža .
- (3) Koeficijent pripravnika umanjuje se za 15%.
- (4) Plaća i dodaci na plaću tvrđuju se i isplaćuju u skladu sa zakonskim odredbama i odredbama kolektivnog ugovora.
- (5) Ukoiko Vrčić nema važeći kolektivni ugovor, place se određuju Pravilnikom o plaćama koje donosi Upravno vijeće Vrčića.

Dodatak na radni staž

Članak 89.

(1) Dodatak na radni staž pripada radniku za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5 %.

(2) Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka smatra se radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja kao i radni staž ostvaren u inozemstvu, sukladno pozitivnim propisima.

(3) Obračun i isplata dodatka za navršenu godinu radnog staža (0,5%) primjenjuje se od prvog dana sljedećeg mjeseca.

Isplata plaće

Članak 90.

(1) Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

Uvećanje plaće

Članak 91.

(1) Odgojitelju koji kao redovan rad provodi verificirani poseban program ranog učenja stranog jezika, sportski program, ili drugi program sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe, osnovna plaća uvećat će se

- za 10% za ostvareni neposredni rad sa djecom.

Članak 92.

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, potpru zbog invalidnosti, odvojeni život od obitelji, božićnicu, uskrnicu (u visini zakonom utvrđenog neoporezivog iznosa naknada, potpora, nagrada, dnevnica i otpremnina) i sl.

Članak 93.

(1) 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, potpru zbog invalidnosti, odvojeni život od obitelji, božićnicu, uskrnicu (u visini zakonom utvrđenog neoporezivog iznosa naknada, potpora, nagrada, dnevnica i otpremnina) i sl.

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

- prekovremeni rad50%
- rad noću30%
- rad neradnim danom i blagdanom rad subotom50%
- dvokratni rad.....10%

(2) Pod noćnim radom razumjeva se vrijeme od 22 sata do 6 sati nerednog dana.

(3) Radnik ima pravo na novčanu nadoknadu za otpremninu kod odlaska u mirovinu, dnevnicu za službeni put, dar djetetu do 15 godina starosti, regres za godišnji odmor, jubilarne nagrade (u visini zakonom utvrđenog neoporezivog iznosa naknada, potpora, nagrada, dnevnica i otpremnina) i sl.

- (4) Radnik koji ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, nema pravo na cijelokupni iznos regresa za godišnji odmor, već na njegov razmjerni dio.
- (5) Novčane naknade mogu se isplatiti do visine neoprezivog dijela dohtka, odnosno do visine naknade koju će osnivač isplatiti svojim radnicima.
- (6) Radnik ima pravo na puni iznos 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.

Članak 95.

- (1) Radnik može koristiti slobodne radne dane u dogovoru sa ravnateljem.
- (2) Odgojitelju se prekovremeni rad može priznati samo ako je izvršio sva svoja redovna zaduženja.

Naknada plaće

Članak 94.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio za vrijeme kada ne radi zbog:
- godišnjeg odmora
 - državnih blagdana i neradne dane određene zakonom
 - plaćenog dopusta
 - obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Vrtića
 - izobrazbe za potrebe sindikalnih aktivnosti sukladno odredbama Kolektivnog ugovora
 - za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Vrtića ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran
 - za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika
 - u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom.

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora

Članak 95.

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, odnosno najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika.

Naknada plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad

Članak 96.

- (1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana na teret poslodavca, pripada mu naknada plaće u visini 80 % njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

- (2) Bolovanja na teret HZZO isplaćuju se sukladno pravilima HZZO-a.

Članak 97.

Naknada plaće isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaća.

Ostala materijalna prava radnika

Jubilarna nagrada

Članak 98.

- (1) Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za ukupan rad u predškolskim ustanovama, i to za navršenih:

- 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 više

(2) Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što radnik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

Regres za korištenje godišnjeg odmora

Članak 99.

(1) Radniku pripada pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u punom iznosu neovisno da li rade u punom ili nepunom radnom vremenu, a radniku koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca ostvaruje isplatu regresa kod jednog poslodavca. Radniku koji radi u dvije ili više Ustanova, regres isplaćuje samo jedna Ustanova i to po prethodnom dogovoru tih Ustanova.

(3) Regres se isplaćuje jednokratno najkasnije do 15. srpnja tekuće godine, a radnicima koji se kasnije zaposle ili nisu u to vrijeme na poslu zbog duljeg bolovanja, korištenja roditeljnog, roditeljskog dopusta i sličnih razloga, regres se isplaćuje naknadno temeljem odluke o korištenju godišnjeg odmora.

(4) Pravo na regres ima svaki radnik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora. Radnik koji ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, nema pravo na cjelokupni iznos regresa za godišnji odmor, već na njegov razmjerni dio.

Prigodna nagrada za božićne blagdane

Članak 100.

(1) Radniku pripada pravo na isplatu prigodne nagrade za božićne blagdane (božićnica) u punom iznosu neovisno rade li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radniku koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu božićnice od jednog poslodavca. Radniku koji radi u dvije ili više Ustanova, prigodnu nagradu za božićne blagdane (božićnicu) isplaćuje samo jedna Ustanova i to po prethodnom dogovoru tih Ustanova.

(2) Pravo na božićnicu pripada svim radnicima koji su na Božić (25. prosinca) u radnom odnosu kod poslodavca, osim radnicima kojima na taj dan prava i obveze iz rada ili u svezi s radom miruju.

Dar djetetu do 15 godina starosti

Članak 101.

(1) Svakom radniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole u punom iznosu neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radnici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu dara od jednog poslodavca. Radniku koji radi u dvije ili više Ustanova, dar u prigodi Dana sv. Nikole isplaćuje samo jedna Ustanova i to po prethodnom dogovoru tih Ustanova.

(2) Isplata dara iz stavka 1. ovoga članka izvršit će se u cijelosti jednokratno, najkasnije do 6. prosinca tekuće godine.

(3) Pravo na dar iz stavka 1. ovoga članka ostvaruju roditelji/posvojitelji/skrbnici koji su zaposleni u ustanovi na dan 6. prosinca tekuće godine.

Potpore radniku (pravo na pomoć)

Članak 102.

(1) Radnik ima pravo na pomoć sudkladno financijskim mogućnostima i Financijskom planu Vrtića, po svakoj osnovi u slučaju:

- smrti supružnika, djeteta i roditelja, jednokratno,

(2) Pomoć iz ovog članka isplaćuje se najkasnije u roku od 30 dana od dana podnošenja dokumentiranog zahtjeva odnosno od dana dostave konačnog rješenja nadležnog tijela.

Potpore za slučaj smrti radnika

Članak 103.

(1) Obitelj radnika Radnik ima pravo na pomoć sudkladno financijskim mogućnostima i Financijskom planu Vrtića ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika.

Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu

Članak 104.

(1) Radniku koji odlazi u mirovinu Radnik ima pravo na pomoć sudkladno financijskim mogućnostima i Financijskom planu Vrtića pripada pravo na otpremninu, a isplaćuje se s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće, a najkasnije mjesec dana po prestanku radnog odnosa.

Službeno putovanje, dnevnica

Članak 105.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu naknada troškova prijevoza, dnevnice i naknada iznosa troškova smještaja.

(2) Dnevnicu za službena putovanja u Republici Hrvatskoj iznosi i obračunava se na način propisan posebnim propisom o porezu na dohodak.

(3) Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje prije odlaska na put u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

(4) Ako radnik koristi prijevozno sredstvo čije korištenje poslodavac nije odobrio nalogom za službeno putovanje, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte, odnosno troškova prijevoznog sredstva odobrenog putnim nalogom.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 106.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla (u daljnjem tekstu: naknada troškova prijevoza), pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra (pješačka ruta).

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne mjesečne karte javnim prijevozom.

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

Radniku se naknada troškova prijevoza isplaćuje najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljnog i roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik više od dva radna dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

Radnik koji za dolazak i odlazak s posla stvarno koristi javni prijevoz i za koji je kupljena karta javnog prijevoza, ima pravo na naknadu troška prijevoza u visini cijene kupljene karte.

Uporaba privatnog vozila u službene svrhe

Članak 107.

(1) Troškovi uporabe privatnog vozila u službene svrhe, dozvoljeni odlukom ravnatelja nadonadit će se radniku u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.

(2) Pod pojmom "neoporezivog iznosa" u ovom Pravilniku podrazumijeva se neoporezivi iznos utvrđen Pravilnikom o porezu na dohodak odnosno odgovarajućim pozitivnim propisima.

Naknada za izum i tehničko unapređenje

Članak 108.

Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Članak 109.

Pravo radnika na plaću, naknadu plaće, ostalih primitaka, uvećanje plaće, pravo na otpremninu, jubilarnu nagradu, naknadu troškova prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla, pravo na solidarnu pomoć, dnevnice za službena putovanja, regres za korištenje godišnjeg odmora te ostala materijalna prava utvrđuju se i isplaćuju u skladu sa zakonskim odredbama te odredbama Kolektivnog ugovora.

Članak 110.

Za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu u dva ili više dječjih vrtića ravnatelji istih može sklopiti sporazum o ostvarivanju materijalnih prava radnika iz stavka 1. ovoga članka

Isprave o isplati plaće

Članak 111.

(1) Računovodstvo Vrtića dužno je radniku najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišten godišnji odmor dostaviti obračun iz kojega je razvidno kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Ako Vrtić na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknade za neiskorišten godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti, računovodstvo Vrtića dužno je do kraja mjeseca u kojem su dospjele rečene novčane isplate, radniku dostaviti:

1. obračun u kojemu će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor prema članku 82. Zakona o radu u propisanom sadržaju

2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bila dužna isplatiti u propisanom sadržaju.

(3) Vrtić je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik u skladu s člankom 90.a Zakona o radu ostvaruje na temelju radnog odnosa.

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

Ustegnuće plaće

Članak 112.

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

Sindikalna članarina

Članak 113.

(1) 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.

(2) Pisanu suglasnost iz stavka 2. ovoga članka radnik je dužan dostaviti računovodstvu Vrtića.

VIII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu

Članak 114.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Vrtiću, 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 115.

(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 116.

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

Regresna odgovornost radnika

Članak 117.

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

Smanjenje ili oslobođenje radnika od naknade štete

Članak 118.

(1) Vrtić će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja naknade štete ako šteta nije učinjena namjerno ili ako bi se radnik zbog isplate naknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.

(2) Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu prouzročio kaznenim djelom s umišljajem.

Članak 119.

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

Odgovornost poslodavca za štetu

Članak 120.

(1) Radnik ima pravo na naknadu štete od strane Vrtića ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Vrtić 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 će naknaditi prema općim propisima obveznog prava, odnosno prema ovršnoj ispravi.

(4) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

IX. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 121.

(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 Vrtića, redovitim ili izvanrednim.
- kada radnik Vrtića navrší 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža, osim ako se ravnatelj i radnik drukčije ne dogovore.
- sporazumom radnika i Vrtića
- danom dostave obavijesti Vrtića o pravomoćnosti rješenja o priznanju pravana invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
- odlukom nadležnog suda
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonskim odredbama

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

(4) Radniku kojem nedostaju najviše dvije godine života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može prestati radni odnos, bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona.

Odluke ravnatelja i Upravnog vijeća

Članak 122.

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

(2) Odluke koje imaju za posljedicu prestanak ugovora o radu, donose u ime Vrtića 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 Vrtiću
 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 objave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Vrtiću
 13. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Vrtića.
- (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 123.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 124.

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

(2) Izvanrednim otkazom ugovora o radu prestaje radni odnos 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 Vrtiću 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 Vrtića 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 125.

(1) Redoviti otkaz ugovora o radu može biti:

- poslovno uvjetovani,
- osobno uvjetovani otkaz,
- uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika i
- otkaz ugovora o radu zbog nepovoljne ocjene probnog rada.

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

Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu

Članak 126.

(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 127.

(1) Vrtić 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 128.

(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 Vrtića 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 Vrtića 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 129.

(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 Vrtića,
 - nedozvoljenog korištenja sredstvima Vrtića,
 - 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 Vrtića,
 - zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
 - nanošenja znatnije štete,
 - zloupotrebe korištenja privremene nesposobnosti za rad
 - diskriminacijeprema suradnicima ili korisnicima usluga Vrtića.
- (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 130.

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

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

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

Donošenje odluke o prestanku radnog odnosa

Članak 131.

(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 i prestanka radnog odnosa po sili Zakona o radu.

Otkazni rok

Članak 132.

(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 133.

(1) Ako ravnatelj Vrtića 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 134.

(1) Vrtić je obvezan u roku od petnaest (15) dana od dana prestanka radnog odnosa na zahtjev radnika vratiti radniku sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

XI. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa

Članak 135.

(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 136.

(1) Ako se utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz članka 140. stavka 1. ovoga Pravilnika ili je zahtjev nerazumljiv, odbacit će se zahtjev radnika.

Članak 137.

Ako ne postupi prema članku 141. 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 138.

(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 139.

(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 potpisuju dostavljač i radnik. Radnik treba na potvrdi 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 Vrtića 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 Vrtića.

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

(7) Prilikom isticanja pismena na oglasnoj ploči Vrtića 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 140.

(1) Ravnatelj je dužan odobriti neplaćeni dopust i mogućnost povratka na ugovorene poslove svakom radniku Vrtića 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 141.

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

Članak 142.

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

(2) Ako se radnik ne javi pravodobno na rad u Vrtić, ravnatelj treba postupiti prema Pravilniku.

XIV. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Odnos sa sindikatom

Članak 143.

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

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

(3) Ako u Vrtiću 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 144.

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 145.

(1) Poblži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i Vrtića.

(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 146.

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

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

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

(4) Kada je u Vrtiću 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 147.

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

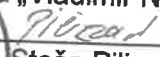
Članak 148.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 07. listopada 2020. godine (KLASA: 012-04/20-01/04, URBROJ: 2111-32-19-01-02),


Članak 149.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu dan nakon objave na oglasnoj ploči Vrtića, a primjenjuje se od 21.10. 2023.godine.

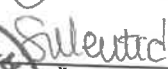
KLASA:
UR.BROJ:

Predsjednik Upravnog vijeća
Dječjeg vrtića „Vladimir Nazro“ Daruvar


Staša Pilizzari



Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Vrtića dana 13. listopada 2023. godine, a stupa na snagu dana 21. listopada 2023. godine.

Ravnateljica
Dječjeg vrtića „Vladimir Nazro“ Daruvar


Irena Šulentić, prof.ped.

