

Na temelju članka 26. st.1. Zakona o radu (NN br. 93./14.), članka 41. st.2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN br. 10/97, 107/07 i 94/13), te čl. 56. Statuta Dječjeg Vrtića Vukovar I od 12. svibnja 2014., Upravno vijeće Dječjeg vrtića Vukovar I (u daljnjem tekstu:Vrtić), nakon provedenog savjetovanja sa Radničkim vijećem, na 31. sjednici Upravnog vijeća održanoj 30. listopada 2014.g. donijelo je

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se: zasnivanje radnog odnosa, uvjeti rada, prava, obveze i odgovornosti radnika i Vrtića, uvjeti rada, naknade plaća i materijalna prava radnika, mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja u svezi s radom.

Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sklopili Ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim i skraćenim radnim vremenom, koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika te koji su sklopili ugovor o volonterskom radu, tj. na sve koji rad obavljaju u Vrtiću.

Članak 2.

Ako se Kolektivnim ugovorom, koji obvezuje Vrtić i radnike, pojedini uvjeti rada urede povoljnije od uvjeta utvrđenih ovim Pravilnikom, primjenjivati će se neposredno odredbe Kolektivnog ugovora.

Ukoliko odredbe Ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovoga Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio Ugovora o radu.

Članak 3.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 4.

Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a poslodavac će radniku dati posao i isplatiti plaću za obavljeni rad te mu omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

II. SKLAPANJE UGOVORA

1. Zasnivanje radnog odnosa u Vrtiću

Članak 5.

Ocjenu o potrebi sklapanja ugovora o radu s novim radnicima na nepopunjenim radnim mjestima donosi ravnatelj u skladu s godišnjim planom i programom rada Vrtića, uz pribavljenu suglasnost Osnivača.

Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora radnika u skladu s posebnim zakonom, drugim propisom, Statutom i ovim Pravilnikom.

Radni se odnos zasniva sklapanjem ugovora o radu na temelju natječaja.

Članak 6.

Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće Vrtića.

Natječaj se objavljuje na mrežnim stanicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stanicama i oglasnim pločama Vrtića, a rok za primanje prijave kandidata ne može biti kraći od osam dana od dana objave.

U natječaju Vrtić navodi naziv radnog mjesta, vrstu radnog odnosa i trajanje radnog odnosa, broj izvršitelja/lica, posebne uvjete koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojeg se primaju prijave, potrebna natječajna dokumentacija, odredbu da se nepravovremene i nepotpune prijave neće razmatrati, naznaku da u Vrtić ne može biti primljena osoba za čiji prijam postoje zapreke iz Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i rok u kojem će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o izboru te druge odgovarajuće odredbe sukladno pozitivnim propisima i Odluci iz stavka 1. ovoga članka.

Po isteku roka za podnošenje prijave, ravnatelj će imenovati Povjerenstvo za provedbu natječaja koje će provesti prethodnu provjeru znanja i sposobnosti kandidata koji ispunjavaju formalne uvjete natječaja, ukoliko je prethodna provjera znanja i sposobnosti utvrđena Odlukom iz stavka 1. ovoga članka.

Ravnatelj po provedenom natječaju izrađuje izvješće o pristiglim prijavama sa listom kandidata i prijedlogom o izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa i dostavlja ga Upravnom vijeću.

Odluku o zasnivanju radnog odnosa sa izabranim kandidatom između prijavljenih kandidata na natječaj o zasnivanju radnog odnosa donosi Upravno vijeće Vrtića, na prijedlog ravnatelja.

Odluka Upravnog vijeća o zasnivanju radnog odnosa se sastoji od zaglavlja, uvoda, izreke, obrazloženja, upute o pravnom lijeku, potpisa predsjednika Upravnog vijeća i otiska službenog pečata Vrtića.

Kandidatima koji nisu podnijeli pravovremene i potpune prijave, dostavlja se pisana obavijest s obrazloženjem, a kandidatima koji nisu izabrani dostavlja se Odluka iz stavka 8. ovog članka u roku od 8 dana od njenog donošenja.

Na Odluku o zasnivanju radnog odnosa, kandidati imaju pravo podnošenja prigovora Upravnom vijeću Vrtića u roku od 8 dana od dana njenog primitka.

Na temelju konačne Odluke o zasnivanju radnog odnosa, ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj.

Članak 7.

Iznimno od članka 6. ovog Pravilnika, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

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

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete sukladno zakonu, Statutu i pravilniku o unutarnjem ustrojstvu Vrčića, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

S osobom iz stavka 4. ovoga 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 mjeseci.

Članak 8.

Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa donosi Upravno vijeće Vrčića na prijedlog ravnatelja.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

Članak 9.

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.

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Vrčić je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, koja mora imati sve uglavke koje ima ugovor o radu, sukladno Zakonu o radu.

Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan radnika prijaviti u zakonskom roku na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje, a dostaviti radniku primjerak prijave na osiguranje u roku od 8 dana, od dana sklapanja ugovora o radu ili dostave pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Članak 11.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 10. stavka 2. ovoga Pravilnika, mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

- 1) strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,

- 3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- 4) danu početka rada,
- 5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- 6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
- 7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
- 8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
- 10) upoznavanju radnika s organizacijom rada i zaštitom na radu, te omogućavanju radniku da se upozna s propisima o radnim odnosima.

Umjesto uglavaka iz stavka 1. podstavka 6.- 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik koji uređuje ta pitanja.

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 12.

Ugovor o radu sklapa se se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drugačije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.

Odluku o sklapanju ugovora o radu na neodređeno vrijeme donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja za odgojno-obrazovne i ostale radnike.

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 13.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani 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 objektivni razlog koji se u tom ugovoru 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 objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen u trajanju dužem od tri godine, poslodavac s istim radnikom ne može sklopiti sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu 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.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu 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 14.

Radnik može izuzetno sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, naročito kada se radi o :

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika do njegovog povratka na rad,
- privremenom povećanju opsega posla,
- privremenim poslovima za obavljanje kojih Vrtić ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog podhvata i određenog programa ograničenog trajanja, (pokusnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi uz organizirani prijevoz djece ili u prostoru iznajmljenom za vrijeme kraće od tri godine)
 - poslovima koji ne trpe odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
 - poslovima za koje potreba za obavljanjem ne traje dulje od 60 dana,
 - poslovima za koje obavljanje je raspisan natječaj, no na koji se nije javila osoba koja ispunjava uvjete, u kojem slučaju se može zasnovati radni odnos s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja, ali ne dulje od pet mjeseci,
 - drugim slučajevima utvrđenim ovim Pravilnikom, Zakonom o radu, Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju ili drugim zakonom.

Članak 15.

Odluku o sklapanju ugovora o radu na određeno vrijeme za odgojno-obrazovne i ostale radnike donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja, osim u slučaju iz članka 8. stavka 2. ovoga Pravilnika.

S radnikom Vrtića može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme bez objavljivanja javnog natječaja:

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

Članak 16.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, odnosno prestankom u ugovoru utvrđenih objektivnih razloga koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

4. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 17.

Ugovor o radu Vrtić može se sklopiti sa osobom koja ispunjava uvjete utvrđene Zakonom o radu, Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, Pravilnikom o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika, te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću, Statutom Vrtića, Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Vrtića, Kolektivnim ugovorom i ostalim propisima.

Radnik dokazuje zdravstvenu sposobnost, potrebitu stručnost, te ostale uvjete propisane stavkom 1. ovoga članka za pojedino radno mjesto.

Članak 18.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti Vrtić o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osobe, posebno djece, s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Ugovor sklopljen s osobom koja je zatajila podatke o bolesti, smatrati će se ništavnim.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Vrtić može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda iz prethodnog stavka ovoga članka snosi Vrtić.

5. Probni rad

Članak 19.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad radi provjere stručnih i radnih sposobnosti radnika.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Odluku o potrebi za probnim radom donosi Upravno vijeće o objavi natječaja odnosno odluke o zasnivanju radnog odnosa pri njenom donošenju.

Članak 20.

Probni rad može trajati najviše:

- do dva mjeseca za poslove za koje se traži do III. i IV. stupanj stručne spreme,
- do 4 mjeseca za poslove za koje se traži IV. i V. stupanj stručne spreme,
- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži VI. i VII. stupanj stručne spreme

Trajanje probnog rada određeno je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Vrtića.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, rođiljni dopust, vojna služba) za onoliko vremena koliko je radnik bio privremeno odsutan, pod uvjetom da je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 21.

Upravno vijeće prilikom odlučivanja sukladno članku 19.st.3. ovog Pravilnika imenovat će Povjerenstvo za provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika na probnom radu, u sastavu od tri člana koji moraju imati najmanje isti stupanj i istu vrstu stručne spreme kao i radnik na probnom radu.

Povjerenstvo iz stavka 1. ovoga člana sastavlja izvješće u kojem ocjenjuje njegov rad na način da li je zadovoljio ili nije zadovoljio na probnom radu i dostavlja ga ravnatelju najkasnije 15 dana prije isteka probnog rada radnika.

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

Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe o otkazu ugovora o radu, osim odredbi Zakona o radu kojima se uređuju neopravdani razlozi za otkaz, forma i dostava otkaza te vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Ako se otkaz zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu Vrtić ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

III. PRIPRAVNICI

Članak 22.

Osobe koje su stekle IV., VI. i VII stupanj stručne spreme, a koje se prvi puta zapošljavaju u zanimanju za koje su se školovale, zasnivaju radni odnos kao pripravnici.

Status pripravnika imaju i osobe koje imaju radno iskustvo kraće od vremena propisanog za pripravnički staž u zanimanju za koje su se školovale.

Pripravnikom iz stavka 1. ovog članka smatra se i odgojitelj i stručni suradnik koji je, prije nego što se zaposlio u Vrtiću, na poslovima odgojitelja i stručnog suradnika, stekao najmanje 12 mjeseci radnog iskustva u svojoj struci izvan Vrtića, a nema položen stručni ispit sukladno Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 23.

Ukoliko posebnim propisima nije drugačije određeno, pripravnički staž se utvrđuje prema stupnju stručne spreme i to:

- IV stupanj stručne spreme - tri mjeseca,
- VI stupanj stručne spreme- 12 mjeseci,
- VII stupanj stručne spreme – 12 mjeseci.

Trajanje pripravničkog staža za odgajatelje i stručne suradnike u Vrtiću utvrđuje se sukladno Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 24.

Pripravnici iz članka 22. ovoga Pravilnika primaju se putem natječaja sukladno članku 5. i 6. Pravilnika.

Ugovor o radu s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao sklapa se, u pravilu, na određeno vrijeme do isteka pripravničkog staža.

Iznimno, pripravniku koji iz opravdanog razloga ne položi stručni ispit najkasnije do isteka pripravničkog staža (rodiljni dopust, privremena nesposobnost za rad, vojna služba) dodatkom

ugovora o radu se pripravnički staž može produžiti u vremenu trajanja prethodno utvrđenog opravdanog razloga.

Članak 25.

Ukoliko način osposobljavanja i polaganje stručnog ispita nije uređeno posebnim propisima, provjeru znanja i osposobljenosti pripravnika IV., VI. i VII. stupnja stručne spreme koji nisu odgajatelji i stručni suradnici, za njihov samostalan rad provodi Povjerenstvo za provjeru znanja i osposobljenosti pripravnika.

Povjerenstvo iz stavka 1. ovoga članka čine tri (3) člana, od kojih je predsjednik Povjerenstva ravnatelj Vrčića, te članovi mentor pripravnika i radnik Vrčića s najmanje stručnom spremom koju ima pripravnik.

Odlukom o zasnivanju radnog odnosa, Upravno vijeće će utvrditi trajanje pripravničkog staža, Program osposobljavanja pripravnika i imenovat će mentora i Povjerenstvo iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Povjerenstvo će izvršiti provjeru znanja i osposobljenosti po Programu osposobljavanja pripravnika najkasnije 15 dana prije isteka pripravničkog staža.

O načinu provjeravanja sposobnosti pripravnika i roku u kojem će se postupak provjere obaviti od strane Povjerenstva, odlučiti će ravnatelj Vrčića posebnom odlukom.

Mentor pripravnika mora imati najmanje istu stručnu spremu kao pripravnik.

Ukoliko u Vrčiću nema osobe koja ispunjava uvjete iz stavka 6. ovoga članka, za mentora će se imenovati osoba koji ispunjava navedene uvjete iz drugog vrčića ili Osnivača.

Mentor je dužan pružati pripravniku stručnu pomoć i svaku drugu pomoć za vrijeme njegovog stažiranja, pratiti njegovo napredovanje, pomagati mu u pripremanju polaganja stručnog ispita i voditi evidenciju o ostvarivanju Programu osposobljavanja pripravnika.

Članak 26.

Sadržaj, način i uvjeti ostvarivanja pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u Vrčiću određeni su Pravilnikom o načinu i uvjetima polaganja stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrčiću, u skladu sa Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Nakon ostvarenog Programa pripravničkog staža sukladno stavku 1. ovoga članka, Vrčić prijavljuje pripravnika za stručni ispit nadležnom ministarstvu najkasnije 30 dana prije ispitnog roka.

Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od kada mu je istekao pripravnički staž, sukladno Zakonu i Pravilniku iz članka 1. ovoga članka, prestaje radni odnos u Vrčiću.

Rok iz stavka 4. ovoga članka ne teče za vrijeme rodiljnog dopusta, privremene nesposobnosti za rad i vojne službe.

Članak 27.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom, u roku koji ne može biti kraći od petnaest dana. Ako ni tada ne položi, poslodavac mu može redovito otkazati.

Trošak prvog polaganja stručnog ispita snosi Vrtić.
Troškove ponovnog polaganja stručnog ispita snosi pripravnik.

Članak 28.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u visini od 85 % od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Članak 29.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno Zakonom ili drugim propisima kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Vrtić može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Odgovornik i stručni suradnik bez radnog iskustva može obaviti pripravnički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad) sukladno Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Odluku o primanju osoba na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa donosi ravnatelj Vrtića.

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo, utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju i može trajati najduže onoliko koliko traje pripravnički staž.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

Za osobe na stručno osposobljavanju za rad se primjenjuju odredbe o radnim odnosima, kao i drugih zakona, osim odredbe o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

IV. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 30.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, uključujući i dnevne stanke, osim ako Zakonom, Kolektivnim ugovorom ili Sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno kraće radno vrijeme.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 31.

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

Rad u nepunom radnom vremenu može bit raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 32.

Ako Vrčić ustanovi da ima poslova na kojima, uz primjenu zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Članak 33.

Vrčić ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijeke potrebe.

U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan raditi prekovremeno najviše do osam sati tjedno.

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

O hitnom prekovremenom radu radnike obavještava ravnatelj Vrčića jedan dan unaprijed.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 34.

Zbog sezonske prirode djelatnosti, zastoja u poslu, odnosno obima poslova u određenom vremenu, osiguranja većeg broja slobodnih dana, uštede energije, za dane državnih blagdana, prirode određenih poslova i sličnim slučajevima, može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

Radno vrijeme preraspodijeljuje se tijekom kalendarske godine na način da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom duže od punog radnog vremena..

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom, a može iznositi najduže 48 sati tjedno, a iznimno duže od 48, ali ne duže od 56 sati tjedno pod uvjetom da je isto predviđeno Kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Vrčiću pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj Vrčića.

6. Raspored radnog vremena

Članak 35.

Tjedno i dnevno radno vrijeme raspoređuje se prema potrebama ostvarivanja Godišnjeg plana i programa rada Vrčića.

Vrčić će putem oglasne ploče i na drugi prikladan način obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena i to najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Članak 36.

Dnevno radno vrijeme je ovisno o vrsti poslova koji se obavlja u u Vrtiću i može biti jednokratno i dvokratno, sa dnevnim i tjednim izmjenama.

Članak 37.

Odgojitelji koji rade s djecom u skupini, naposredno rade s djecom tjedno 27,5 sati, a ostale poslove u sklopu satnice do punoga radnog vremena: planiranje, programiranje i vrednovanje rada, pripremu prostora i poticaja, suradnju i savjetodavni rad s roditeljima i ostalima, te poslove stručnog usavršavanja, a u skladu Državnim pedagoškim standardima predškolskog odgoja.

Godišnja satnica razrađena je Godišnjim planom i programom rada Vrtića.

Članak 38.

Raspored radnog vremena radnika koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta određuje se sporazumom između radnika koji radi skraćeno radno vrijeme i ravnatelja Vrtića uz suglasnost Upravnog vijeća Vrtića.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 39.

Radnici koji rade u punom radnom vremenu imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Radnici koji imaju dvokratno radno vrijeme s prekidom dužim od 30 minuta, nakon isteka prvog dijela vremena.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj, a stanika ne može biti na početku i na završetku radnog vremena.

2. Tjedni odmor

Članak 40.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju najmanje 24 sata neprekidno.

Odmor u tijeku tjedna koristi se u pravilu nedjeljom.

3. Godišnji odmor

Članak 41.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana, ukoliko to pravo ne ostvaruju primjenom kriterija iz stavka 3. ovog članka.

Godišnji odmor duži od najkraćeg utvrđenog stavcima 1. i 2. ovoga članka uvećava se tako da se na osnovu 20 radnih dana dodaju radni dani prema sljedećim pojedinačno određenim mjerilima:

1. prema dužini radnog staža:

- do 5 godina radnog staža	1 radni dan
- sa više od 5-10 godina radnog staža	2 radna dana
- sa više od 10-15 godina radnog staža	3 radna dana
- sa više od 15-20 godina radnog staža	4 radna dana
- sa više od 20-25 godina radnog staža	5 radnih dana
- sa više od 25-30 godina radnog staža	6 radnih dana
- sa 30 i više godina radnog staža	8 radnih dana

2. prema složenosti poslova:

- poslovi za koje je uvjet VSS	5 radnih dana
- poslovi za koje je uvjet VŠS	4 radna dana
- poslovi za koje je uvjet SSS, VKV i KV	3 radna dana
- poslovi za koje je uvjet NK, OŠ, NSS	2 radna dana

3. prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim mlđb. djetetom	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po	1 radni dan
- samohranom roditelju za svako mlđb. dijete još po	1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu	3 radna dana
- osobi s invaliditetom	2 radna dana

4. prema uvjetima rada:

- poslovi obavljanje kojih je vezano uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, pralja, švelja, kuharice, ekonom, vozač, domar)	2 dana
- poslovi obavljanje kojih je vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, tajnik, voditelj i radnik u računovodstvu, ravnatelj)	2 dana
- poslovi odgojitelja koji rade u prijevozu, na više programa ili objekata- dodatno	1 dan

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 4. stavka 3. ovog članka.

Članak 42.

Pri utvrđavanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 43.

Ništavan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenju godišnjeg odmora.

Članak 44.

U slučaju prestanka službe odnosno radnog odnosa, zaposleniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti će se naknada umjesto godišnjeg odmora razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora na osnovi njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca (uključujući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 45.

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

Privremena nesposobnost za rad ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Članak 46.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan člankom 41. ovoga Pravilnika, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

1. ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnoga roka iz članka 45. stavka 1. ovoga Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,

2. ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnoga roka iz članka 45. stavka 1. ovoga Pravilnika,

3. ako radni odnos prestane prije 1. srpnja

4. ako je tijekom kalendarske godine u radnom odnosu kod više poslodavaca, pri čemu pravo na godišnji odmor za tu godinu kod svih poslodavaca može ostvariti ukupno u najdužem trajanju određenom na način propisan člankom 41. ovog Pravilnika,

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Iznimno od stavka 1. podstavka 4. ovoga članka, radnik koji je stekao pravo na godišnji odmor na način propisan odredbom članka 45. stavka 1. ovoga Pravilnika kojim radni odnos

prestaje nakon 1. srpnja, pravo na godišnji odmor u cijelosti za tekuću kalendarsku godinu ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 47.

Plan rasporeda korištenja godišnjih odmora, savjetujući se sa radničkim vijećem, donosi ravnatelj vrtića do 31. svibnja tekuće kalendarske godine, a prema potrebama ostvarivanja Godišnjeg plana i programa rada Vrtića.

Prije donošenja Plana iz prethodnog stavka mora se prvenstveno voditi računa da raspored korištenja godišnjeg odmora radnika u Vrtiću ne utječe na nesmetano odvijanje poslova u Vrtiću.

Ravnatelj Vrtića također će voditi računa i o potrebama i željama radnika Vrtića, te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge prije donošenja Plana rasporeda korištenja godišnjih odmora za tekuću kalendarsku godinu

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži: ime i prezime radnika, radno mjesto, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 48.

Na osnovi Plana korištenja godišnjeg odmora, ravnatelj donosi za svakog radnika posebno rješenje kojim mu utvrđuje ukupno trajanje i vrijeme korištenja godišnjeg odmora sukladno odredbama ovog Pravilnika.

Rješenje iz stavka 1. ovog članka radniku se dostavlja najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora radnik može uložiti žalbu ravnatelju Vrtiću u roku od 8 dana od dana njenog primitka.

Članak 49.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela, a pretežno u srpnju i kolovozu.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu prvi dio godišnjeg odmora, ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

Članak 50.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut, ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski ili posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine, uključujući i razmjerni dio godišnjeg odmora iz članka 46. stavak 1. ovoga Pravilnika.

Članak 51.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, o čemu je dužan obavijestiti ravnatelja Vrtića najmanje tri dana ranije.

Članak 52.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.

Odluku o odgodi, odnosno prekidu godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj Vrtića.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 53.

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog odmora ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora će koristiti naknadno, prema sporazumu s ravnateljem Vrtića.

Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi završio godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno privremene nesposobnosti za rad.

Članak 54.

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

Troškovima iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta rada prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 55.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koju bi imao da je u to vrijeme radio.

4. Plaćeni dopust

Članak 56.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito za:

- | | |
|--|---------------|
| 1. sklapanje braka radnika | 5 radnih dana |
| 2. rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| 3. smrti supružnika, djeteta, pastorčadi, svoga roditelja, očuha i maćehe, posvojitelja i posvojenika, unuka | 5 radnih dana |
| 4. smrti braće i sestara, djeda ili bake te roditelja supružnikovih | 2 radna dan |
| 5. teške bolesti djeteta, supružnika ili roditelja | 5 radnih dana |
| 6. selidbe u drugo mjesto | 3 radna dana |
| 7. selidbe u istom mjestu | 2 radna dana |
| 8. elementarne nepogode | 5 radnih dana |
| 9. dobrovoljno davanje krvi | 2 radna dana |
| 10. sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, | |
| 11. obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | 2 radna dana |
| 12. za polaganje stručnog ispita prvi put | 7 radnih dana |
| 13. za sudjelovanje na amaterskim kulturnim i sportskim priredbama | 1 radni dan |
| 14. sklapanje braka djeteta | 2 radna dana |

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio pod drugim osnovama.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi, dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon davanja krvi (uključujući dan davanja krvi) a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, zbog izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova, dani plaćenog dopusta koristit će se naknadno u dogovoru sa ravnateljem Vrtića, bez obzira na kalendarsku godinu u kojoj je radnik dao krv.

Pod teškom bolešću iz stavka 1.točke 5. ovoga članka podrazumijeva se bolest koja zahtjeva dodatnu njegu za održavanje života i osnovnih životnih funkcija djeteta, supružnika ili roditelja.

Članak 57.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe radniku se za pripremanje i polaganje ispita može odobriti godišnje do 7 radnih dana plaćenog dopusta.

Članak 58.

Radnik koji je upućen od strane Vrtića na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje za pripremanje i polaganje ispita ima pravo na plaćeni dopust do 7 radnih dana godišnje.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita zaposlenik, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj godini. Zahtjev radnika iz stavka 3.ovoga članka odobrava Upravno vijeće Vrtića.

Članak 59.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.

Ako okolnosti iz članka 56. ovog Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može istovremeno ostvariti i koristiti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, već će postupiti sukladno članku 53.ovoga Pravilnika.

Članak 60.

Plaćeni dopust, po zahtjevu radnika, rješenjem odobrava ravnatelj Vrtića, osim u slučaju iz članka 58.stavka 3. ovog Pravilnika.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Za vrijeme korištenja plaćenog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

5. Neplaćeni dopust

Članak 61.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova ustanove, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

Rješenje o pravu korištenja neplaćenog dopusta donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Članak 62.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radom miruju, sukladno zakonu.

U rješenju o pravu korištenja neplaćenog dopusta radniku se obvezno navode pravne posljedice mirovanja prava i obveza iz radnog odnosa u skladu s važećim propisima.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 63.

Vrtić se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup radnom mjestu, te prilagođavati promjenama okolinosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i djece, sprečavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu u skladu s posebnim zakonima i općim aktima Vrtića.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, te za sigurnost i zdravlje ostalih zaposlenika i djece iz skupine koja su im povjerena, a na koje utječu njegovi postupci na radu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti ravnatelja o događaju koji predstavlja moguću opasnost po sigurnost ili zdravlje djece, te provoditi druge propisane ili od ravnatelja utvrđene mjere.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 64.

Radnici su obvezni ravnatelju dostaviti sve osobne podatke utvrđene evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke:

- za obračun poreza iz plaće i osobnim odbicima,
- podatke o školovanju,
- o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti,
- o ugovorenoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem,
- podatke vezane uz zaštitu majčinstva i druge podatke u skladu sa Zakonom.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ravnatelju. Radnici koji ne dostave utvrđene podatke, snose štetne posljedice toga propusta.

Članak 65.

Ravnatelj će opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i davati trećim osobama u skladu sa zakonom.

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 66.

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

Pod uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko,

ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Članak 67.

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

Članak 68.

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

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

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

Članak 69.

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

U skladu s obavijesti radnika, radnik je dužan provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je ravnatelju istinito i u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja dijela za koje se tereti.

Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovim skrivljenim ponašanjem.

Članak 70.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Vrtića prema prethodnim člancima ovoga Pravilnika, ravnatelj je ovlašten u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito ili izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 71.

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

Članak 72.

Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja može prekinuti rad.

VII. ZAŠTITA MAJČINSTVA

Članak 73.

Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta radnica ima pravo na rodiljni dopust.

Prava radnice za vrijeme rodiljnog dopusta koriste se na temelju Zakona o radu i podzakonskih akata.

VIII. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 74.

Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Vrtić mu ne može otkazati.

Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak Ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 75.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštena osoba, odnosno ovlašteno tijelo utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova Vrtić mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova za kojima Vrtić ima potrebu u skladu s njegovom stručnom spremom.

Članak 76.

Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Vrtić o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Članak 77.

Vrtić može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća.

Članak 78.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

IX. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

1. Plaća

Članak 79.

Za izvršeni rad u Vrtiću, radnici imaju pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće za puno radno vrijeme utvrđenu temeljem složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen za normalne uvjete rada na tom radnom mjestu,
- dodatka na plaću po osnovi radnog staža i to 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža,
- uvećanja, odnosno umanjjenja plaće po osnovi izvršavanja poslova i zadaća u opsegu i kvaliteti koja je veća ili manja od prosječne, uobičajene, odnosno od ostvarenih rezultata rada, ako je ono predviđeno posebnom odlukom poslodavca i ako su za to osigurana sredstva.

Članak 80.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i zadaćama radnog mjesta na kojima radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijent složenosti poslova i zadataka.

Osnovica za izračun mjesečne osnovne plaće sukladna je Odluci Vlade Republike Hrvatske o visini osnovice za izračun plaća korisnika državnog proračuna.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, a najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec. Prilikom isplate plaće radniku se uručuje obračun plaće.

Na zahtjev radnika Vrtić je dužan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće (kredit, uzdržavanje i sl.)

Radnik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.

Članak 81.

Radniku pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5%.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta radnika pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 82.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Vrtića određuje se kako slijedi:

r.br.	Naziv radnog mjesta	Koeficijent
1.	RAVNATELJ	2,06
2.	STRUČNO-PEDAGOŠKI POSLOVI	
2.1.	STRUČNI SURADNIK – PEDAGOG, PSIHOLOG, DEFEKTOLOG (VSS) s položenim stručnim ispitom	1,35

2.2.	ODGOJITELJ I MEDICINSKA SESTRA (VŠS) s položenim stručnim ispitom	1,25
2.3.	ODGOJITELJ I MEDICINSKA SESTRA (SSS) zatečeni na radu 7.2.1997.	1,20
2.4.	ZDRAVSTVENI VODITELJ(VŠS)	1,22
2.5.	MEDICINSKA SESTRA (SSS)	1,15
3.	PRAVNI, ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVEN-FINANCIJSKI POSLOVI	
3.1.	TAJNIK VRTIČA (VSS)	1,30
3.2.	TAJNIK VRTIČA (VŠS)	1,22
3.3.	VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VŠS),	1,22
3.4.	ADMINISTRATIVNO-RAČUNOVODSTVENI RADNICI (SSS)	1,00
3.5.	BLAGAJNIK-RAČUNOVODSTVENI RADNIK(SSS)	0,95
4.	POMOĆNI-TEHNIČKI POSLOVI	
4.1.	GLAVNI KUHAR (SSS)	1,00
4.2.	KUHAR (SSS)	0,85
4.3.	POMOĆNA KUHARICA – SERVIRKA SSS (osnovna škola)	0,70
4.4.	EKONOM (SSS)	0,85
4.5.	DOMAR-LOŽAČ- VOZAČ (SSS)	0,85
4.6.	ŠVELJA-PRALJA (osnovna škola)	0,75
4.7.	SPREMAČICA (osnovna škola)	0,70

Stručnom djelatniku koji nema položen stručni ispit koeficijent složenosti radnog mjesta određen u prethodnom stavku umanjuje se za 15%.

Koeficijent predviđen za stručnog suradnika s položenim stručnim ispitom ne umanjuje se radnicima s određenom vrstom i stupnjem stručne spreme koji su zakonom, odnosno propisom donesenim na temelju zakona, oslobođeni obveze polaganja stručnog ispita, odnosno radnicima koji imaju propisanu vrstu i stupanj stručne spreme i više od jedne godine radnog staža u struci.

Stručnim radnicima sa stečenim zvanjem mentora ili savjetnika povećava se koeficijent složenosti radnog mjesta:

- za zvanje mentora.....10 %,
- za zvanje savjetnika.....20 %.

Članak 83.

Radnici imaju pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta iz članka 82. ovog Pravilnika za neprekinuti radni staž ostvaren kod poslodavca i to za navršenih:

- od 20 do 29 godina 4%
- od 30 do 34 godine 8%
- od 35 i više godina 10%

Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u predškolskoj ustanovi kojoj je osnivač Grad Vukovar ili njegovi pravni prednici.

1. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 84.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili kojeg drugog razloga radi u dane blagdane ili neradne dane propisane Zakonom, u noćnom radu, nedjeljom ili prekovremeno ima pravo na povećanje plaće na sljedećim posebnim uvjetima rada:

- | | |
|---|---------|
| - za rad u dane blagdane i neradne dane propisane Zakonom | za 50 % |
| - za rad subotom | za 25 % |
| - za prekovremeni rad | za 40 % |
| - za noćni rad | za 40% |
| - za rad u smjenama | za 10 % |
| - za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sat | za 10 % |

Pod noćnim radom smatra se rad između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana.

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 85.

Pravo na uvećanje plaće iz stavka 1. članka 84. ovog Pravilnika radnik ostvaruje samo za sate rada određene u posebnim situacijama, a utvrđuje se temeljem službene evidencije o provedenim satima na posebnim uvjetima rada.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada, o čemu se izdaje rješenje s navedenim brojem i vremenom korištenja slobodnih dana, kao i vremenom ostvarenja prekovremenog rada.

Članak 86.

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

O preraspodjeli odlučuje ravnatelj, ovisno o nazočnosti djece u programima predškolskog odgoja tijekom pedagoške godine, a u skladu s propisanim standardima i normativima predškolskog odgoja, te godišnjim zaduženjem i strukturom radnog vremena.

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 2. ovog članka ne može tijekom pedagoške godine biti prosječno duže od 40 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme iznosi najduže 50 sati tjedno.

Ravnatelj dječjeg vrtića obavezan je svaka tri mjeseca izvijestiti radničko vijeće o ostvarivanju godišnjeg zaduženja radnika.

Članak 87.

Radniku se može isplatiti stimulatívni dodatak u visini do 20% njegove osnovne plaće u slučajevima predviđenim posebnom odlukom poslodavca, ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstva.

Članak 88.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom

2. Naknada plaće

Članak 89.

Za razdoblje kada radnik ne radi iz opravdanih razloga određenih Zakonom, drugim propisima ili Kolektivnim ugovorom, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 90.

Vrtić će isplatiti radniku naknadu plaće:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini prosječne mjesečne plaće iz prethodna tri mjeseca,
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 42 dana 85 % plaće iz prethodnog mjeseca, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju,
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti u visini 100 % osnovne plaće,
- za dane blagdana i neradnih dana određene zakonom u visini osnovne plaće,
- za vrijeme plaćenog dopusta u visini osnovne plaće,
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez njegove krivnje u visini osnovne plaće,
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika u visini osnovne plaće.

Članak 91.

Ako Vrtić na dan dospelosti ne isplati plaću, nadoknadu plaće ili drugu novčanu nadoknadu ili ih ne isplati u cjelosti, računovodstvo Vrtića je dužno do kraja mjeseca u kojem su dospjele novčane isplate, uručiti radniku obračun iznosa koji mu je Vrtić bio dužan isplatiti.

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

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

Članak 92.

Za dane kada radnik ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana uže obitelji ili drugim slučajevima utvrđenim propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

3. Drugi novčani i nenovčani primici radnika

Članak 93.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla prema mjestu stanovanja

mjesnim javnim prijevozom u visini cijene pojedinačne karte mjesnog javnog prijevoza, u krugu od 50 kilometara.

Radnik koji stanuje izvan mjesta rada, a prometna društva ne izdaju mjesečne pokazne karte, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini karte za drugi razred vlaka ili cijene autobusne karte uvećane za cijenu pokazne karte u gradskom prometu, u mjestu rada.

Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o promjeni mjesta stanovanja prije preseljenja, a najkasnije u roku od 8 dana od dana preseljenja.

Članak 94.

Radnik koji je po nalogu Upravnog vijeća ili ravnatelja upućen na službeni put, ima pravo na dnevnicu, naknadu pripadajućih troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja - punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Članak 95.

Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati.

Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati radniku se priznaje pola dnevnice.

Za ostatak vremena duži od 8 sati, ali ne duži od 12 sati priznaje se također pola dnevnice u slučajevima kada je službeni put duži od 24 sata.

Članak 96.

Dnevnicu za službeni put isplaćuje se u visini neporezivog iznosa, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 97.

Ako je na putovanju osigurana besplatna hrana, dnevnicu se umanjuje za 80 %.

Pod osiguranom besplatnom hranom razumijeva se da izdatak za hranu ne snosi radnik na službenom putovanju.

Ako je na putovanju osiguran polupansion, dnevnicu se umanjuje za 50 %, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 98.

Ako ravnatelj ili radnik po nalogu ravnatelja putuje u neko mjesto, pripada mu naknada prijevoznih troškova u iznosu koštanja cijene karte javnog prijevoza.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Članak 99.

Ostali troškovi koji mogu nastati u svezi sa službenim putovanjem, isplaćuju se u visini stvarnih troškova, uz prilog računa o učinjenom trošku.

Članak 100.

U slučaju kada radnik odlazi u mirovinu pripada mu pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Odluku o otpremnini donosi ravnatelj Vrtića.

Članak 101.

Vrtić može radnicima u Vrtiću isplatiti jubilarne nagrade za višegodišnji neprekinuti rad u Vrtiću u visini neoporezivog iznosa, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak. Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Odluku o visini iznosa, vodeći brigu o neoporezivim iznosima, kao i financijskim mogućnostima, donosi ravnatelj Vrtića.

Članak 102.

Radnici imaju pravo na potpore i darove koje uređuju propisi o oporezivanju dohotka, u svotama koje su nepoprezive (na primjer: božićnice, dar djetetu, pomoć kod dužeg bolovanja, za slučaj smrti djelatnika ili člana uže obitelji), ako to dopuštaju financijske mogućnosti Vrtića, a na osnovi odluke koju donosi ravnatelj Vrtića.

Članak 103.

Sukladno članku 102. ovoga Pravilnika, pod darom djeteta podrazumijeva se dar u prigodi Sv. Nikole za dijete radnika mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar.

Sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se zaposleniku po kojem je dijete zdravstveno osigurano i to na način da mu se za svako dijete isplati iznos iz stavka 1. ovog članka.

Članak 104.

Radnici imaju pravo na umanjenu cijenu za smještaj vlastitog djeteta ili djece u vrtić ili jaslice u iznosu od 30% po djetetu, u odnosu na pripadajuću skalu koju je utvrdilo nadležno tijelo.

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 105.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje, uzrokuje štetu

Vrtiću, dužan je štetu nadoknaditi.

Članak 106.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim (krivičnim) djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 107.

Postojanje štete i okolnosti pod kojima je ona nastala, njenu visinu i počinitelje, utvrđuje Povjernstvo od 3 člana, koje imenuje Upravno vijeće Vrtića za svaki konkretni slučaj posebno.

Prijava štete podnosi se ravnatelju, koji od Upravnog vijeća traži imenovanje Komisije za utvrđivanje štete.

Članak 108.

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

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 109.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Vrtića,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 110.

Vrtić je dužan u roku od 8 dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Vrtić je dužan u roku od 8 dana odjaviti, a u roku 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Vrtić u potvrdi iz stavka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 111.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- vrstu i oznaku i vrijeme sklapanja ugovora o radu,
- datum prestanka ugovora o radu, ,
- podaci o isplati preostale plaće, otpremnine i drugih naknada sukladno ovome Pravilniku, Zakonu o radu i drugim propisima,
- podaci o korištenju neiskorištenog godišnjeg odmora do prestanka ugovora o radu ili isplati naknade za neiskorišteni godišnji odmor.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj, na temelju odluke Upravnog vijeća Vrtića o prihvaćanju Sporazuma iz stavka 1. ovoga članka.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 112.

Ugovor o radu mogu otkazati Vrtić i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 113.

Vrtić može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških 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), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu)

Članak 114.

Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Vrtić ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Vrtić ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Vrtića da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Vrtić mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koja terete radnika.

Vrtić koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 3. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Vrtić je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Upravno vijeće Vrtića će, sukladno stavku 4. ovoga članka, donijeti odluku o ponudi sklapanja ugovora o radu, te, ukoliko ju radnik prihvati, donijet će odluku o zasnivanju radnog odnosa.

3.2.Redoviti otkaz radnika

Članak 115.

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

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

Članak 116.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 117.

Vrtić i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 118.

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Vrtića zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

3.4. Postupanje prije otkazivanja

Članak 119.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Vrtić je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Vrtića da to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Vrtić je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Vrtića da to učini.

Članak 120.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Vrtić mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 121.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog 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, te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, vršenja dužnosti građana u obranu, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim Zakonom o radu ili drugim zakonom.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti zarad.

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

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

3.5. Otkazni rok

Članak 122.

Trajanje otkaznog roka utvrđuje se sukladno Zakonom o radu.

Članak 123.

Ako radnik na zahtjev Vrtića prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog roka, Vrtić mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

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

Članak 124.

U slučaju da Vrtić otkáže ugovor o radu i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmjenjenog ugovora), primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz.

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu Vrtića, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takve izmjene ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

Članak 125.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu, ravnatelj, odnosno Upravno vijeće, dužno je priopćiti Radničkom vijeću i savjetovati se sa njim u tom slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

3.6. Odlučivanje o prestanku radnog odnosa

Članak 126.

Odluku o prestanku radnog odnosa u Vrtiću, u okviru svoje nadležnosti, donosi Upravno vijeće Vrtića na prijedlog ravnatelja.

Članak 127.

Odluka iz članka 125. ovoga Pravilnika na temelju otkaza ugovora o radu sastoji se od zaglavlja, uvoda, izreke, obrazloženja, upute o zaštiti prava radnika, potpisa predsjednika Upravnog vijeća i otiska službenog pečata Vrtića.

U Odluci o otkazu ugovora o radu navodi se obvezno:

- ime i prezime radnika kojem prestaje radni odnos,
- naziv radnog mjesta na kojem radnik radi,
- vrstu i oznaku i vrijeme sklapanja ugovora o radu,
- razlog prestanka ugovora o radu
- datum prestanka ugovora o radu
- otkazni rok (osim kod sporazumnog prestanka ugovora o radu), njegov tijek i prava za vrijeme otkaznog roka,
- podaci o isplati preostale plaće, otpremnine i drugih naknada sukladno ovome Pravilniku, Zakonu o radu i drugim propisima, ovisno o razlozima prestanka radnog odnosa,
- podaci o korištenju neiskorištenog godišnjeg odmora za vrijeme otkaza ili isplati naknade za neiskorišteni godišnji odmor.

U obrazloženju se ukratko opisuje stanje koje je dovelo do prestanka radnog odnosa, razlozi, pravna osnova prava radnika pri prestanku radnog odnosa i postupanja Vrtića koje prethodi prestanku radnog odnosa.

U uputi o zaštiti prava navodi se da radnik može u roku od 15 dana od dana dostave Odluke podnijeti Upravnom vijeću Vrtića zahtjev za zaštitu prava.

Upravno vijeće Vrtića će o zahtjevu za zaštitu prava radnika iz stavka 5. ovog članka odlučiti u roku od 15 dana od dostave zahtjeva.

Članak 128.

U postupku koji prethodi donošenju Oduke o prestanku radnog odnosa iz članka 125. ovoga Pravilnika pravovremeno provodi ravnatelj na način da poduzima, prikuplja i osigurava dokaze o postojanju opravdanih razloga za otkaz ugovora o radu, te po donošenju Odluke prati njeno pravilno i pravovremeno izvršavanje.

Članak 129.

Ravnatelj Vrtića prati istek ugovora o radu na određeno vrijeme, poduzima, prikuplja i osigurava i izvršava prestanak radnog odnosa po sili zakona, zbog smrti radnika, zbog odlaska radnika u mirovinu, zbog opće neposobnosti radnika za rad i odluke nadležnog suda.

3.7. Otpremnina

Članak 130.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Članak 131.

U slučaju kada radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 132.

Radnik koji smatra da su mu ravnatelj ili Upravno vijeće povrijedili neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od Upravnog vijeća ostvarenje tog prava.

Ako Upravno vijeće u roku od 15 dana od dostave zahtjeva ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno ravnatelju odnosno Upravnom vijeću nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Članak 133.

Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.

Članak 134.

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

Potvrda o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuje primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici napisati datum prijema slovima.

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

U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Vrtića.

Istekom roka od 8 dana od isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Odbijanje se može utvrditi u prisutnosti dvojice radnika - svjedoka i tada se smatra da je dostavljanje izvršeno.

Ako radnik ima punomoćnika, dostava se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 135.

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

Članak 136.

Potraživanje iz radnog odnosa zastarijeva za pet godine ako zakonom nije drugačije određeno.

XIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 137.

Radnici Vrtića imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Članak 138.

Radnici imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem jednog ili više predstavnika u radničko vijeće, koje će ih zastupati u Vrtiću u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili 20% radnika Vrtića.

Članak 139.

Vrtić će osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

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

Članak 140.

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

Članak 141.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća urediti će se sporazumom između radničkog vijeća i Vrtića.

Članak 142.

Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Vrtiću.

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

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

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

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

XIV. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 143.

Vrtić se obvezuje da će osigurati provedbu prava iz oblasti sindikalnog organiziranja utvrđenih konvencijama Međunarodne organizacije rada.

Članak 144.

Aktivnost sindikalnog povjerenika u Vrtiću ne smije biti spriječena ili ometana ako djeluje u skladu sa Zakonom, drugim propisima i Kolektivnim ugovorom.

Članak 145.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te

dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:

- otkazati ugovor o radu,
- premjestiti na nepovoljnije radno mjesto
- ili na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 146.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od njegovog objavljivanja na Oglasnoj ploči Vrtića.

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

Članak 147.

U slučaju da je ovim Pravilnikom neko pravo radnika propisano nepovoljnije od uvjeta pod kojima je do sada radio, ugovoriti će se pravo koje neće biti nepovoljnije od dana donošenja ovog Pravilnika.

Članak 148.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radnim odnosima od 30. lipnja 2010. godine.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

Darija Benaković, prof.

Ovaj Pravilnik objavljen je dana _____ 2014. godine na oglasnoj ploči Vrtića, te je stupio na snagu dana _____ 2014. godine.

RAVNATELJICA
Dubravka Sabo, prof.

KLASA: 110-03/14-01/06
URBROJ: 2196/01-JT-4-01-14-1
U Vukovaru, 30. listopada 2014.g.