

DJEČJI VRTIĆ VRBOVEC

VRBOVEC

PRAVILNIK

O RADU

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (N.N. br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) i članka 40. i 65. Statuta Dječjeg vrtića Vrbovec, nakon savjetovanja s radničkim vijećem Dječjeg vrtića Vrbovec, Upravno vijeće na sjednici održanoj dana 5. lipnja godine donijelo je

P R A V I L N I K O R A D U

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) sukladno Zakonu o radu (u daljnjem tekstu: Zakon) te odredbama Kolektivnog ugovora zaposlenih u Dječjem vrtiću Vrbovec (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor) uređuju se radni odnosi i druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Dječjem vrtiću Vrbovec (u daljnjem tekstu: Poslodavac) a posebice:

- sklapanje ugovora o radu, (zasnivanje radnog odnosa),
- obveze i prava radnika,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika,
- zabranu diskriminacije te
- druga pitanja od važnosti za radnike.

(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.natje

Ovaj Pravilnik primjenjuje se na sve radnike koji su s Poslodavcem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom, ugovor o dodatnom radu te koji su s Poslodavcem sklopili ugovor o volonterskom radu.

Članak 3.

(1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, Kolektivnim ugovorom ili Zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

(2) U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika one postaju sastavni dio ugovora o radu.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

I. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Svaka osoba može zasnovati radni odnos u Poslodavcu ako ima opću zdravstvenu sposobnost i odgovarajuću stručnu spremu te ispunjava posebne uvjete utvrđene Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju (u daljnjem tekstu: Zakon o predškolskom odgoju), drugim aktima, Statutom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada (posebna zdravstvena sposobnost, odgovarajuće obrazovanje, radni staž i drugo).

Članak 5.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

(2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled, a obavezan je to učiniti ako je prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisano zakonom ili drugim propisom, a radnik nema važeću svjedodžbu o zdravstvenoj sposobnosti.

(3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi poslodavac.

Članak 6.

Radnik je obavezan:

- ugovorom o radu preuzete zadaće i poslove obavljati savjesno i stručno, u skladu s naravi i vrstom posla,
- usavršavati svoje znanje i vještine,
- pridržavati se pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke,
- ekonomski, racionalno i odgovorno koristiti povjerena mu sredstva rada,
- po nalogu nadređenog, sukladno svojim sposobnostima, zamijeniti privremeno odsutnog radnika,
- štiti poslovne interese Poslodavca.

Članak 7.

Poslodavac je obavezan:

- u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, sukladno zakonu drugim propisima, kolektivnom ugovoru i Pravilniku o plaćama i naknadama plaća i ostalim materijalnim pravima radnika.
- osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima,
- voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni, u skladu s Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

Članak 8.

Vrtić ima matični objekt u Ulici 7. svibnja 12a te područne objekte u Ulici Eugena de Piennesa 14 f, Ulici poginulih branitelja bb te Ulici Augusta Šenoje 11 u Vrbovcu.

Poslove radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića Vrbovec obavljaju radnici na mjestima na kojima Poslodavac obavlja svoju djelatnost, sukladno organizaciji rada utvrđenoj Godišnjim planom i programom rada Poslodavca.

U slučaju potrebe posla, radnik se upućuje na drugo radno mjesto prema lokacijama iz stavka 1. ovog članka.

Upućivanje na rad iz prethodnog stavka ne smatra se promjenom radnog mjesta, već promjenom mjesta izvršenja rada.

Nepostupanje radnika sukladno prethodnim stavcima ovoga članka smatra se razlogom za otkaz ugovora o radu.

Članak 9.

Radni odnos se zasniva na temelju javnog natječaja u skladu sa zakonom.

Članak 10.

(1) Javni natječaj raspisuje Upravno vijeće Poslodavca.

(2) Iznimno ravnatelj Poslodavca može sklopiti ugovor o radu bez objavljivanja javnog natječaja:

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

(3) Odluka o raspisivanju javnog natječaja sadrži: naziv i sjedište Poslodavca, naziv radnog mjesta, broj potrebnih radnika, uvjete za zasnivanje radnog odnosa i vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu (neodređeno ili određeno vrijeme).

(4) Ako se sposobnost kandidata utvrđuje putem provjere znanja i sposobnosti prije izbora ili probnim radom nakon izbora kandidata ovi uvjeti se obavezno navode u natječaju.

(5) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Vrtića.

Članak 11.

Rok za podnošenje prijave za zasnivanje radnog odnosa ne može biti kraći od 8 dana.

Članak 12.

Odluku o izboru kandidata na temelju natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja u roku od 15 dana od isteka roka za podnošenje prijave.

Članak 13.

(1) Pri izboru kandidata uzimaju se u obzir prijave svih kandidata koji ispunjavaju propisane uvjete primljene u određenom roku, odnosno prijave koje su poslone preporučeno najkasnije posljednjeg dana određenog roka.

(2) Prijave uz koje nisu priloženi dokazi o ispunjavanju uvjeta neće se uzeti u obzir, o čemu će se kandidati izvijestiti.

Članak 14.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete propisane Zakonom, 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.

Odluka o izboru novog zaposlenika dostavlja se svim kandidatima u roku 15 dana od donošenja odluke.

Članak 16.

Izabrani kandidat poziva se da stupi na rad i sklopi ugovor o radu.

Članak 17.

(1) Prilikom prijema u radni odnos mogu se provjeravati znanja i sposobnosti kandidata.

(2) Provjeravanje znanja i sposobnosti vrši se prije donošenja odluke o izboru putem izrade određenih zadaća, testa znanja, provjeravanja vještina, obavljanjem određenog posla i sl.

(3) Prethodno provjeravanje znanja i sposobnost kandidata provest će se za radna mjesta utvrđena Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada.

(4) Postupak prethodne provjere znanja i sposobnosti obavlja povjerenstvo. Povjerenstvo imenuje ravnatelj. Povjerenstvo čini: ravnatelj, radnik iste ili srodne struke i radnik koji ima najmanje isti stupanj stručne spreme kao i kandidat čije se znanje i sposobnost provjeravaju.

Uspjeh kandidata na prethodnoj provjeri znanja i sposobnosti iskazuje se ocjenom "zadovoljava" i "ne zadovoljava".

Članak 18.

Upravno vijeće ne može donijeti odluku o izboru kandidata za radno mjesto ako je kandidat u postupku provjere znanja i sposobnosti ocijenjen ocjenom "ne zadovoljava".

Članak 19.

(1) Izabrani kandidat stječe svojstvo radnika Poslodavca danom stupanja na rad.

(2) Ako izabrani kandidat ne stupi na rad u utvrđenom roku, smatra se da odluka o izboru nije donesena i može se izvršiti izbor između preostalih kandidata koji ispunjavaju propisane uvjete ili ponovno raspisati natječaj.

Članak 20.

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu.

Članak 21.

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

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

Članak 22.

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

(2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

(3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

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

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

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije,
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Članak 23.

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

(2) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, na postojanje i valjanost tog ugovora primjenjuju se odredbe Zakona.

(3) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 24.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati uglavke o:

1. strankama (radniku i Poslodavcu) i njihovu osobnom identifikacijskom broju te njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu radnog mjesta na koje se radnik prima (utvrđenom Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada) i vrijednost koeficijenta radnog mjesta,
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili 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, ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, sukladno Zakonu,
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili kolektivni ugovor.

(3) Ukupna tjedna obveza radnika utvrđuje se Godišnjim planom i programom rada Poslodavca sukladno Zakonu.

Članak 25.

(1) Ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa odnosno u vezi s radnim odnosom uvjetovano je pravodobnom dostavom relevantne dokumentacije Poslodavcu od strane radnika.

(2) Nepravodobna prijava odnosno dostava promjene osobnih ili drugih podataka od strane radnika ne može imati za posljedicu retroaktivno ostvarivanje tih prava, već njihovo ostvarivanje od trenutka uredne dostave.

Članak 26.

(1) Radnik i Poslodavac mogu, ukoliko priroda posla to omogućuje, ugovoriti rad na izdvojenom mjestu rada ili rad na daljinu.

(2) Ukoliko Poslodavac i radnik ugovore vrstu rada iz stavka 1. ovog članka, na sklapanje ugovora, isplatu plaće i drugih materijalnih prava primjenjuju se odredbe Zakona o radu koje reguliraju takvu vrstu rada, ili odredbe Kolektivnog ugovora ako su za radnika povoljnije.

(3) Radnik koji radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od Poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta,
2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života,
3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

(4) Na sklapanje ugovora o načinu rada iz stavka 3. ovog članka primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 27.

Broj godina navršenog radnog staža smatra se cijeli broj godina radnog staža koji će radnik navršiti do kraja tekuće kalendarske godine.

Članak 28.

(1) Radnici se primaju u radni odnos uz obvezu probnog rada.

(2) Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada utvrđuju se radna mjesta na kojima je obvezan probni rad i trajanje probnog rada.

(3) Probni rad utvrđen Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset radnih dana.

(4) Provjeru znanja i sposobnosti radnika na probnom radu obavlja povjerenstvo koje imenuje ravnatelj. Povjerenstvo čine: ravnatelj i dva radnika koji imaju najmanje isti stupanj stručne spreme ili potrebna stručna znanja radi provođenja praćenja radnika čije se radne I stručne sposobnosti provjeravaju.

(5) Ako povjerenstvo za praćenje rada ocijeni da osoba na probnom radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada, odnosno da njegove radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, Poslodavac će otkazati sklopljeni ugovor o radu, najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

(6) Otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.

(7) Ako Poslodavac radniku otkaz ugovora o radu iz stavka 6. ovog članka ne uruči najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Članak 29.

S odgojiteljima, stručnim suradnicima i ostalim radnicima bez radnog iskustva može se sklopiti Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 30.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa mora biti sklopljen u pisanom obliku, a na osobu koja sklopi takav ugovor na odgovarajući se način primjenjuju propisi koji uređuju zaštitu zdravlja i sigurnost na radu i opći propis koji uređuje radne odnose, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Pripravnici

Članak 31.

(1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika, sukladno Zakonu.

(2) Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno vrijeme, a može se sklopiti i na određeno vrijeme sukladno ovom Pravilniku i Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada i Godišnjem planu i programu rada Poslodavca.

(3) Ugovorom o radu utvrditi će se prava i obveze pripravnika za vrijeme pripravničkog staža.

(4) Za vrijeme pripravničkog staža radniku se plaća obračunava po koeficijentu za pripadajuće radno mjesto umanjenom za 15%.

Članak 32.

(1) Pripravnički staž za radnike iz članka 31. ovoga Pravilnika provodi se po programu koji donosi odgojiteljsko vijeće.

(2) O ostvarivanju programa pripravničkog staža skrbi povjerenstvo. Povjerenstvo ima tri člana, a čine ju: ravnatelj, stručni suradnik i mentor - radnik koji imaju najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik.

(3) Povjerenstvo iz prethodnog stavka utvrđuje se Programom pripravničkog staža.

(4) Zadaća je povjerenstva iz stavka 3. ovoga članka pružiti stručnu i svaku drugu pomoć pripravniku, voditi evidenciju o ostvarivanju programa pripravničkog staža i ocijeniti uspješnost pripravnika u ostvarivanju pripravničkog staža.

Članak 33.

(1) Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano Zakonom ili drugim propisom.

(2) Troškove prvog polaganja stručnog ispita snosi Poslodavac.

(3) Troškove drugog polaganja stručnog ispita snosi pripravnik sam.

Članak 34.

Na pripravnike – odgojitelje i stručne suradnike primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i propisa donesenih na temelju zakona u vezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA, TE OBVEZE I PRAVA POSLODAVCA I RADNIKA

Članak 35.

U radnom odnosu Poslodavac i radnici dužni su pridržavati se odredaba Zakona o radu, drugih zakona i propisa, kolektivnog ugovora, Statuta i drugih općih akata te Godišnjeg plana i programa rada Poslodavca.

Članak 36.

(1) Prilikom stupanja na rad Poslodavac je obvezna upoznati radnika s unutarnjim ustrojstvom i načinom rada Poslodavca, kućnim redom te propisima o radnim odnosima, zaštiti na radu i zaštiti od požara.

(2) Opći akti Poslodavca kojima se utvrđuju prava i obveze radnika te kolektivni ugovor, moraju se na prikladan način (putem oglasne ploče, mrežne stranice i sl.) učiniti dostupnim radnicima, a na zahtjev radnika Poslodavac je dužan omogućiti radniku izradu preslike Pravilnika o radu na teret Poslodavca.

Članak 37.

Radnik je dužan savjesno obavljati poslove svojeg radnog mjesta i povjerene mu poslove, pridržavajući se odredaba Zakona, drugih zakona i propisa, kolektivnog ugovora, Statuta,

Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i drugih općih akata te Godišnjeg plana i programa rada Poslodavca.

Radnik koji ne izvršava svoje radne obaveze sukladno stavku 1. ovoga članka odgovara za povredu radne obaveze.

Članak 38.

(1) Svi podaci o djeci i radnicima, informacije i dokumentacija vezana za poslovanje Poslodavca, organizaciju i način rada, kao i financijsko stanje i poslovanje, smatraju se poslovnom tajnom.

(2) Radnici koji tijekom obavljanja poslova dođu do takvih podataka i dokumentacije dužni su iste čuvati i ne smiju ih davati ili iznositi trećim osobama ili medijima. Obvezu čuvanja poslovne tajne radnici imaju i nakon prestanka radnog odnosa.

(3) Povreda obveze čuvanja poslovne tajne predstavlja osobito tešku povredu radne obaveze.

Članak 39.

(1) Radnici su obvezni poslodavcu ili osobi za to ovlaštenoj od strane poslodavca dostaviti osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama iz područja rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti i druge podatke nužne za realizaciju prava i obveza koje proizlaze iz radnog odnosa.

(2) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostaviti trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili Pravilnikom o obradi i zaštiti osobnih podataka Poslodavca, ili ako je potrebno radi ostvarivanja prava iz radnog odnosa.

(3) Poslodavac će pod uvjetima određenim zakonom o zaštiti osobnih podataka imenovati osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

Članak 40.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu, Zakonu o suzbijanju diskriminacije i drugim propisima.

Članak 41.

(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. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

(2) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

(3) Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika uređuju se kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili ovim Pravilnikom.

(4) Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

(5) Ravnatelj imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju osobni podaci trećim osobama vezane uz dostojanstvo radnika.

(6) Ravnatelj ili osoba iz stavka 5. ovoga članka dužna je najkasnije u roku osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

(7) Ako Poslodavac u roku iz stavka 6. ovog članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela očito 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 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

(9) Za vrijeme prekida rada iz stavka 7. i 8. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

(10) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(11) Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

(12) U slučaju spora teret dokazivanja je na poslodavcu.

(13) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat is plaćene naknade iz stavka 9. ovoga članka.

Članak 42.

(1) Odgojitelji i stručni suradnici imaju pravo i obvezu neprekidno se pedagoški i stručno usavršavati, pratiti znanstvena postignuća i unapređivati pedagošku praksu.

(2) Ostali radnici dužni su se obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad sukladno svojim sposobnostima i potrebama Poslodavca.

(3) Godišnji plan i program usavršavanja odgojno - obrazovnih radnika i godišnji plan obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja ostalih radnika donosi se Godišnjim planom i izvedbenim programom rada za svaku radnu godinu.

Članak 43.

(1) Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost na radu te provoditi mjere zaštite na radu sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu i drugim propisima koji uređuju zaštitu na radu.

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

(3) Radi prilagođavanja tehničkom napretku, poslodavac je obavezan planirati tehnološki razvoj radnog procesa, zamjenjujući ga manje opasnim ili neopasnim.

(4) U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo i obveze:

- sudjelovati u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih stvari u radni proces,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i izvještavati inspektora o svim zapažanjima radnika kojih je povjerenik,
- pozvati inspektora rada kada procjeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbije učiniti,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti značajne za njegov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati druge radnike za rad na siguran način,
- obavještavati radnike o mjerama zaštite na radu koje poduzima poslodavac.

Članak 44.

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju te o sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao vrtić.

Članak 45.

(1) Obavještanje radnika obavlja se putem oglasnih ploča u centralnom i područnim objektima Poslodavca te na druge primjerene načine (putem elektroničke pošte, mobilnih aplikacija i slično).

(2) Pismena u vezi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnome mjestu ili, ako to nije moguće, poštom na njegovu adresu.

(3) Potvrdu o obaveznoj dostavi potpisuju dostavljač i radnik. Na dostavnici radnik sam treba naznačiti nadnevak primitka pismena.

(4) Ako radnik odbije primiti pismeno ili odbije potpisati primitak pismena u prostoru Poslodavca, osoba koja obavlja dostavu će odbijanje primitka zabilježiti na pismenu te na dostavnici naznačiti dan, sat i razlog odbijanja primitka, a pismeno će se radniku dostaviti poštom s povratnicom te dostavu izvršiti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Poslodavca.

(5) U slučaju odbijanja prijema pismena kod poštanske dostave, nepravodobne promjene adrese ili nepoznate adrese, dostava će se izvršiti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Poslodavca.

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

(7) Način dostave opisan u stavku 2. i 3. ovog članka na jednak način se primjenjuju i na dostavu odluke o otkazu ugovora o radu.

IV. RADNO VRIJEME

I. Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 46.

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, a Poslodavac, radnik i radničko vijeće mogu ugovoriti i nepuno radno vrijeme.

(2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

(3) Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme, najmanje 1 sat tjedno.

(4) Radnik koji radi nepuno radno vrijeme može svaki dan raditi isti ili različiti broj sati, odnosno raditi samo neke dane u tjednu ovisno o volji i potrebama Poslodavca i radnika.

(5) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju sukladno Kolektivnom ugovoru.

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

(7) Radnik koji radi nepuno radno vrijeme ne može raditi prekovremeno, već se prijavljuje za određeno razdoblje na puno radno vrijeme ukoliko se pokaže potreba za duži rad.

(8) Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Poslodavca utvrđuju se radna mjesta na kojima se, ako to unutarnje ustrojstvo zahtjeva, predviđa rad u nepunom radnom vremenu.

(9) Radno vrijeme odgojno - obrazovnih radnika u neposrednom radu s djecom iznosi 27,5 sati tjedno, a prateći poslovi i dnevni odmor ukupno 12,5 sati tjedno.

Članak 47.

Dežurstvo radnika na radnom mjestu kod Poslodavca ubraja se u radno vrijeme.

2. Raspored radnog vremena

Članak 48.

(1) Raspored radnog vremena na pojedine dane u tjednu, početak i završetak dnevnog radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora utvrđuje Poslodavac nakon savjetovanja s Radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom.

(2) Dnevno i tjedno radno vrijeme raspoređuje se prema potrebama ostvarivanja Godišnjeg plana i programa rada, Statuta i Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada.

Članak 49.

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

(2) Svako odstupanje od utvrđenog radnog vremena, a koje nije preraspodjela radnog vremena, predstavlja prekovremeni rad. Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

(3) Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i stručnih suradnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada s djecom, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

(4) Poslodavac je dužan na prikladan način obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada (odsutnosti radnika zbog bolesti ili druge prijeke potrebe).

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

3. Preraspodjela radnog vremena

Članak 50.

(1) Ako unutarnje ustrojstvo odnosno Godišnji plan i program rada zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunoga radnog vremena.

(2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

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

(4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše 50 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

(5) Ako radnik radi nepuno radno vrijeme kod dva ili više poslodavaca, za preraspodjelu nepunog radnog vremena potreban je pristanak radnika.

(6) Zabranjen je rad malodobnika u preraspodijeljenom radnom vremenu.

(7) 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 na nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(8) Odluku o preraspodjeli radnog vremena u skladu s Pravilnikom utvrđenim u stavku 1. ovog članka donosi ravnatelj na temelju Godišnjeg plana i programa rada za tekuću godinu.

4. Noćni rad

Članak 51.

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana.

5. Rad u smjenama

Članak 52.

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu koje radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijepodnevnom (prva smjena 6 do 14 sati), poslijepodnevnom (14 do 22 sata) ili noćnom (treća smjena od 22 do 6 sati) dijelu dana po osam sati u smjeni.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 53.

(1) Odmor u toku rada (stanka) svakodnevno traje 30 minuta.

(2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

(3) Ako priroda posla ne omogućava stanku u toku rada, poslodavac će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće ili mu to vrijeme preraspodijeliti i omogućiti da ga koristi kao slobodne dane.

(4) Radnicima koji rade na poslovima odgojno obrazovnog rada, a kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, može se skratiti redovno radno vrijeme za 30 minuta ili im se pravo na stanku osigurava kroz preraspodjelu radnog vremena.

(5) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.

Odmor između dva radna dana

Članak 54.

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

(2) Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno uključujući redovan rad, dežurstvo, i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.) ili potrebe hitne medicinske ili slične intervencije.

Tjedni odmor

Članak 55.

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

(2) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

(3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

(4) Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovog članka, isplatit će se naknada plaće za taj dan uvećana za naknadu za rad na dan tjednog odmora, kao i uvećanje plaće za prekovremeni rad.

Godišnji odmor

Članak 56.

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

(2) Dodatni broj dana godišnjeg odmora u odnosu na stavak 1. ovog članka radnik ostvaruje po osnovi:

a) dužine radnog staža

- za svakih pet godina radnog staža u godini u kojoj koristi GO.....3 dana

b) složenosti posla

- radna mjesta za koja je potrebna visoka stručna sprema.....4 dana

- radna mjesta za koja je potrebna viša stručna sprema.....3 dana

- radna mjesta za koja je potrebna srednja stručna sprema.....2 dana

- radna mjesta za koja je potrebna niža stručna sprema.....1 dan

c) posebnih socijalnih uvjeta

- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako malodobno dijete.....1 dan

- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju.....2 dana

- invalidu.....1 dan

- samohranom roditelju.....2 dana

d) uvjeta rada

- za rad u grupama s više djece od utvrđene norme2 dana

e) ocjene ravnatelja o doprinosu na radu.....1 - 3 dana

(3) Radnici koji po prednjim kriterijima ostvare veći broj dana godišnjeg odmora, mogu koristiti najviše 30 radnih dana.

(4) Osobe s invaliditetom imaju pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Članak 57.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora se dani tjednog odmora te blagdani, neradni dani i razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) koje je utvrdio ovlaštenu liječnik ne uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 58.

(1) Radnik može koristiti godišnji odmor u više dijelova, s tim što najmanje dva tjedna koristi u neprekidnom trajanju u godini za koju koristi godišnji odmor, dok preostali dio može prenijeti do 30. lipnja sljedeće godine.

(2) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor po želji tj. po potrebi dva puta po jedan dan uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje dva dana ranije.

(3) Radnik može koristiti slobodne dane u nastavku korištenja godišnjeg odmora ili u tijeku radne godine kada to dopuštaju potrebe posla, u dogovoru s ravnateljem.

Članak 59.

(1) Prije donošenja plana godišnjih odmora Poslodavac je dužan tražiti očitovanje radničkog vijeća na isti.

(2) Pri utvrđivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

(3) Poslodavac je u obvezi donijeti plan godišnjih odmora najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, a radnika se mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

Članak 60.

(1) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora određenog na način propisan člankom 56. ovog Pravilnika za svakih navršenih mjesec dana u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos zbog neispunjenja šestomjesečnog roka nije stekao pravo na puni godišnji odmor,

- ako radni odnos prestaje prije 1. srpnja, osim osoba koje odlaze u mirovinu i kojima se utvrđuje pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

(2) Radnik koji je koristio bilo po kojem osnovu pravo na mirovanje radnog odnosa (neplaćeni dopust, roditeljni dopust i roditeljski dopust i sl.) nema obvezu iznova raditi šest mjeseci da bi ostvario pravo na puni godišnji odmor.

Članak 61.

(1) Na temelju Plana rasporeda godišnjeg odmora kojeg Poslodavac treba donijeti do 30. lipnja tekuće godine te o rasporedu obavijestiti radnike, a radniku se dostavlja Odluka o korištenju odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja istog.

(2) Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke Poslodavca.

(3) Radniku kojemu je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.

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

(5) Troškovi iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

(6) Putnim troškovima se smatraju stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor.

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

Članak 62.

(1) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(3) Radnik može prenijeti godišnji odmor u narednu godinu neovisno o tome je li u toj godini radio, ili je bio na bolovanju ili je koristio pravo na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust pa nije iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini u kojoj je stečen ima ga pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Plaćeni i neplaćeni dopust, odsutnost s posla

Članak 63.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine u ukupnom trajanju do 7 radnih dana, uz naknadu plaće, za važne osobne potrebe i to za:

- sklapanja braka.....5 dana,
- sklapanje braka djeteta.....3 dana,
- rođenje djeteta3 dana,
- smrti supružnika (bračnog, izvanbračnog) djeteta, roditelja, posvojenika,
- posvojitelja i skrbnika.....5 dana,
- za slučaj smrti roditelja, brata i sestre.....5 dana,
- za slučaj smrti brata ili sestre, djeda ili bake, roditelja supružnika.....3 dana,
- za slučaj smrti brata ili sestre supružnika.....1 dan,
- za slučaj selidbe.....3 dana,
- za polaganje stručnog ispita ili stručno osposobljavanje i usavršavanje.....2 dana,
- poziv sudskim organa.....1 dan,
- sindikalnom povjereniku za seminare5 dana,
- za svako dobrovoljno davanje krvi.....2 dana.
- za obranu diplomskog rada.....2 dana,

(2) Radnik – pripravnik za pripremanje i polaganje stručnog ispita ima pravo na plaćeni dopust do ukupno 7 radnih dana.

(3) Odluku donosi ravnatelj.

(4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u prethodnom stavku, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

(5) Na zahtjev Poslodavca radnik je dužan dostaviti dokumente kao dokaz opravdanosti korištenja plaćenog dopusta.

(6) Ako okolnosti iz stavka 1. ovog članka nastupe u vrijeme odsutnosti radnika s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

(7) Ako okolnosti iz stavka 1. ovog članka nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

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

Članak 64.

(1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust do 30 dana u toku jedne kalendarske godini radi:

- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja, polaganja ispita i sl.,
- njege člana obitelji,
- liječenja na vlastiti trošak,
- učešću u radu sportskih, kulturno-umjetničkih priredaba,
- radi obavljanja privatnih poslova do 2 radna dana.

(2) Odluku o neplaćenom dopustu i broju dana donosi Upravno vijeće, osim u slučajevima iz stavka 1. podstavak 5. ovoga članka, kada odluku donosi ravnatelj.

(3) U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obvezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža osiguranja i zdravstvenog osiguranja za radnika i članove obitelji osigurane po njemu, odnosno druge posljedice u skladu s važećim propisima).

Članak 65.

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

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

VI. PLAĆE I NAKNADE

Članak 66.

Poslodavac ne smije radnicima obračunavati i isplaćivati plaću u iznosu manjem od iznosa utvrđenog Kolektivnim ugovorom.

Članak 67.

(1) Za obavljeni rad radniku pripada plaća utvrđena Kolektivnim ugovorom, a za vrijeme opravdane odsutnosti s rada pripada mu naknada plaće.

(2) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

(3) Plaća se isplaćuje u novcu.

(4) Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno.

(5) Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u narednom mjesecu.

(6) Plaća u smislu ovog Pravilnika je plaća u bruto iznosu, a može se sastojati od:

1. osnovne plaće,
2. dodataka,
3. ostalih primitaka.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 68.

(1) Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine Poslodavac je dužan radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

(2) Ukoliko se na dan dospelosti ne isplati plaća, naknada plaće ili otpremnina ili se ne isplati u cijelosti, Poslodavac je dužan do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknade plaće ili otpremnine radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

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

Članak 69.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojem ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

(2) Zakonom, drugim propisima ili kolektivnim ugovorom određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret Poslodavca.

(3) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca, ako zakonom, drugim propisima ili kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Članak 70.

(1) Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoja potraživanja prema radniku naplatiti uskratom plaće ili nekoga njezinog dijela odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

(2) Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

Članak 71.

Poslodavac može prisilno ustegnuti najviše polovicu plaće ili naknade plaće radnika radi ispunjenja obveze zakonskog uzdržavanja, a za ostale može se prisilno ustegnuti najviše jedna trećina plaće ili naknade plaće radnika.

Stimulativni dio plaće

Članak 72.

(1) Radnik može ostvariti stimulativni dio plaće na osnovnu plaću najviše do 10 posto za ostvarenu veću produktivnost na radu, bolju kvalitetu izvršenih zadataka te ako tijekom redovnog obavljanja poslova sukladno ugovoru o radu a po nalogu poslodavca/ravnatelja koristi dodatna znanja i vještine neophodne za obavljanje tih poslova, a koja znanja, vještine i uvjeti nisu određeni općim i posebnim uvjetima radnog mjesta radnika.

(2) Odluku o isplati stimulativnog dijela plaće radnika donosi ravnatelj uz odobrenje Upravnog vijeća Ustanove.

(3) Stimulativni dio plaće isplaćuje se radniku za sate odrađene u mjesecu za koji se isplaćuje stimulacija.

VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 73.

(1) Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

(2) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovan otkaz),

- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz),

- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), ili

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

(3) Poslovno i osobno uvjetovan otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može rasporediti radnika na drugo radno mjesto.

(4) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

(5) Ako je Poslodavac zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga ugovor o radu otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

(6) Ako u roku iz stavka 5. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je ugovor o radu otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

(7) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koja terete radnika.

Članak 74.

(1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

(3) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

Članak 75.

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

(2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

Članak 76.

(1) Otkaz mora imati pisani oblik.

(2) Ravnatelj mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se mora dostaviti radniku kojem se otkazuje.

(4) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

(5) Otkazni rok ne teče za vrijeme koje je određeno zakonom.

(6) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.

Članak 77.

(1) Ako Poslodavac otkazuje ugovor o radu, a za valjanost otkaza se zakonom traži postojanje opravdanog razloga, Poslodavac je dužan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

(2) Radnik je dužan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz samo ako ugovor o radu otkazuje izvanrednim otkazom.

Članak 78.

(1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,

- mjesec dana i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je u Poslodavcu proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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

(4) Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

(5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(6) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika od roka utvrđenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

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

Članak 79.

(1) Poslodavac je obvezan savjetovati se s Radničkim vijećem o otkazivanju ugovora o radu u slučaju, na način i pod uvjetom propisanim zakonom.

(2) Svakom radniku kojem se nakon dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca otkazuje ugovor o radu, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u visini pola prosječne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

(3) Pod ostvarenom plaćom iz prethodnog stavka podrazumijeva se bruto plaća radnika, tj. svota plaće koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez na porez na dohodak i neto iznos plaće.

Članak 80.

Bez prethodne suglasnosti Radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika, ne može se otkazati ugovor o radu:

- radniku s navršenih šezdeset godina odnosno starijem od šezdeset godina
- trudnici, odnosno majci koja doji,
- samohranom roditelju malodobnog djeteta,
- roditelju s troje ili više djece do petnaest godina starosti odnosno djece na redovnom školovanju,
- roditelju djeteta s teškoćama u razvoju,
- profesionalno oboljeloj ili invalidnoj osobi,

te drugim kategorijama radnika predviđenim Zakonom o radu.

Naknada štete

Članak 81.

(1) Naknada štete iz članka 107. Zakona o radu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štetu te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u vrtiću i sredstvima rada u vrtiću,

- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila, ili

- ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku ili ako se radi o manjoj šteti.

(2) Smanjenje štete iz razloga iz st. 1. ovog članka radnik se može u cijelosti osloboditi od naknade štete.

VIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

1. Odluke o ostvarivanju prava i obveza radnika

Članak 82.

(1) Sve odluke o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa, obavezno se u pisanom obliku, s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku dostavljaju radniku.

(2) Protiv odluka iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo podnošenja zahtjeva za zaštitu prava Upravnom vijeću u roku od 15 dana od dana primitka rješenja.

(3) Upravno vijeće je dužno o zahtjevu za zaštitu prava odlučiti u roku od 15 dana od dana njegovog primitka.

(4) Odlučujući o izjavljenom zahtjevu za zaštitu prava na odluku iz stavka 1. ovog članka poslodavac je dužan prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika, ako to radnik zahtjeva.

2. Dužnosti i prava radnika

Članak 83.

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

(2) Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka.

(3) Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

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

3. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 84.

(1) Radniku koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarivanje tog prava.

(2) Ako Poslodavac u roku 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom za radne sporove.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka.

(4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim pravilnikom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.

(5) Propust radnika da zahtjeva naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa, u rokovima iz stavka 1., 2. i 4. ovoga članka, ne može imati za posljedicu gubitak prava na ta potraživanja.

(6) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 33. ovog Pravilnika.

2. Radničko vijeće

Članak 85.

(1) Radnici Poslodavca imaju pravo izabrati Radničko vijeće koje će ih zastupati u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

(2) Na broj članova, izbornu razdoblje, način provođenja izbora, ovlaštenja i rad radničkog vijeća primjenjuju se odredbe Zakona.

Članak 86.

(1) Poslodavac je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o:

- 1) stanju, rezultatima poslovanja te organizaciji rada,
- 2) očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovu utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika,
- 3) kretanju i promjenama u plaćama,
- 4) opsegu i razlozima uvođenja prekovremenog rada,
- 5) zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada,
- 6) rezultatima provedenih inspekcijskih nadzora u području rada i zaštite na radu,
- 7) drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

(2) O pitanjima iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće u vrijeme, u sadržaju i na način koji omogućuju članovima radničkog vijeća da izvrše procjenu mogućeg utjecaja te da se pripreme za savjetovanje s poslodavcem.

Članak 87.

(1) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane ovim Zakonom, osim prava imenovanja radnika u Upravno vijeće Vrtića.

IX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 88.

Na sva pitanja u svezi s ugovorom o radu i druga pitanja iz radnog odnosa koja nisu utvrđena ovim izmjenama i dopunama Pravilnika, primjenjuju se odredbe Zakona i kolektivnog ugovora.

Članak 89.

Ovaj Pravilnik je usvojen kada ga prihvati Upravno vijeće većinom glasova nazočnih članova Upravnog vijeća.

Članak 90.

Pravilnik se mijenja i dopunjuje na način propisan za njegovo donošenje.

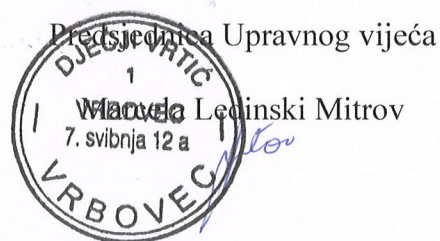
Članak 91.

Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 92.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti Pravilnik o radu KLASA: 003-05/10-013, URBROJ:238-32-69-10-2 od 16.6.2010. godine i Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu KLASA: 003-05/15-02/52, URBROJ: 238/32-69-04-1 od 5. veljače 2015. godine.

KLASA: 011-01/23-02/01
URBROJ: 238-32-69-01-23-5



Pravilnik je objavljen na oglasnim pločama i mrežnoj stranici Dječjeg vrtića Vrbovec

16. lipnja 2023. godine, a stupa na snagu 24. lipnja 2023. godine.

Zamjenica za vrijeme
privremene spriječenosti ravnateljja

Petra Prelog