

Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14), te članka 41.stavka 2.Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97 i 107/07 i 94/13) i članka 70. Statuta dječjeg vrtića Ciciban, nakon predhodnog savjetovanja sa radničkim vijećem Upravno vijeće dječjeg vrtića Ciciban na sjednici održanoj 31.08.2018. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva, te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod poslodavca (u daljnjem tekstu: Dječji vrtić Ciciban, Podravska 13, Bjelovar)

Članak 2.

Odredbe ovog pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene u vrtiću. Odredbe ovog pravilnika neposredno se primjenjuju i na fizičke osobe koji su kao članovi upravnog vijeća ili u drugom svojstvu sukladno odredbama posebnog zakona pojedinačno i samostalno, ili zajedno i skupno, ovlaštene voditi poslove u vrtiću, a koje su sa vrtićem sklopile ugovor o radu za obavljanje određenih poslova, osim onih odredbi kojima se uređuju pitanja radnog vremena, stanke, dnevnog i tjednog odmora te prestanka ugovora o radu, u slučaju da su ova pitanja na drukčiji način uređena ugovorom o radu sklopljenim između tih osoba i vrtića.

Članak 3.

U slučaju da su prava i obveze koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drukčije uređena ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca, Zakonom o radu, ili drugim zakonom i propisom na radnike se primjenjuje najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom, nije određeno drukčije.

Članak 4.

Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s vrtićem, sukladno pravilima struke i uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj, usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese vrtića i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada u vrtiću, a vrtić će radniku za obavljene rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 5.

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako ovim Zakonom nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen ovim Zakonom.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 7.

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

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Svaka izmjena, odnosno 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.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Pod objektivnim razlozima za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme razumijeva se:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika

- iznimno za administrativno tehničke poslove privremeno povećanje opsega posla
- privremeno zapošljavanje do zapošljavanja radnika s potrebnim uvjetima
- drugi razlozi utvrđeni godišnjim planom i programom rada Vrtića.

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

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

Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost ugovora.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku ili ako radniku nije izdana pisana potvrda o sklopljenom ugovoru prije početka rada smatra se da je s radnikom sklopljen ugovor na neodređeno vrijeme.

Svaki ugovor o radu, da bi bio valjan i imao pravne učinke mora sadržavati slijedeće uglavke kao obvezni sadržaj:

- ugovorne strane te njihovo prebivalište, odnosno sjedište,
- mjesto rada,
- naziv, narav ili vrstu radnog mjesta na koje se radnik zapošljava,
- dan otpočinjanja rada,
- očekivano vrijeme trajanja ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- otkazni rok,
- trajanje redovitog radnog dana ili tjedna,
- dužinu i način korištenja stanke od najmanje 30 minuta tijekom radnog dana.

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

Članak 9.

Prije sklapanja ugovora o radu, ravnatelj ili osoba koju on odredi je dužna upoznati radnika sa odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata vrtića kojima se uređuju prava i obveze radnika.

Provjera radnih sposobnosti

Članak 10.

Vrtić ima pravo provjere radnih sposobnosti radnika i odlučuje u kojim će se oblicima provjeravanje provoditi (psihološki testovi, pisani radovi, razgovori i dr.).

Prethodno provjeravanje sposobnosti obavlja ravnatelj odnosno povjerenstvo ili radnik Vrtića kojega ravnatelj za to opunomoći.

Povjerenstvo odnosno radnik dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

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

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

Članak 11.

Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli u vrtiću sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ravnatelj je radnicima koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno.

III PROBNI RAD

Članak 12.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

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

Na otkaz zbog nezadovoljenja na probnom radu ne primjenjuju se odredbe Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. Zakona o radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

IV ODGOJITELJI I STRUČNI SURADNICI

Članak 13.

U dječjem vrtiću na poslovima njege, odgoja i naobrazbe, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci mogu raditi stručni djelatnici koji imaju stručnu spremu propisanu Zakonom i propisom donesenim na temelju Zakona, položen stručni ispit te koji imaju utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje tih poslova.

Stručni djelatnici dječjeg vrtića iz stavka 1. ovoga članka su:

- odgojitelji djece od navršenih šest mjeseci života do polaska u osnovnu školu s višom stručnom spremom,
- medicinska sestra s višom stručnom spremom,
- pedagog, psiholog i defektolog, logoped s visokom stručnom spremom,
- učitelji i odgojitelji za kraće programe s višom ili visokom stručnom spremom.

Vrstu stručne spreme iz stavka 2. ovoga članka te vrstu i stupanj stručne spreme ostalih radnika u dječjem vrtiću utvrđuje ministar nadležan za obrazovanje.

Članak 14.

Rad u dječjem vrtiću ne može obavljati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv Republike Hrvatske, kazneno djelo primanja mita, kazneno djelo nasilničkog ponašanja, kazneno djelo zlouporabe opojnih droga, neko od kaznenih djela protiv spolne slobode i spolnoga ćudoređa, te neko od kaznenih djela protiv braka, obitelji i mladeži.

Radnik protiv kojega je pokrenut kazneni postupak za kazneno djelo iz stavka 1. ovoga članka, udaljava se od obavljanja poslova u odgojno-obrazovnom radu do pravomoćnosti sudske presude, odnosno do obustave postupka, odbačaja prijave ili odustanka od progona.

Osoba iz stavka 2. ovoga članka ima pravo za vrijeme udaljenja na naknadu mjesečne plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

V IZBOR ODGOJITELJA I STRUČNIH SURADNIKA

Natječaj

Članak 15.

Odgojitelji i stručni suradnici biraju se na temelju javnog natječaja. Javni natječaj raspisuje upravno vijeće. Natječaj se objavljuje na stranicama HZZ-a, web stranici vrtića i oglasnoj ploči vrtića.

Članak 16.

Natječaj iz prethodnog članka treba sadržavati:

1. puni naziv i sjedište vrtića
2. naziv i vrstu rada na koji se zapošljava
3. uvjete koje treba ispuniti kandidat
4. isprave kojima dokazuje ispunjenost uvjeta
5. vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu
6. rok u kojem kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj

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

Članak 17.

Iznimno, s odgojiteljem i stručnim suradnikom ravnatelj dječjeg vrtića može sklopiti Ugovor o radu na određeno vrijeme bez objavljivanja javnoga natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa s odgojiteljem ili stručnim suradnikom na temelju javnoga natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana.

Članak 18.

Ako se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete Zakona, može se izabrati osoba koja ne ispunjava te uvjete.

S osobom iz prethodnog stavka zaključuje se ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta osobom koja ispunjava propisane uvjete, a najdulje do kraja pedagoške godine u kojoj je zasnovan radni odnos.

Odluku o izboru odgojitelja i stručnog suradnika na temelju natječaja donosi upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Članak 19.

Ostale (administrativne, tehničke i pomoćne) radnike ravnatelj zapošljava po osobnom izboru. Izbor iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj može izvršiti neposredno ili posredovanjem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, odnosno druge pravne ili fizičke osobe ovlaštene za posredovanje pri zapošljavanju

Članak 20.

Odgojitelji i stručni suradnici u dječjim vrtićima koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme mogu, iz opravdanih razloga, koje utvrđuju upravna vijeća dječjih vrtića, u drugom dječjem vrtiću zasnovati radni odnos bez natječaja.

VI PRIPRAVNICI

Članak 21.

Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik u dječjem vrtiću zasniva radni odnos kao pripravnik.

Pripravnički staž traje godinu dana. Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit. Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos u dječjem vrtiću.

Rok ne teče za vrijeme porodnog dopusta, privremene nesposobnosti za rad i vojne službe.

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži stručna sprema od srednje do visoke. Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u iznosu od 85% plaće radnog mjesta na kojem radi.

Članak 22.

Stażirati i polagati stručni ispit imaju pravo i obvezu odgojitelji i stručni suradnici i to:

1. pripravnici, zaposleni na neodređeno ili određeno vrijeme s punim radnim vremenom
2. pripravnici, zaposleni na neodređeno ili određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom
3. pripravnici s radnim iskustvom
4. pripravnici volonteri
5. pripravnici koji koriste mjeru HZZ-e , stručno osposobljavanje
6. radnici u drugim ustanovama, trgovačkim društvima koji na temelju ugovornog odnosa s vrtićem ostvaruju odgojno- -naobrazbenu djelatnost u svojoj struci (vanjski suradnici).

Članak 23.

Pripravnik u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva u struci.

Pripravnikom iz stavka 1. ovog članka smatra se i odgojitelj i stručni suradnik koji je, prije nego što se zaposlio u vrtiću, na poslovima i zadaćama odgojitelja i stručnog suradnika, stekao najmanje 12 mjeseci radnog iskustva u svojoj struci izvan vrtića.

Pripravnik volonter u predškolskom odgoju i naobrazbi je odgojitelj i stručni suradnik koji, na temelju sklopljenog ugovora ili sporazuma s vrtićem, ostvaruje program pripravničkog staža.

VII STAŽIRANJE PRIPRAVNIKA

Članak 24.

Stażiranje pripravnika, pripravnika i pripravnika volontera (u daljem tekstu - pripravnika) ostvaruje se na temelju programa koji predlaže povjerenstvo za stažiranje, a donosi ga ovlašteno stručno tijelo vrtića (odgojiteljsko vijeće).

Zadaća je povjerenstva izraditi prijedlog programa stažiranja, pružati pripravniku pedagošku, metodičku i svaku drugu pomoć te pratiti njegovo napredovanje.

Članak 25.

Povjerenstvo za stažiranje čine:

- ravnatelj vrtića u svojstvu predsjednika
- mentor pripravnika

- stručni suradnik vrtića

Povjerenstvo imenuje ravnatelj vrtića.

Sadržaj i način rada povjerenstva, propisuje se poslovnikom o radu povjerenstva za stažiranje.

Evidenciju o ostvarivanju programa pripravničkog staža, u pravilu, vodi mentor.

Članak 26.

Ako vrtić nema odgojitelja u zvanju mentora, ravnatelj može imenovati za mentora odgojitelja istog ili višeg stupnja stručne spreme od pripravnika, s položenim stručnim ispitom ili onog koji nema obvezu polagati stručni ispit, a uživa ugled vrsnog odgojitelja.

Ako mentora nije moguće imenovati u vrtiću u kojem pripravnik stažira, mentor se bira iz drugog vrtića.

Članak 27.

Program pripravničkog staža počinje se ostvarivati danom početka radnog odnosa, ostvarivanjem ugovornog odnosa, odnosno danom početka volontiranja.

Cjeloviti program stažiranja vrtić je obavezan donijeti najkasnije 15 dana od zasnivanja radnog odnosa pripravnika.

Članak 28.

Nakon početka rada pripravnika, uključujući volontiranje, vrtić je obavezan:

- imenovati povjerenstvo za stažiranje
- prijaviti stažiranje Ministarstvu prosvjete i športa (na tiskanici PO-1) najkasnije 15 dana od početka rada (volontiranja) pripravnika
- izraditi program pripravničkog staža i predložiti ga odgojiteljskom vijeću na usvajanje

Članak 29.

- planiranje, programiranje, pripremanje i ostvarivanje programa njege, odgoja i naobrazbe te praćenje, procjenjivanje i evaluiranje ostvarenja programa

- vođenje pedagoške dokumentacije.

Pripravnik je obavezan djelatno sudjelovati u svim oblicima stručnog usavršavanja, posebice onima koji su namijenjeni pripravnicima.

Program stažiranja pripravnika-stručnih suradnika, osim navedenoga obuhvaća i posebne poslove iz godišnjeg programa rada stručnih suradnika.

VIII RADNO VRIJEME

Raspored radnog vremena

Članak 30.

Raspored radnog vremena određuje ravnatelj svojom posebnom odlukom.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama ravnatelja.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja.

Radno vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu ravnatelja smatra se radnim vremenom.

Puno radno vrijeme

Članak 31.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Ako ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme smatra se da je puno radno vrijeme.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu

Nepuno radno vrijeme

Članak 32.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom će se sklopiti kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu, ravnatelj može rasporediti u petodnevni radni tjedan ili u određene dane u tjednu.

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

Članak 33.

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

Promjeni ugovora o radu odgojitelja ili stručnog suradnika ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak

Članak 34.

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet ili šest radnih dana.

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

Radnik za trajanja radnog vremena može napustiti radni prostor Vrčića samo uz dopuštenje ravnatelja.

Članak 35.

Ravnatelj je dužan izvijestiti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena, najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Članak 36.

Preraspodjela radnog vremena

Ravnatelj utvrđuje plan preraspodjeljenog radnog vremena s nazakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodjeljno radno vrijeme.

Preraspodjeljno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 37.

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

Radno vrijeme preraspodijeljeno ne može tijekom godine biti prosječno dulje od ugovorenog radnog vremena.

Prekovremeni rad

Članak 38.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

IX ODMORI I DOPUSTI

Pauza ili stanka Dnevni odmor

Članak 39.

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

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

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

Tjedni odmor

Članak 40.

Radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je prijeko potrebno da radi nedjeljom, koristit će slobodan dan koji nedjelji predhodi, odnosno iza nje slijedi.

Godišnji odmor

Članak 41.

U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, a maloljetni radnik 5 tjedana, s tim da trajanje godišnjeg odmora dužeg od 4 tjedna za svakog pojedinog radnika utvrđuje se prema kriterijima iz čl. 44.ovog Pravilnika.

Blagdani i neradni dani ne uračunavaju se u vrijeme trajanja godišnjeg odmora, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju utvrđuje nadležni liječnik

Izračun godišnjeg odmora

Članak 42.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora uzima se u obzir 4 tjedna , a što iznosi 20 radnih dana te se na te dane dodaju

a) s obzirom na složenost poslova (stručna sprema)

- poslovi za koje je uvjet OŠ, NSS	1 dan
- poslovi za koje je uvjet SSS,VKV,KV	2 dana
- poslove za koje je uvjet VŠS	3 dana
- poslove za koje je uvjet VSS	4 dana

b) s obzirom na dužinu radnoga staža

- od 5 do 15 godina radnog staža	2dana
- od 15 do 25 godina radnog staža	4 dana

- od 25 do 35 godina radnog staža	5 dana
- preko 35 godina	6 dana
c) s obzirom na uvjete rada	
- poslovi obavljanje kojih je vezano uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, pralja, švelja, kuharice, ekonom, vozač, domar)	1 dan
- poslovi obavljanje kojih je vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, tajnik, voditelj i zaposlenik u računovodstvu, ravnatelj)	1 dan
- poslovi odgojitelja koji rade u prijevozu, na više programa ili objekata dodatno	1 dan
d) s obzirom na posebne socijalne uvjete	
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete	1 dan
- samohranom roditelju malodobnog djeteta još po 1 dan	1 dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s poteškoćama u razvoju	3 dana
- osobi s invaliditetom	2 dana
e) prema doprinosu na radu	
- ako ostvaruje izvrsne rezultate	4 dana
- ako je vrlo uspješan	3 dana
- ako je uspješan	2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u skladu s točkama a) do e) s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 43.

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

Radnik može jedan dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje tri dana ranije.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 44.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 77. stavkom 3. Zakona o radu, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 77. stavaka 1. i 2. Zakona o radu, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 77. Zakona, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 45.

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

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 46.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 47.

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

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 48.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 49.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

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

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

Raspored korištenjegodišnjeg odmora

Članak 50.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu i Zakonom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Članak 51.

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

Članak 52.

Odluku o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora donosi ravnatelj i dostavlja se radniku na radno mjesto.

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

Neplaćeni dopust

Članak 53.

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

- neodgodivih osobnih poslova
- privatnih putovanja
- njege člana uže obitelji
- popravka kuće ili stana
- liječenja o vlastitom trošku
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima
-

Članak 54.

Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj.

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

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Vrtića.

Za trajanja neplaćenog dopusta ugovor o radu privremeno prestaje, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

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

Plaćeni dopust

Članak 55.

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

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrt supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka	5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidba u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
- dobrovoljnom davatelju krvi za svako davanje	2 radna dana
- teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi put	5 radnih dana

Članak 56.

Odluku o broju plaćenih radnih dana iz prethodnog stavka donosi ravnatelj. Razdoblje provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenim na radu. Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije tri dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta. O pisanom zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta odlučuje ravnatelj.

Zaštita majčinstva, porodni dopust

Članak 57.

Na zaštitu majčinstva, porodni dopust i ostala prava roditelja, odnosno posvojitelja, primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 58.

Na zaštitu radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad te njihova prava, primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

VIII PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 59.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu.

Ako plaća nije određena na način, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ona mogla odrediti, poslodavac je dužan radniku isplatiti primjerenu plaću.

Pod primjerenom plaćom smatra se plaća koja se redovito isplaćuje za jednaki rad, a ako takvu plaću nije moguće utvrditi, plaća koju odredi sud prema okolnostima slučaja.

Isplata plaće i naknada plaće

Članak 60.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.
Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

Za predhodni mjesec plaća i naknada plaće se isplaćuje najkasnije do 15 dana u idućem mjesecu, a sukladno uplatama Grada Bjelovara.

Osnovica za obračun plaća

Članak 61.

Osnovicu za obračun plaća čini osnovica koja se primjenjuje na izračun plaća koju određuje Osnivač vrtića prema financijskoj situaciji u vrtiću. Osnovna plaća utvrđuje se Odlukom ravnatelja, Odluku donosi ravnatelj, a za ravnatelja odluku donosi Upravno vijeće s potpisom predsjednika Upravnog vijeća.

Bruto osnovicu za obračun plaće ravnatelja utvrđuje osnivač prema financijskoj situaciji vrtića.

Dodaci na osnovnu plaću

Članak 62.

Poslodavac može radniku isplatiti slijedeće dodatke na osnovnu plaću ako vrtić ima financijskih sredstava sukladno Odluci osnivača.

Za prekovremeni rad 50%

Za rad u dane blagdana i
u neradne dane utvrđene zakonom 50%

za rad nedjeljom 35%

za rad noću 30%

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

Članak 63.

Ravnatelj sukladno Odluci osnivača može donjeti odluku o stimulaciji plaće radniku za posebna postignuća i doprinos radnom procesu te za vođenje posebnih programa.

Ravnatelj može svojom odlukom utvrditi stimulaciju za izvođenje kraćih posebnih programa te programe javnih potreba na način da početkom programa donese odluku o voditelju programa i stimulaciji za vođenje programa uzimajući u obzir broj djece i skupina za nastupajuću pedagošku godinu te vrsti programa koji se provodi.

Stimulacija može biti mjesečna i kontinuirana za vrijeme vođenja tog programa, a ovisi o financijskoj situaciji vrtića.

Računovodstvo Vrtića dužno je radniku najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, nadoknade plaće ili druge novčane nadoknade dostaviti obračun iz kojega je razvidno kako su utvrđeni iznosi plaće, nadoknade plaće ili druge novčane nadoknade.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 64.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 80% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo bolovanje a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu

Članak 65.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje vrtić isplaćuje se zajedno s plaćom.

IX MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 66.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla visini stvarnih izdataka, a prema financijskim mogućnostima vrtića i prethodnoj odluci osnivača.

Putni troškovi

Članak 67.

Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji, ima pravo na dnevnicu i naknadu putnih troškova.

Radniku pripadaju putni troškovi u iznosu ostvarenog prijevoza sredstvima javnog prometa od mjesta stanovanja , odnosno sjedišta vrtića do mjesta u koje je upućen na službeno putovanje. Radnik ima pravo na naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Radniku na službenom putovanju u zemlji pripada dnevnicu u punom iznosu za svakih 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata , ali duže od 12 sati.

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

Članak 68.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadić će mu se troškovi u visini 30% cijene litre benzina (euro-super) po prijeđenom kilometru.

Članak 69.

Ako vrtić ima sredstava može Djetetu radnika mlađem od 15 godina dati dar u prigodi dana Svetog Nikole, a prema financijskim mogućnostima vrtića i prethodnoj Odluci osnivača.

Božićnica

Članak 70.

Poslodavac može radnicima u vrtiću isplatiti godišnju nagradu za božićne blagdane (božićnica) , a prema financijskim mogućnostima vrtića o čemu odlučuje osnivač.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 71.

Poslodavac može radniku isplatiti naknadu troškova prijevoza, a prema financijskim mogućnostima vrtića te Odluci osnivača.

Jubilarna nagrada

Članak 72.

Poslodavac može radniku isplatiti jubilarnu nagradu za neprekidni staž kod istog poslodavca, a prema mogućnostima vrtića sukladno Odluci osnivača.

Osiguranje

Članak 73.

Vrtić može osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata, a prema financijskim mogućnostima vrtića i Odluci osnivača.

Otpremnina

Članak 74.

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

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Pomoć

Članak 75.

Poslodavac može Radniku ili njegovoj obitelji dati pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe odnosno rada
- smrti radnika –
- smrti supružnika, djeteta i roditelja –samo ako vrtić ima financijskih mogućnosti te ako osnivač da prethodnu suglasnost.

Članak 76.

Radnik ili njegova obitelj može dobiti pomoć ako vrtić ima financijskih mogućnosti u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana
- prilikom nastanka teške invalidnosti djece i supružnika radnika
- radi nabave medicinskih pomagala i pokriva participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu .

VIII PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 77.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika
- 2) smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima
- 3) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- 4) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- 5) sporazumom radnika i poslodavca
- 6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- 7) otkazom
- 8) odlukom nadležnog suda.

Članak 78.

Sporazum radnika i vrtića o prestanku ugovora o radu mora biti sklopljen u pisanom obliku.

Prestanak radnog odnosa odgojitelja i stručnih suradnika

Članak 79.

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

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

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

Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada potvrdi da je radna sposobnost odgojitelja ili stručnog suradnika bitno narušena, upravno vijeće donosi odluku kojom se odgojitelj ili stručni suradnik oslobađa rada s djecom te ga, ako postoji mogućnost, raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima. Odgojitelju i stručnom suradniku, koji odbije raspored prestaje radni odnos u dječjem vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Članak 80.

Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos:

- ako upravno vijeće utvrdi da odgojitelj i stručni suradnik ne ostvaruju odgojno-obrazovni program sukladno zakonu i propisu donesenom na temelju zakona,
- ako ne položi stručni ispit u propisanom roku,
- i u drugim slučajevima utvrđenim ovim Zakonom i Zakonom o radu.

Otkaz

Članak 81.

Ugovor o radu mogu otkazati obje ugovorne strane.
Otkaz ugovora o radu može biti redoviti i izvanredni.

Članak 82.

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

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

Redoviti otkaz

Članak 83.

Vrtić može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok u slučaju:

- prestanka potrebe za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Osobito teške povrede obveza

Članak 84.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa, zbog kojih vrtić može otkazati ugovor o radu, smatraju se naročito ove povrede obveza iz radnog odnosa:

1. Neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje obveza iz radnog odnosa.
2. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje
3. Nezakonito raspolaganje sredstvima
4. Nesvrshodno i neodgovorno korištenje imovine vrtića
5. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari
6. zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja
7. odavanje poslovne, službene ili druge tajne koju je radnik saznao na radu ili u svezi s radom
8. zloupotreba prava korištenja bolovanja
9. povreda propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i životne okoline
10. povreda propisa o obrani i zaštiti
11. ometanje drugog radnika u radu
12. nezakonito otuđenje imovine vrtića
13. neovlaštena posluga sredstvima koja su dana radnicima za izvršavanje njihovih poslova
14. dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva ili uzimanje alkohola odnosno drugog omamljujućeg sredstva tijekom radnog vremena
15. izazivanje nereda ili tuče u prostorijama vrtića
16. neopravdano izostajanje s posla

17. protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu vrtića
18. kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi s radom
19. neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obaveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili je nastupila materijalna ili druga šteta za vrtić
20. nedopušten ulazak u poslovne prostorije vrtića
21. obavljanje rada kojim se konkurira vrtiću
22. organiziranje ili sudjelovanje u štrajku na način protivan zakonu, kolektivnim ugovorom ili pravilniku
23. podnošenje netočnog obračuna troškova službenog putovanja
24. neovlašteno korištenje opreme (hardware) ili programa (software) vrtića
25. nepristojno ponašanje radnika prema poslovnim partnerima ili drugim radnicima
26. iznošenje ili prenošenje netočnih podataka o radu vrtića, čime se nanosi šteta ugledu
27. davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka u vrtiću
28. odbijanje odgode odnosno prekida korištenja odmora koji je u slučaju prijekne potrebe zatražio ravnatelj vrtića
29. neopravdano odbijanje izvršenja naređenog posla
30. onemogućavanje ovlaštenog radnika u provođenju inventure, revizije ili drugog oblika interne kontrole
31. netočno evidentiranje podataka o radu s namjerom pribavljanja sebi ili drugoj osobi imovinske koristi
32. samovoljno napuštanje rada

Članak 85.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo u slučaju nemogućnosti poslodavca da radnika zaposli na drugim poslovima i radnim zadacima, odnosno ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima zbog objektivnih okolnosti.

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

Ako u roku iz stavka 2.ovoga članka Pravilnika nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Pri odlučivanju o otkazu iz stavka 1.ovog članka, poslodavac je obvezan voditi računa o trajanju radnog odnosa, godinama života zaposlenika i obvezama uzdržavanja koje ga terete.

Izvanredni otkaz

Članak 86.

Na izvanredni otkaz ugovora o radu imaju pravo i poslodavac i radnik bez obveze poštivanja ugovornog ili propisanog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog

odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

U slučaju iz stavka 1. ovog članka, stranka koja želi otkazati ugovor o radu ima pravo zahtijevati od strane koja je kriva za otkaz, naknadu štete koja je nastala neizvršavanjem ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 87.

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

Otkaz skrivljenim ponašanjem radnika Upozorenje

Članak 88.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika 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 poslodavca da to učini.

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

Članak 89.

Otkaz mora biti u pisanom obliku i mora biti obrazložen.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje, a otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza (primjena pravila o dostavi pismena prema zakonu o upravnom postupku).

Otkazni rok

Članak 90.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok iznosi najmanje:

- 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od 1 godine

- mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 1 godinu
- mjesec dana i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 2 godine
- 2 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 5 godina
- 2 mjeseca i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 10 godina
- 3 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 20 godina

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

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

Članak 91.

Radnik može na zahtjev poslodavca prestati raditi i prije isteka roka ili ugovora o radu, ali mu je obvezan isplatiti naknadu plaće i priznati sva prava kao da je radio za cijelo vrijeme otkaznog roka.

Člana 92.

U slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može bit duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

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

Članak 93.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka, zaposlenik ima pravo izostati s posla najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja i pravo na naknadu plaće za vrijeme provedeno izvan radnog mjesta.

Članak 94.

Upravno vijeće i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i djece Vrtića.

- (1) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka u Vrtiću će se održavati prostorije, uređaji, oprema, sredstva i pomagala i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.
- (2) Ravnatelj je dužan radnike redovno izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Članak 95.

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

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

Članak 96.

Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovornih poslova.

Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Članak 97.

Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Vrtića odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

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

Tijela Vrtića ne smiju bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u Vrtiću.

Članak 98.

Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Vrtića kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.

- (1) O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju radnikovih osobnih podataka te imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka ravnatelj može odlučiti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

- (2) Radnikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

Članak 99.

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

- (1) Pod uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povrjedu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (2) Pod spolnim uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povrjedu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje

Članak 100.

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

Članak 101.

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

Članak 102.

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

- (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 na povrjede obveza iz radnog odnosa.
- (2) Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora Vrtića.
- (3) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 103.

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

- (1) U skladu s pritužbom radnika ravnatelj je dužan u roku do osam dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- (2) 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.
- (3) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovom povrjedom obveza iz radnog odnosa.

Članak 104.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Vrtića ravnatelj treba u zavisnosti od težine povrjede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 105.

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

Članak 106.

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

XII ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 107.

U Vrću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

- (1) 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 108.

Pod izravnom diskriminacijom razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba 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.

Pod neizravnom diskriminacijom 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 109.

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

Članak 110.

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

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

X ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 111.

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

Ako raspolaže relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, upravno vijeće će o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 112.

Kada upravno vijeće utvrdi da je radnikov zahtjev za ostvarivanje prava nerazumljiv ili nepravodoban, zahtjev će odbaciti.

Članak 113.

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

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

XIII DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 114.

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

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

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

XIV EVIDENICJA O RADNICIMA I RADNOM VREMENU

Članak 115.

Vrtić mora voditi evidenciju o radnicima i radnom vremenu sukladno Pravilniku.

XV POSLOVNA TAJNA

Članak 116.

Svi zaposleni u vrtiću dužni su čuvati kao poslovnu tajnu sve informacije i podatke koje saznaju u tijeku obavljanja poslova i radnih zadataka, a koja su značajna za poslovanje. U slučaju nepridržavanja odredbi iz stavka 1.ovog članka zaposleniku može prestati radni odnos, a ujedno će biti obvezan na naknadu nastale štete prema općim propisima obveznog prava.

XVI NAKNADA ŠTETE

Članak 117.

Ukoliko radnik namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je istu nadoknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki odgovara za dio štete koji je uzrokovao, uz naznaku da ukoliko se ne može utvrditi dio štete koji je uzrokovao svaki pojedini zaposlenik, svi su radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakom dijelovima.

Članak 118.

Ukoliko radnik pretpi štetu na radu ili u svezi s radom, vrtić je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

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

XVII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 119.

Na sve odnose između radnika i poslodavca, koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe ostalih općih akata, kojim se uređuju prava i obveze radnika i poslodavca te zakona.

Članak 120.

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

Članak 121.

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

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

Mario Pavliš



Članak 122.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 27.siječnja 2015.
KLASA: 601-02/15-02/7, UR.BROJ: 2103/01-17-15-2 .

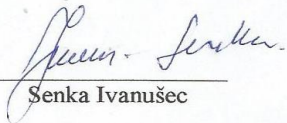
Članak 123.

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Vrtića dana 31. kolovoza 2018. godine, te je stupio na snagu 7. rujna 2018. Godine.

KLASA: 601-05/18-01/01
UR.BROJ: 2103/01-17-18-4
Bjelovar, 07. rujna 2018.

**DJEČJI VRTIĆ
CICIBAN
Podravska ulica 13
BJELOVAR**

RAVNATELJICA



Senka Ivanušec