

Temeljem članka, 25. i 26. Zakona o radu (NN 93/14), te članka 41. Stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 94/13) i članka 67 Statuta Dječjeg vrtića POTOČIĆ, Upravno vijeće dječjeg vrtića POTOČIĆ na sjednici održanoj

donosi

PRAVILNIK O RADU

DJEČJEG VRTIĆA POTOČIĆ

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) sukladno zakonu, međunarodnim ugovorima koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom, te objavljeni, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili drugim propisima uređuju se prava i obveze radnika Dječjeg vrtića POTOČIĆ (u daljnjem tekstu Dječji vrtić) i to: zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme i raspored radnog vremena, trajanje godišnjeg odmora, prestanak radnog odnosa, ostvarenje prava i obveza iz radnog odnosa, plaće, naknade, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva, te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Dječjem vrtiću.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene u Dječjem vrtiću, koji su sklopili ugovor na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili skraćenim ili nepunim radnim vremenom, ili su zasnovali radni odnos kao pripravnici.

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 i 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 Dječjim vrtićem, sukladno pravilima struke i uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj, usavršavati svoje znanje i vještine, štiti poslove i interese Dječjeg vrtića i pridržavati se strukovnih stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada Dječjeg vrtića, a Dječji vrtić će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

2. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 5.

O potrebi zapošljavanja u Dječjem vrtiću odluku donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.

Ugovor o radu sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme.

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

Ugovor o radu se može iznimno, sklopiti na određeno vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ako je ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka sklopljen u trajanju dužem o tri (3) godine, ukupno trajanje sklopljenih ugovora o radu iz stavka 1. i 4. ovog članka ne može biti neprekidno duže od tri (3) godine, osim ako je potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi članka 12. stavka 3. ovog Zakona mora biti naveden.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja tog ugovora, smatra se sljedećim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva (2) mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri (3) godine iz stavka 3. ovog članka.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama 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.

Članak 6.

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 sljedeće 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
- Trajanje plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo prema pravilniku o radu koji uređuje ta pitanja
- Osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koje radnik ima pravo
- 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 dodatak ugovora kojim mijenjaju pojedine uglavke ugovora o radu

Članak 7.

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

Provjera radnih sposobnosti

Članak 8.

Dječji 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 Dječjeg vrtića kojeg 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 Dječjem vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.

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

Članak 9.

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

Ravnatelj će 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 na neodređeno vrijeme.

3. PROBNI RAD

Članak 10.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne smije trajati duže od šest (6) mjeseci.

Trajanje probnog rada može se ugovoriti za poslove za koje je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinom rada Dječjeg vrtića utvrđeno.

Članak 11.

Radnik na probnom radu, na poslovima za koje je sklopio Ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti. Za vrijeme probnog rada ravnatelj ili radnik Dječjeg vrtića kojeg ravnatelj za to opunomoći, obavlja procjenu rada radnika tijekom probnog rada i ocjenjuje njegov rad pozitivnom ili negativnom ocjenom.

Članak 12.

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

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam (7) dana.

4. RADNICI DJEČJEG VRTIĆA

Članak 13.

1. Odgojno-obrazovni radnici i ostali radnici

U vrtiću na poslovima njege, odgoja i obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci rade sljedeći radnici: odgojitelji i stručni suradnici te medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica.

Osim odgojno-obrazovnih radnika iz stavka 1. ovog članka, u Dječjem vrtiću rade i druge osobe koje obavljaju administrativno-tehničke i pomoćne poslove (u daljnjem tekstu: ostali radnici).

Odgojno-obrazovni radnici u Dječjem vrtiću moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja, položen ispit te utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova iz stavka 1. ovog članka.

Poslove odgojitelja djece od navršenih šest (6) mjeseci do polaska u osnovnu školu može obavljati osoba koja je završila preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij odgovarajuće vrste, odnosno studij odgovarajuće vrste kojim je stečena viša stručna sprema u skladu s ranijim propisima, kao i osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij ili specijalistički studij odgovarajuće vrste.

Poslove stručnih suradnika može obavljati osoba koja je završila diplomski sveučilišni studij ili diplomski specijalistički studij odgovarajuće vrste.

Poslove medicinske sestre može obavljati osoba koja je završila preddiplomski sveučilišni ili stručni studij sestrinstva, odnosno studij kojim je stečena viša stručna sprema u djelatnosti sestrinstva u skladu s ranijim propisima, kao i osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij ili specijalistički studij sestrinstva.

Odgovarajuću vrstu obrazovanja odgojno-obrazovnih radnika te razinu i vrstu obrazovanja ostalih radnika Dječjeg vrtića pravilnikom propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

Članak 14.

Radni odnos u Dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena na kaznu zatvora (neovisno o tome je li izrečena uvjetna ili bezuvjetna kazna) za neko od kaznenih djela počinjenih s namjerom protiv života i tijela, protiv Republike Hrvatske, protiv pravosuđa, protiv javnog reda, protiv imovine, protiv službene dužnosti, protiv čovječnosti i ljudskog dostojanstva, protiv osobne slobode, protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, protiv braka, obitelji i djece, protiv zdravlja ljudi, protiv opće sigurnosti, krivotvorenja, te bilo koje drugo kazneno djelo počinjeno na štetu djeteta ili korištenjem djeteta ili malodobne osobe, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.

Radni odnos u Dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u stavku 1. ovog članka.

Radni odnos u Dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od prekršajnih djela za nasilničko ponašanje, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.

Radni odnos u Dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba osoba protiv koje se vodi prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela navedenih u stavku 3. ovog članka.

Ako osoba u radnom odnosu u Dječjem vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovog članka, dječji vrtić kao poslodavac otkazat će ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a nakon isteka tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju poslodavac, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.

Ako Dječji vrtić kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u Dječjem vrtiću pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovog članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovog članka, udaljiti će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog, odnosno prekršajnog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine (2/3) mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri (3) mjeseca prije udaljšavanja od obavljanja poslova.

Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni, odnosno prekršajni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen odgovornosti, radniku će se vratiti obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljšavanja.

Osoba koja je pravomoćno osuđena, odnosno protiv koje je pokrenut kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovog članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovog članka, ne može obavljati poslove u dječjem vrtiću niti kao vanjski suradnik.

U Dječjem vrtiću ne mogu raditi ni osobe kojima je izrečena zabrana za rad ili im je prestao radni odnos zbog nezakonitog i/ili neprofesionalnog postupanja na štetu prava i interesa djece.

Radni odnos u Dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru za zaštitu dobrobiti djeteta sukladno posebnom propisu.

5. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U VRTIĆU

Članak 15.

Natječaj

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

Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.

Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Dječjeg vrtića, a rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam (8) dana.

Članak 16.

Natječaj iz prethodnog članka treba sadržavati:

1. Puni naziv i sjedište Dječjeg vrtića
2. Naziv i vrstu rada na koji se zapošljava
3. Uvjete koje treba ispunjavati kandidat
4. Isprave kojima dokazuje ispunjenost uvjeta
5. Vrijeme na koje se sklapa ugovor
6. Rok u kojem kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj

Pored podataka iz stavka 1. ovog članka u natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto mogu natjecati oba spola.

Članak 17.

Iznimno od članka 15. radni odnos može se zasnovati ugovorom i bez natječaja:

- Kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od šezdeset (60) dana.
- Kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od šezdeset (60) dana.

Članak 18.

Ako se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete, natječaj će se ponoviti u roku od pet (5) mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovu ponovljenog natječaja radni odnos se može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

S osobom iz stavka 1. ovog članka sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet (5) mjeseci.

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

Članak 19.

Sudionike natječaja koji nisu izabrani, ravnatelj Dječjeg vrtića o tome izvješćuje i vraća im dokumentaciju.

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 tijela dječjih vrtića, u drugom dječjem vrtiću zasnovati radni odnos bez natječaja.

6. PRIPRAVNICI

Članak 21.

Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi puta zapošljava kao odgojitelj ili stručni suradnik u Dječjem vrtiću zasniva radni odnos kao pripravnik.

Pripravnički staž traje godinu dana. Nakon obavljenog 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 iz stavka 4. ovog članka ne teče za vrijeme porodnog dopusta, privremene nesposobnosti za rad i vojne službe.

Članak 22.

Stažirati i polagati 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. Radnici u drugim ustanovama, trgovačkim društvima koji na temelju ugovornog odnosa s Dječjim vrtićem ostvaruju odgojno-obrazovnu 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 Dječjem vrtiću, na poslovima odgojitelja ili stručnog suradnika, stekao najmanje dvanaest (12) mjeseci radnog iskustva u svojoj struci izvan Dječjeg vrtića.

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

7. STAŽIRANJE PRIPRAVNIKA

Članak 24.

Stažiranje pripravnika i pripravnika volontera (u daljnjem tekstu pripravnika) ostvaruje se na temelju programa koji predlaže povjerenstvo za stažiranje, a donosi ga ovlašteno stručno tijelo – 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 Dječjeg vrtića u svojstvu predsjednika
- Mentor pripravnika
- Stručni suradnik vrtića

Povjerenstvo imenuje ravnatelj Dječjeg vrtića.

Sadržaj i način rada Povjerenstva propisuje se poslovníkom o radu Povjerenstva za stažiranje.

Poslovník donosi Ministarstvo prosvjete i sporta.

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

Članak 26.

Ako vrtić nema odgojitelja 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 Dječjem 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. Cjelovit program stažiranja Dječji vrtić je obavezan donijeti najkasnije petnaest (15) dana od zasnivanja radnog odnosa pripravnika.

Članak 28.

Na početku rada pripravnika, uključujući volontiranje, Dječji vrtić je obavezan:

- Imenovati povjerenstvo za stažiranje

- Prijaviti stažiranje Ministarstvu prosvjete i sporta (na tiskanici PO-1) najkasnije petnaest (15) dana od početka rada (volontiranja) pripravnika
- Izraditi program pripravničkog staža i predložiti ga Odgojiteljskom vijeću na usvajanje

Članak 29.

Pripravnik je dužan sudjelovati u svim dijelovima odgojno-obrazovnog rada:

- Planirati, programirati, pripremati i ostvarivati program njege, odgoja i obrazovanja te pratiti, procjenjivati i evaluirati ostvarenje programa
- Voditi pedagošku dokumentaciju

Pripravnik je obavezan sudjelovati u svim oblicima stručnog usavršavanja, posebice onima koji su namijenjeni pripravnicima. Program stažiranja pripravnika, stručnih suradnika, osim navedenog obuhvaća i posebne poslove iz Godišnjeg programa stručnih suradnika.

Članak 30.

Pripravnici, osim pripravnika volontera, obavezni su biti nazočni radu mentora najmanje trideset (30) sati tijekom stažiranja, a mentor je obavezan biti nazočan na radu pripravnika najmanje deset (10) sati.

Pripravnici volonteri obavezni su biti nazočni radu mentora najmanje šezdeset (60) sati tijekom stažiranja. Pripravnici stručni suradnici surađuju s mentorovim na poslovima iz mentorova djelokruga najmanje trideset (30) sati tijekom stažiranja.

Članak 31.

Povjerenstvo za stažiranje biti će nazočno aktivnostima pripravnika odgojitelja najmanje dva (2) puta. Stručni će suradnik biti nazočan radu pripravnika najmanje dva (2) puta.

Povjerenstvo, u pravilu, radi u punom sastavu.

Članak 32.

Ako pripravnik tijekom pripravničkog staža prijeđe u drugi vrtić, stažiranje se nastavlja u vrtiću u koji je prešao. Vrtić u kojem je ostvaren dio pripravničkog staža obavezan je o promjeni izvijestiti Ministarstvo prosvjete i sporta i sastaviti izvješće o ostvarenom dosadašnjem stažu (tiskanica PO-2). Jedan primjerak izvješća šalje se zajedno s drugom dokumentacijom u vrtić gdje se pripravnik zaposlio ili mu se predaje osobno zbog daljnje uporabe. Jedan primjerak izvješća, zajedno s drugim dokumentima dostavlja se Ministarstvu prosvjete i sporta u vrijeme prijavljivanja pripravnika za polaganje stručnog ispita.

Članak 33.

Tijekom ostvarivanja programa stažiranja i polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na koeficijent za obračun plaće koji je primjeren njegovoj stručnoj spremi i stečenom stažu. Pripravnik volonter koji se stručno osposobljava bez zasnivanja radnog odnosa, primjenjuju se odredbe o

radnim odnosima Zakona o radu, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Članak 34.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u navedenom roku ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

U opravdanim slučajevima (dulje bolovanje, vojna obveza, rodiljni dopust isl.) pripravničko se stažiranje prekida, a nastavlja se kad navedeni razlozi prestanu, o čemu Dječji vrtić mora pravodobno izvijestiti Ministarstvo prosvjete i sporta.

8. RADNO VRIJEME

Raspored radnog vremena

Članak 35.

Radno vrijeme Dječjeg vrtića utvrđuje se za deset (10) satni program jaslčke i vrtičke odgojne skupine, u pravilu od 5:30 do 16:30 sati u okviru petodnevnog radnog tjedna.

Radno vrijeme Dječjeg vrtića može se, sukladno potrebama korisnika usluga, urediti i na drugačiji način.

Raspored radnog vremena određuje se godišnjim planom i programom rada.

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, ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio ravnatelj.

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

Radnik koji radi puno radno vrijeme može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od osam (8) sat tjedno uz pisanu suglasnost ravnatelja.

Članak 36.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

Nepuno radno vrijeme

Članak 37.

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 posla 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 Dječjem vrtiću.

Članak 38.

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 punom radnom vremenu ako u Dječjem vrtiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.

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

Članak 39.

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet (5) ili šest (6) radnih dana.

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

Radnik za trajanje radnog vremena može napustiti radni prostor Dječjeg vrtića samo uz dopuštenje ravnatelja.

Članak 40.

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

Raspodjela radnog vremena

Članak 41.

Ravnatelj je dužan utvrditi plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme.

Članak 42.

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

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

Članak 43.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti veće od četrdeset i osam (48) sati tjedno.

Radniku koji radi nepuno radno vrijeme u Dječjem vrtiću i kod drugog poslodavca, može se radno vrijeme preraspodijeliti samo uz njegov pristanak.

Radno vrijeme trudnica, majke s djetetom do tri (3) godine starosti, samohranog roditelja s djetetom do šest (6) godina starosti te radniku koji radi nepuno radno vrijeme, može se preraspodijeliti rad samo uz pisani pristanak tih radnika.

Prekovremeni rad

44.

Na zahtjev ravnatelj radnik mora raditi duže od punog radnog vremena, odnosno nepunog radnog vremena u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i drugim slučajevima prijeko potrebe.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset (180) sati godišnje.

45.

Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika.

Izuzetno u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu štetu Dječjem vrtiću, zamjena nazočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

9. ODMORI I DOPUSTI

Pauza ili stanka

Dnevni odmor

46.

Radnik koji radi najmanje šest (6) sati dnevno ima svakog dana pravo na pauzu ili stanku od najmanje trideset (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 dvanaest (12) sati neprekidno.

Tjedni odmor

47.

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

Godišnji odmor

48.

U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje četiri (4) tjedna, a maloljetni radnik pet (5) tjedana, s tim da trajanje godišnjeg odmora dužeg od četiri (4) tjedna za svakog pojedinog radnika utvrđuje se prema kriterijima iz članka 49. ovog Pravilnika. Blagdani i neradni dani ne računaju se u vrijeme trajanja godišnjeg odmora, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju utvrđuje nadležni liječnik.

Izračun godišnjeg odmora

49.

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

a) s obzirom na složenost poslova

- | | |
|---|--------|
| - Poslovi za koje je uvjet visoka stručna sprema | 4 dana |
| - Poslovi za koje je uvjet viša stručna sprema | 3 dana |
| - Poslovi za koje je uvjet srednja stručna sprema | 2 dana |
| - Poslovi za koje je uvjet niža stručna sprema | 1 dan |

b) duljina radnog staža

- | | |
|-----------------------------------|--------|
| - Od 1 do 10 godina radnog staža | 1 dan |
| - Od 10 do 20 godina radnog staža | 2 dana |
| - Od 20 do 30 godina radnog staža | 3 dana |
| - Od 30 do 40 godina radnog staža | 4 dana |

c) s obzirom na posebne socijalne uvjete

- | | |
|--|-------|
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako malodobno dijete | 1 dan |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s poteškoćama | |

- | | |
|--|--------|
| neovisno o broju djece | 2 dana |
| - radniku kojem je nadležna služba utvrdila trajno oštećenje organizma više od 70% | 2 dana |
| - odgojitelju koji u skupini ima dijete s posebnim potrebama | 1 dan |

d) obzirom na uvjete rada

- | | |
|--|--------|
| - poslovi čije je obavljanje vezano uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, pralja, kuharica, pomoćna kuharica, domar) | 2 dana |
| - poslovi čije je obavljanje vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, ravnatelj) | 3 dana |
| - poslovi čije je obavljanje vezano uz stalni rad na kompjuteru i sa strankama (voditelj računovodstva, administrator) | 2 dana |

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

Članak 50.

Radnik koji se prvi put zapošljava ili ima prekid rada između dva radna odnosa veći od (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.

Radnik može jedan dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da izvijesti ravnatelja najmanje tri (3) dana ranije.

Članak 51.

Radnik ima pravo na (1/12) godišnjeg odmora (razmjerni dio godišnjeg odmora), određenog na način propisan člankom 49. ovog Pravilnika, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- Da u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor
- Ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja
- Ako radni odnos prestaje prije 01. Srpnja

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Naknada za godišnji odmor

Članak 52.

Prilikom prestanka ugovora o radu poslodavac je obavezan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelost isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, a naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Radnik koji je svoje pravo korištenja godišnjeg odmora iskoristio za tekuću godinu kod prethodnog poslodavca, nema pravo zahtijevati korištenje godišnjeg odmora kod novog poslodavca.

Članak 53.

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

Članak 54.

O planu odmora ravnatelj se treba savjetovati s Radničkim vijećem do 15. lipnja tekuće godine, a raspored godišnjih odmora donijeti do 30. lipnja tekuće godine.

O rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnika ravnatelj izvješćuje najmanje (15) dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Neiskorišten dio godišnjeg odmora radnik može koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

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

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti, prava na roditeljski ili 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 ako radnik nije mogao ili mu poslodavac nije omogućio korištenje godišnjeg odmora do 30. lipnja, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 55.

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

Neplaćeni dopust

Radnik može izostati s posla bez naknade plaće do trideset (30) dana (neplaćeni dopust) u tijeku kalendarske godine uz odobrenje ravnatelja u slijedećim slučajevima:

- neodgodivih osobnih poslova
- privatnih putovanja
- njege člana uže obitelji
- gradnje ili popravka kuće ili stana
- liječenja o vlastitom trošku

- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima kada okolnosti zahtijevaju i dopuštaju.

Neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju dužem od trideset (30) dana, ali tu odluku donosi Upravno vijeće.

Članak 57.

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

Radniku se na njegov pisani zahtjev odobrava neplaćeni godišnji 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.

S prvim danom neplaćenog godišnjeg dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

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

Plaćeni dopust

Članak 58.

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

- | | |
|---|---------------|
| - sklapanje braka | 4 radna dana |
| - rođenja djeteta | 2 radna dana |
| - smrti supružnika, roditelja, djeteta, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja, unuka | 5 radnih dana |
| - smrti brata, sestre, bake, djeda, te roditelja supružnika | 3 radna dana |
| - selidbe | 2 radna dana |
| - elementarne nepogode koja je teže oštetila imovinu radnika | 2 radna dana |
| - stručnog školovanja ili osposobljavanja (polaganje stručnog ispita i sl.) | 1 radni dan |
| - dobrovoljno davanje krvi | 1 radni dan |
| - školovanje ili usavršavanje u interesu Vrtića | 5 dana |

Članak 59.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki slučaj iz članka 58, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

U navedenim slučajevima pravo na dane plaćenog dopusta radnik mora koristiti u radnim danima koji neposredno slijede nakon što se pojedini slučaj dogodi. Iznimno, zbog značajnih potreba ravnatelj može odrediti drukčiji raspored korištenja dana plaćenog dopusta uz suglasnost radnika.

Članak 60.

Odluku o broju plaćenih radnih dana donosi ravnatelj

Zaštita majčinstva, porodni dopust

Članak 61.

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

Članak 62.

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

10. PLAĆA I NAKNADA PLAĆA I DRUGE NOVČANE NAKNADE

A) Plaća za izvršeni rad

Članak 63.

Radnicima Vrtića pripada plaća i naknada troškova, kao i druge naknade i materijalna prava utvrđena zakonom i drugim propisima i ovim Pravilnikom.

Za izvršeni rad u Vrtiću, radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od osnovne plaće za puno radno vrijeme utvrđene temeljem složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Vrtića, te dodatka na plaću u osnovi radnog staža.

Plaća se uz priloženi obračun, isplaćuje nakon obavljenog rada, i to najkasnije petnaest (15) dana u idućem mjesecu za prethodni mjesec.

B) Osnovna plaća

Članak 64.

Osnovna plaća radnika Vrtića za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti radnih poslova i zadaća.

Bruto osnovicu za izračun mjesečne osnovne plaće čini iznos određen odlukom Upravnog vijeća, shodno stavci proračuna Općine koja se odnosi na Vrtić, uz prethodno očitovanje Osnivača.

Članak 65.

Prema stupnju složenosti poslova radnog mjesta i zahtijevanoj stručnoj spremi ili kvalifikaciji radnika Vrčića, za pojedina radna mjesta utvrđuju se koeficijenti složenosti za izračun osnovne plaće prema važećim koeficijentima radnih mjesta radnika.

C) Dodaci na osnovnu plaću

Članak 66.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu efektivnog radnog staža za 0,5% ali najviše do 20% osnovne plaće.

Članak 67.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena ili potrebe posla, radi u dane blagdana ili neradne dane propisane zakonom ili prekovremeno, ima pravo na slijedeće povećanje plaće:

- | | |
|---|--------|
| - za rad u dane blagdana ili neradne dane | za 50% |
| - za prekovremeni rad | za 50% |
| - za rad nedjeljom | za 35% |

D) Naknada plaće

Članak 68.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom i drugim propisima ne radi, ima pravo na naknadu plaće u skladu sa zakonom u vrijeme isplate plaće:

- Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini prosječne plaće iz prethodna tri (3) mjeseca
- Za vrijeme spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 42 dana u postocima određenim Zakonom o radu, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju, uz obavijest poslodavcu najkasnije tri (3) dana od nesposobnosti za rad uz predočenje liječničke potvrde.
- Za vrijeme spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti u visini 100% plaće
- Za dane blagdana neradne dane određene zakonom u visini osnovne plaće
- Za vrijeme trajanja plaćenog dopusta u visini osnovne plaće
- Za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje u visini osnovne plaće
- Za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika u visini osnovne plaće.

19.

E) Drugi novčani primici radnika

1. Naknada putnih troškova

Članak 69.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla u visini troškova prijevoza sredstvima javnog prometa.

19.

2. Dnevnice

Članak 70.

Radnik koji je upućen na službeni put u zemlji ili inozemstvu, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza i troškova noćenja u skladu sa odlukom o visini dnevnica za službena putovanja korisnika koji se financiraju iz državnog proračuna.

Članovi Upravnog vijeća birani iz redova odgojitelja i stručnih suradnika Vrtića imaju pravo za održanu sjednicu dobiti naknadu u neto iznosu od 170,00 kuna. Pravo na naknadu iz prethodnog stavka ovog članka ostvaruje se za najviše dvije sjednice mjesečno.

3. Prijevoz vlastitim vozilom

Članak 71.

Ako radnik vlastitim vozilom obavlja poslove za potrebe Vrtića, ima pravo na isplatu naknade od 30% cijene benzina super po prijeđenom kilometru.

4. Otpremnina

Članak 72.

Kada radnik odlazi u mirovinu pripada mu pravo na otpremninu u visini od najmanje tri (3) prosječne plaće Vrtića, u prethodna tri (3) mjeseca odnosno u visini utvrđenoj drugim propisima ako je to povoljnije za radnika.

5. Jubilarna nagrada

Članak 73.

Dječji vrtić radniku isplaćuje tzv. jubilarnu nagradu za navršeni radni staž u Vrtiću i to prema važećim propisima Zakona o porezu na dohodak i Pravilnika o porezu na dohodak .

6. Novčane pomoći

Članak 74.

Radnik i njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slijedećim slučajevima:

- | | |
|--|-------------------|
| - smrt radnika | 1 prosječna plaća |
| - smrt supružnika, djeteta i roditelja u skrbi | 1 prosječna plaća |
| - nastanka teške invalidnosti | 1 prosječna plaća |

Članak 75.

Vrtić osigurava sredstva za poklon djetetu do 15 godina starosti, roditelja – radnika Vrtića najviše do visine neoporezivog iznosa poklona ili u obliku poklon bona, koji je utvrđen posebnim poreznim propisima.

Članak 76.

Vrtić će isplaćivati radniku dodatke na plaću, povećanu plaću za prekovremeni rad, za noćni rad, za rad neradnim danom i blagdanom te novčane naknade (troškovi prijevoza na posao i s posla, otpremnina kod odlaska u mirovinu, dnevnicu za službeni put, terenski dodatak, korištenje osobnog automobila, pomoć u slučaju bolesti, pomoć u slučaju smrti člana obitelji, potpora zbog invalidnosti, dar djetetu, jubilarne nagrade, neoporeziva godišnja nagrada radniku, regres za godišnji odmor, odvojeni život od obitelji itd.) kada su ti dodaci uglavljeni ugovorom o radu ili je s njima suglasan osnivač Vrtića.

Iznos naknade iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se financijskim planom za tekuću godinu.

11. PRESTANAK UGOVORA O RADU

A) Načini prestanka ugovora o radu

Članak 77.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koji je sklopljen (ako je sklopan na određeno vrijeme)
- kada radnik navršši 65 godina života i petnaest (15) godina staža, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- sporazumom radnika i poslodavca
- otkazom
- odlukom nadležnog suda
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad
- ako Upravno vijeće utvrdi da odgojitelj ili stručni suradnik ne ostvaruju odgojno-obrazovni program sukladno zakonu i propisu
- ako nastupe okolnosti iz članka 25. i 31. Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi
- ukoliko radnik ne zadovolji nakon isteka probnog rada
- ako ne položi stručni ispit u propisanom roku
- drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu

B) Sporazum o prestanku Ugovora o radu

Članak 78.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku Ugovora o radu, može dati radnik i ravnatelj.

Sporazum o prestanku Ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
- datum prestanka Ugovora o radu

Sporazum o prestanku Ugovora o radu koji je u pisanom obliku, potpisuju radnik i ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

C) Otkaz ugovora o radu

Članak 79.

Ugovor o radu mogu otkazati obje ugovorne strane.

Otkaz ugovora o radu može biti redoviti i izvanredni.

1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 80.

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)

Članak 81.

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 (6) mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

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

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

Članak 82.

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.

Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

2. Redoviti otkaz radnika

Članak 83.

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 obavezan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

3. Izvanredni otkaz

Članak 84

Na izvanredni otkaz Ugovora o radu imaju pravo i poslodavac i radnik bez poštivanja ugovorenog 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 (15) dana od dana saznanja za činjenicu na koju 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 85.

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

Osobito teške povrede obveza

Članak 86.

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

- neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje obveza iz radnog odnosa
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje

- nezakonito raspolaganje sredstvima
- nesvrshodno i neodgovorno korištenje imovine Vrtića
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari
- zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja
- odavanje poslovne, službene ili druge tajne koju je radnik saznao na radu ili u svezi s radom
- zlouporaba prava korištenja bolovanja
- povreda propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i životne okoline
- povreda propisa o obrani i zaštiti
- ometanje drugog radnika u radu
- nezakonito otuđenje imovine Vrtića
- neovlaštena posluga sredstvima koja su dana radnicima za izvršavanje njihovih poslova
- dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva ili uzimanje alkohola, odnosno drugog omamljujućeg sredstva tijekom radnog vremena
- izazivanje nereda ili tuče u prostorijama Vrtića
- neopravdano izostajanje iz posla
- protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu Vrtića
- kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi rada
- neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili je nastupila materijalna ili druga šteta za Vrtić
- obavljanje rada kojim se konkuriira Vrtiću
- organiziranje ili sudjelovanje u štrajku na način protivan zakonu ili pravilniku
- iznošenje ili prenošenje netočnih podataka o radu Vrtića, čime se nanosi šteta ugledu
- neopravdano odbijanje izvršavanje naređenog posla
- samovoljno napuštanje rada

Članak 87.

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.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom.

D) Otkazni rok

Članak 88.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je prema važećim propisima Zakona o radu.

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

U sporazumu između poslodavca i radnika rokovi navedeni u Zakonu o radu mogu se skratiti.

Članak 89.

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

Članak 90.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka, radnik ima pravo izostati iz posla četiri (4) sata tjedno radi traženja novog zaposlenja i pravo na naknadu plaće za vrijeme provedeno izvan radnog mjesta.

Članak 91.

Na otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu primjenjuju se odredbe članka 115. Zakona o radu.

E) Otpremnina

Članak 92.

Radnik, kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje dvije (2) godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se ugovor o radu otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika. Visina otpremnine određuje se prema važećim propisima Zakona o radu.

12. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I

DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 93.

Dječji vrtić ima obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i djece Vrtića.

- (1) U svezi sa stavkom 1. ovog 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 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 94.

Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti 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 95.

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. ovog članka snosi radnik.

Članak 96.

Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Vrtića odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice sa prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz majčinstvo i slično.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

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

Članak 97.

1. Dječji vrtić 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 poslova.
3. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu iz radnog odnosa.

4. Poslodavac je dužan u roku od osam (8) dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.
5. Ako poslodavac u roku od, iz stavka 4. ovog članka, ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je spolno uznemiravan ili uznemiravan, ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam (8) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
6. 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 od osam (8) dana od dana prekida rada.
7. Za vrijeme prekida rada iz stavka 5. i 6. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.
8. Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
9. Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.
10. U slučaju spora teret dokazivanja je na poslodavcu.

Članak 98.

Ravnatelj će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

13. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 99.

U Vrtiću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

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

Članak 100.

Pod izravnom diskriminacijom podrazumijeva se stavljanje u nepovoljan položaj osobe na osnovi rase ili etičke pripadnosti ili boje kože, spola, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog 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 podrazumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljan položaj po osnovi iz stavka 1. ovog članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

Članak 101.

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

14. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG PRAVA

Članak 102.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku petnaest (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. ovog članka odlučiti u roku od petnaest (15) dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 103.

Ako Upravno vijeće utvrdi da je radnikov zahtjev za ostvarivanje prava nerazumljiv ili neopravdan, zahtjev će se odbaciti.

Ako Upravno vijeće utvrdi da je radnikov zahtjev osnovan može:

- Zahtjevu udovoljiti i osporavani akt izmijeniti i ili poništiti
- Zahtjevu udovoljiti i osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti predmet na ponovno odlučivanje.

Članak 104.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih propisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku u ruke.

Potvrda o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač.

Primatelj će na dostavnici sam, slovima naznačiti dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte na adresu koju je prijavio ravnatelju.

U slučaju odbijanja prijema, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića.

Istekom roka od osam (8) dana od isticanja na oglasnoj ploči, smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Ako radnik ima opunomoćenika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 105.

Odluke Upravnog vijeća i ravnatelja koje se uručuju radniku, trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava i konstataciju da je odluka konačna.

15. EVIDENCIJA O RADNICIMA I RADNOM VREMENU

Članak 106.

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

Članak 107.

Osim navedenih podataka iz Pravilnika Vrtić je dužan voditi i druge od radnika ili od nadležnog tijela prijavljene podatke od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (trudnoća, majčinstvo, očinstvo, dojenje djeteta, status posvojitelja, status samohranog roditelja, profesionalna bolest, ozljeda na radu, profesionalna nesposobnost za rad, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, obveze uzdržavanja koje terete radnika, za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu podatke o drugom poslodavcu ili poslodavcima kod kojih je radnik u nepunom radnom vremenu i sl.)

Evidencija o radnicima vodi se pisano na papiru ili u elektroničkom obliku.

Članak 108.

Svaku promjenu podataka koju Vrtić unosi temeljem izjave, obavijesti ili slično ili temeljem osobnih dokumenata, radnik je dužan prijaviti Vrtiću odmah, a najkasnije u roku od osam (8) dana od dana nastanka promjene

Članak 109.

Kada je odlukom Vrtića, zbog procesa rada organiziranog u smjenama, puno ili nepuno radno vrijeme raspoređeno nejednako po tjednima unutar razdoblja od četiri (4) mjeseca, Vrtić je dužan redovito evidentirati sve podatke, a ostvarene prekovremene sate na kraju mjeseca u kojem je odstupanje od punog ili nepunog radnog vremena iznosilo više od dvanaest (12) sati mjesečno, odnosno na kraju tog razdoblja, ako je njegovim protekom, prosječno tjedno radno vrijeme bilo duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Vrtić je dužan evidenciju o radnom vremenu imati u poslovnom prostoru, odnosno na mjestu rada radnika.

Članak 110.

Evidencija o plaći vodi se po razdobljima isplate plaća i naknade plaće, a mora se voditi uredno, razumljivo i ažurno na završetku radnog dana radnika, a u slučaju da neki od tih podataka nije poznat na kraju radnog dana radnika, poslodavac je dužan isti evidentirati odmah po saznanju podataka.

15.POSLOVNA TAJNA

Članak 111.

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 radniku može prestati radni odnos, a ujedno će biti obvezan na naknadu nastale štete prema općim propisima obveznog prava.

16.NAKNADA ŠTETE

Članak 112.

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

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

Članak 113.

Ukoliko radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Vrtić je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

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

17.SINDIKAT

Članak 114.

Sindikatu u Dječjem vrtiću djeluje u skladu sa sindikalnim pravima.

Ako radnici Dječjeg vrtića ne utemelje zaposleničko vijeće, njegova prava sukladno zakonu, ima sindikalni povjerenik.

18.PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 115.

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

Članak 116.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog (8) dana od objave na oglasnoj ploči Vrtića.

Članak 117.

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

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Vrtića dana 30.08.2016.g. , te je stupio na snagu 08.09.2016g. Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu Dječjeg vrtića POTOČIĆ od 23.09.2008. godine.

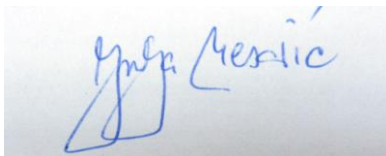
Jalžabet, 30.08.2016.g.

Klasa: 601-05/16-01/10

Urbroj: 2186-111-02-16-188

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

PETRA GRULJA MESARIĆ



RAVNATELJICA

KRISTINA PAVLIČEVIĆ

