

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu / «Narodne novine», br. 93/14. / Upravno vijeće Dječjeg vrtića Omiš / u daljnjem tekstu: Vrtića /, nakon prethodnog savjetovanja sa sindikatom, donosi

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

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika i Vrtića, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, plaće, organizacija rada i druga pitanja u svezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sklopili Ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u Vrtiću odnosno na mjestu određenom Ugovorom o radu.

Članak 2.

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

U slučaju kad odredbe Ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio Ugovora o radu.

Članak 3.

Prigodom stupanja radnika na rad, ravnatelj Vrtića ili od njega ovlaštena osoba upoznat će radnika s propisima iz radnog odnosa, te organizacijom rada i zaštitom na radu.

Ravnatelj Vrtića će omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovog Pravilnika i druge propise kojima su uređeni radni odnosi, odnosno zaštita, prava i obveze radnika.

Članak 4.

Svaki radnik obavezan je Ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja Vrtića odnosno osoba koje ovlasti ravnatelj, u skladu s naravi i vrstom rada.

Vrtić, uz puno poštovanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Vrtića odnosno dok se ne izmjene uvjeti koji su postojali u trenutku sklapanja ugovora o radu.

Vrtić je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i način koji ne ugrožava zdravlje radnika u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

II. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 5.

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 i drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih poteškoća ili duševnih poteškoća.

Članak 6.

Diskriminacija iz članka 5. ovog Pravilnika zabranjena je u odnosu na uvjete za zapošljavanje, napredovanje na poslu, pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, uvjete zaposlenja i rada, te prava iz radnog odnosa, otkaz Ugovora o radu, te prava članova i djelovanje u Udrugama radnika ili poslodavaca.

Članak 7.

Sve mjere koje su predviđene Zakonom o radu, te drugim posebnim zakonima i odredbama kolektivnih ugovora, te Pravilnika o radu, koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenih kategorija radnika, kao što su odredbe o zaštiti invalida, starijih radnika, trudnica i žena koje se koriste pravima iz zaštite majčinstva, te odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, posvojitelja i skrbnika, ne smatraju se diskriminacijom.

Članak 8.

Diskriminaciju predstavlja uznemiravanje, što znači svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 5. ovog Pravilnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Diskriminaciju predstavlja i spolno uznemiravanje, što znači svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 9.

Vrtić je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, time da ovakva zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 10.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 11.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo ravnatelju Vrtića podnijeti pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 12.

Ravnatelj Vrtića dužan je najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Članak 13.

Ako ravnatelj Vrtića u roku iz članka 12. ovog Pravilnika ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad, dok mu se ne osigura zaštita, uz uvjet da u daljnjem roku od 8 dana zatraži sudsku zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 14.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Vrtić može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz članka 13. stavka 3.

Svi podaci koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka, predstavlja povredu radne obveze.

Članak 15.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 16.

U postupku ispitivanja i rješavanje pritužbe, osoba ovlaštena za zastupanje Vrtića ili druga osoba ovlaštena osoba dužna je saslušati radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju ili mogu imati saznanja te izvesti i druge potrebne dokaze.

Saslušanju radnika može biti prisutan njegov opunomoćenik / odvjetnik, sindikalni povjerenik i sl. /.

O svim radnjama koje je provela osoba ovlaštena za zastupanje Vrtića ili druga ovlaštena osoba obvezatna je voditi zapisnik ili službenu bilješku.

Zapisnik se, u pravilu, sastavlja prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja.

Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da je osoba ovlaštena za zastupanje Vrtića ili druga ovlaštena osoba, sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

Službena bilješka će se, u pravilu, sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje osoba ovlaštena za zastupanje Vrtića ili druga ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Nakon provedenog postupka osoba ovlaštena za zastupanje Vrtića ili druga ovlaštena osoba u pisanom će obliku izraditi odluku u kojoj će utvrditi:

1. da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
2. da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 17.

U slučaju točke 1. iz prethodnog članka stavka 8., osoba ovlaštena za zastupanje Vrtića ili druga ovlaštena osoba će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan te će izreći odnosno predložiti nadležnom tijelu, odnosno ovlaštenoj osobi Vrtića ili drugoj ovlaštenoj osobi da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze / pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu / te poduzeti odnosno predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja. U slučaju točke 2. iz prethodnog članka stavka 8., osoba ovlaštena za zastupanje Vrtića ili druga ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Ovisno o okolnostima slučaja, osoba ovlaštena za zastupanje Vrtića ili druga ovlaštena osoba može poduzeti odnosno predložiti i poduzimanje sljedećih mjera prema osobi protiv koje je pritužba podnesena:

- premještaj u drugi dječji vrtić ili
- izreći usmenu opomenu.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 18.

Radni odnos u Vrtiću zasniva se Ugovorom o radu na temelju natječaja. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima Ugovora.

Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog Zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Vrtića.

Rok za primanje prijave kandidata je osam dana od dana objave natječaja.

Potrebu zasnivanja radnog odnosa utvrđuje ravnatelj Vrtića u skladu s Godišnjim Planom i programom rada Vrtića odnosno ako ravnatelj utvrdi da se uredno obavljanje poslova ne može osigurati drugačijim rasporedom radnika zaposlenih u Vrtiću.

Poslove radnih mjesta radnici obavljaju u mjestu u koje je sjedište Vrtića i u drugim mjestima prema potrebi posla.

Članak 19.

Natječaj iz članka 18. treba sadržavati:

- pun naziv i sjedište Vrtića,
- naziv radnog mjesta / opis poslova / na koje se radnik zapošljava,
- trajanje radnog odnosa,
- uvjete koje radnik treba ispuniti za zasnivanje radnog odnosa,
- isprave kojima dokazuje ispunjenost propisanih uvjeta iz alineje 4.,
- eventualni dokazi o nepostojanju određenih zapreka,
- rok u kojemu kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj.

Članak 20.

Izbor između kandidata prijavljenih na natječaj obavlja Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

S izabranim kandidatom ravnatelj sklapa Ugovor o radu u skladu s člankom 22. ovoga Pravilnika ili izabranom kandidatu izdaje pisanu Potvrdu o radu u skladu s člankom 23. ovoga Pravilnika.

Članak 21.

Sudionike natječaja koji nisu izabrani, ravnatelj ili tajnik Vrtića o tome ih izvješćuje i vraća im natječajnu dokumentaciju.

Članak 22.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Ugovor o radu u ime Vrtića sklapa ravnatelj. Pisani Ugovor o radu mora sadržavati podatke predviđene Zakonom i to o:

- strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada,
- nazivu, naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava,
- danu otpočinjanja rada,
- očekivanom trajanju Ugovora,
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Vrtić,
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto podataka pod alinejom 6., 7., 8. i 9. iz stavka 1. ovog članka može se u Ugovoru, odnosno Potvrdi uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, Kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik koji uređuju ta pitanja.

Pitanja koja nisu uređena Ugovorom o radu rješavaju se neposrednom primjenom odredaba ovog Pravilnika te odluka Vrtića donesenih temeljem ovlasti iz akata Vrtića.

U postupku sklapanja Ugovora o radu Vrtić ne smije tražiti od osobe koja želi sklopiti Ugovor o radu podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja ne mora odgovoriti.

Članak 23.

Ako Ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, ravnatelj je dužan prije početka rada uručiti pisanu Potvrdu o sklopljenom Ugovoru.

Potvrda o sklopljenom Ugovoru o radu mora sadržavati sve podatke kao i Ugovor o radu iz članka 22. ovog Pravilnika.

Vrtić je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 15 dana od dana sklapanja Ugovora o radu ili uručenja pisane Potvrde o sklopljenom Ugovoru o radu.

Članak 24.

Iznimno od članka 18. ovoga 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.

Članak 25.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju / „Narodne novine“, broj: 10/97., 107/07. i 94/13. /, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci.

Do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci.

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 26.

Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme i traje dok ga jedna od ugovornih strane ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi, Zakonom određeni, način.

Članak 27.

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

Odluku o sklapanju Ugovora o radu na neodređeno vrijeme donosi Upravno vijeće Vrtića na prijedlog ravnatelja Vrtića.

Članak 28.

Za vrijeme trajanja radnog odnosa, bez obzira da li je Ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, radnik se može bez njegovog pristanka rasporediti na rad u Vrtiću iz jednog u drugo mjesto rada / iz jednog dječjeg vrtića u drugi /.

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 29.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti iznimno, u slučajevima određenim posebnim propisima ili ako postoje unaprijed utvrđeni objektivni razlozi za sklapanje ugovora o radu, koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, kao što su privremeno povećanje opsega posla, zamjena odsutnog radnika, potrebe procesa rada i sl.

Članak 30.

Vrtić će sklopiti s radnikom Ugovor o radu na određeno vrijeme u slučaju:

- zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- privremenog povećanja opsega posla,
- zbog privremene potrebe procesa rada,
- privremenih poslova za koje Vrtić ima iznimnu potrebu,
- ostvarenja određenog poslovnog pothvata,
- zapošljavanja odgojitelja koji ne ispunjava uvjete, najdulje do kraja pedagoške godine,
- zapošljavanja odgojitelja bez natječaja, do 60 kalendarskih dana tijekom pedagoške godine,
- zapošljavanja radnika koji ne ispunjava potrebne uvjete za obavljanje određenih poslova do zapošljavanja radnika s potrebnim uvjetima.

Članak 31.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje nastupom uvjeta koji je određen za prestanak Ugovora o radu odnosno istekom roka utvrđenog tim Ugovorom.

O prestanku Ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj je dužan izvijestiti radnika usmeno ili pismeno.

Odluku o sklapanju Ugovora o radu na određeno vrijeme donosi Upravno vijeće Vrtića na prijedlog ravnatelja Vrtića time da ravnatelj donosi Odluku o sklapanju Ugovora o radu na određeno vrijeme za sve poslove čije obavljanje traje do 60 dana.

U slučaju odsutnosti ravnatelja Vrtića, Odluku o sklapanju Ugovora o radu na određeno vrijeme donosi predsjednik Upravnog vijeća.

4. Uvjeti za sklapanje Ugovora o radu

Članak 32.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina života, Malodobnik stariji od petnaest godina života može sklopiti Ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

Članak 33.

Ako su zakonom, drugim propisima, Kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, Ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Posebnim uvjetima za sklapanje Ugovora o radu smatraju se osobito: stručna sprema, radni staž, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla, radno iskustvo na određenim poslovima te posebna zdravstvena sposobnost radnika.

Radnim stažem smatra se vrijeme koje je radnik proveo na radu, a koje dokazuje odgovarajućom ispravom.

Radnim iskustvom smatra se vrijeme koje je radnik proveo obavljajući određene poslove.

Posebnim znanjima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koja su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja posla, kao što su, na primjer: znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu, posjedovanje vozačke dozvole i slično.

Kad je to predviđeno posebnim propisima ili aktima Vrtića, za obavljanje određenih poslova kao poseban uvjet može se propisati i položen poseban stručni ispit.

Za poslove za koje je kao uvjet utvrđen određeni stupanj stručne spreme odnosno obrazovanja, može se sklopiti ugovor o radu i sa osobom koja nema utvrđeni stupanj obrazovanja, odnosno stručne spreme, ako takva osoba ima odgovarajuće radno iskustvo na takvim poslovima odnosno radom je osposobljena za obavljanje određenih ili sličnih poslova.

Prije sklapanja Ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, radnik se mora uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove, radnik se može uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti u kojem slučaju troškove pregleda snosi Vrtić.

Članak 34.

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 osoba s kojima u izvršenju Ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Članak 35.

Ako su Zakonom, drugim propisom ili općim aktom Vrtića za obavljanje pojedinih poslova utvrđeni posebni uvjeti, ravnatelj može sklopiti Ugovor o radu na neodređeno vrijeme samo s radnikom koji ispunjava te uvjete.

5. *Provjera radnikovih sposobnosti*

Članak 36.

Prije izbora, odnosno sklapanja Ugovora o radu mogu se provjeriti radnikove stručne, radne i zdravstvene sposobnosti.

Prethodno provjeravanje radnikovih sposobnosti provodi se testiranjem, određivanjem radniku da obavi neki posao, razgovorom sa radnikom, upućivanjem radnika na liječnički pregled, traženjem preporuke odnosno mišljenja od poslodavca kod kojega je radnik prethodno radio i sl.

Članak 37.

Prethodno provjeravanje radnikovih sposobnosti obavlja ravnatelj.

Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću radnik dokazuje samo ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.

Provjerava radnikovih sposobnosti smatra se pregovorima i ne obvezuje Vrtić na sklapanje Ugovora o radu.

6. *Probni rad / pokusni rad /*

Članak 38.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji može trajati najdulje šest mjeseci. Duljina trajanja probnog rada za pojedina radna mjesta utvrđena je odredbama Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Vrtića .

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio Ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Članak 39.

Probni rad radnika prati ravnatelj ili osobe koje ravnatelj za to ovlasti.

Najkasnije zadnjeg dana probnog rada ravnatelj radniku izdaje pisanu potvrdu o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada s obrazloženjem.

Ako radnik za vrijeme trajanja probnog rada ne zadovolji u obavljanju poslova, te na temelju toga bude donesena odluka o prestanku ugovora o radu zbog nepovoljne ocjene njegova rada, odluka mora biti sastavljena u pisanom obliku i obrazložena.

Radniku kod otkaza zbog nezadovoljavanja na probnom radu pripada pravo na otkazni rok u trajanju sedam dana.

Ako se posljednjeg dana probnog rada ne donese odluka o prestanku ugovora o radu, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, s tim da se odluka može donijeti i prije isteka probnog rada.

U slučaju privremene nesposobnosti radnika za rad tijekom trajanja probnog rada, a koja traje ukupno dulje od 15 dana tijekom trajanja probnog rada, probni rad produžava se za toliko vremena koliko je ta nesposobnost trajala. O produljivanju trajanja probnog rada odluku donosi ravnatelj prije isteka ugovorenog trajanja probnog rada.

Članak 40.

Utvrđivanje stručnih i radnih sposobnosti radnika vrši se u skladu sa odredbama Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Vrtića.

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA

1. Omogućavanje zaštite života i zdravlja

Članak 41.

Vrtić je dužan omogućiti odvijanje procesa rada na siguran način za radnika te mu omogućiti odgovarajuće osposobljavanje za rad na siguran način.

Vrtić se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito održavati prostorije, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te ih prilagođavati promjeni okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnosti na radu, obavještavati radnika o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi propisane mjere zaštite na radu.

Članak 42.

Svaki radnik dužan je pridržavati se propisa i akata Vrtića koji se odnose na zaštitu zdravlja i sigurnosti, kako vlastitog tako i zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba s kojima surađuje u procesu rada te zaštitu okoliša.

U provođenju zaštite na radu i zaštite okoliša radnik je osobito dužan:

- raditi s dužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava vlastiti život i zdravlje, niti život i zdravlje drugih radnika, trećih osoba te sigurnost opreme, uređaja, predmeta rada i sl.
- prihvatiti osposobljavanje i provjeru znanja, sposobnosti i zdravlja, radi ostvarenja rada na siguran način te se pridržavati mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada i stručnih osoba,
- upotrebljavati na ispravan način i brinuti o održavanju u ispravnom stanju osobnih zaštitnih sredstava i sredstava rada/uređaja koje koristi u svom radu, te pravodobno upozoriti neposredno nadređenog na kvarove i nedostatke na uređajima, strojevima, opremi, zaštitnim sredstvima i dr. kao i na postupke drugih ili pojave koje mogu uništiti opremu, sredstva rada i dr. ili ugroziti život i zdravlje ljudi,
- prilikom zasnivanja radnog odnosa upoznati ravnatelja s invaliditetom ili bolestima koje ima, a koji pri obavljanju posla mogu ugroziti život zdravlje samog radnika ili drugih osoba ili imovinu,
- upozoriti suradnike na moguće opasnosti po život i zdravlje ili okolinu, te na dužnost poštovanja propisa i uputa/naredbi u svrhu obavljanja rada na siguran način,
- pristati na provjeru je li pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava,

- pridržavati se kućnog reda, osobito u vezi sa zabranom pušenja, te propisima i mjerama zaštite od požara.

Članak 43.

Radnik je dužan pristupiti zdravstvenim pregledima na koje bude upućen.

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

V. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 44.

Radi ostvarivanja i prava i obveza iz radnog odnosa, radnici su obvezni ravnatelju dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o vođenju evidencije o radnicima i radnom vremenu, podatke potrebne za obračun plaće i poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i druge podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

O promjenama u podacima iz prethodnog stavka, radnik je dužan pravodobno obavijestiti ravnatelja Vrtića, u protivnom radnik sam snosi štetne posljedice svog propusta.

Članak 45.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo na temelju zakona ili uz izričitu prethodnu suglasnost radnika koja može biti dana i u pisanom obliku.

VI. OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Članak 46.

Vrtić može omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje sukladno mogućnostima i potrebama rada.

Radnici su dužni za potrebe svog radnog mjesta sudjelovati u oblicima obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na koja su upućeni na teret Vrtića, a izvan toga se obrazuju, osposobljavaju i usavršavaju u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama.

Tijekom obrazovanja za potrebe Vrtića radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Članak 47.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

Pripravnici u Vrtiću su odgojitelji i stručni suradnici.

Pripravnički staž traje godinu dana.

Nakon isteka pripravničkog staža, u roku godine dana pripravnik je dužan položiti stručni ispit.

Članak 48.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme za razdoblje od godine dana.

S pripravnikom se može sklopiti Ugovor o radu i na neodređeno vrijeme uz uvjet stažiranja i polaganja stručnog ispita u roku iz članka 47. ovoga Pravilnika.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Vrtić može redovito otkazati.

Članak 49.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita iz članka 47. ovoga Pravilnika primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanja i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.

Članak 50.

Vrtić može u skladu s Godišnjim Planom i programom rada Vrtića osigurati stažiranje stručnih radnika bez radnog iskustva / bez zasnivanja radnog odnosa / u statusu volontera isključivo temeljem prethodne suglasnosti Sindikata.

Volonterski rad ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 47. ovoga Pravilnika.

S volonterom ravnatelj sklapa pisani Ugovor o volonterskom radu.

VII. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

1. Puno radno vrijeme

Članak 51.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim ako Zakonom, Kolektivnim ugovorom, Sporazumom sklopljenim između Sindikata i Vrtića ili Ugovorom o radu ne bude određeno kraće radno vrijeme.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu ravnatelja.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 52.

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

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Članak 53.

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

Članak 54.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako Ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

3. *Skraćeno radno vrijeme*

Članak 55.

Ako Vrtić utvrdi da ima poslova na kojima, uz primjenu mjera 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, sukladno posebnom propisu.

Članak 56.

Poslovi iz članka 48. ovoga Pravilnika te trajanje radnog vremena na takvim poslovima, utvrđuju se Kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

Članak 57.

Radnik koji radi na poslovima iz članka 55. ovoga Pravilnika ne smije na takvim poslovima raditi prekovremeno niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji radi na poslovima sa skraćenim radnim vremenom obavezan je obavljati u preostalom radnom vremenu do punog radnog vremena druge poslove na kojima ne postoje štetni utjecaji, ako je to utvrđeno Ugovorom o radu ili Kolektivnim ugovorom.

Članak 58.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz članka 55. ovog Pravilnika izjednačuje se s punim radnim vremenom.

4. *Prekovremeni rad*

Članak 59.

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

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

Članak 60.

Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika Vrtića prelazi 10 % ukupnog radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu mora se obavijestiti Inspektor rada.

Članak 61.

O hitnom prekovremenom radu radnika je obavezan izvijestiti ravnatelj Vrtića najkasnije jedan dan unaprijed.

Izuzetno od odredbe stavka 1. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 62.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja uvjeta rada,
- malodobnom radniku,

- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, majka djeteta do tri godine starosti te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se ravnatelju Vrtića.

5. Raspored radnog vremena

Članak 63.

Puno radno vrijeme radnika u Vrtiću, uključujući i dnevni odmor iznosi 40 sati tjedno. Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana od ponedjeljka do petka.

Dnevno radno vrijeme traje 8 sati.

Radno vrijeme radnika u neposrednom radu s djecom u odgojnim skupinama / odgojitelji, medicinske sestre / iznosi 27.5 sati neposrednog rada s djecom, a u ostalo radno vrijeme do 40 sati obavljaju dnevne stručne pripreme, permanentno stručno usavršavanje, kulturnu i javnu djelatnost, surađuju s roditeljima, društvenom sredinom i dr. u skladu sa Državnim pedagoškim standardom predškolskog odgoja i naobrazbe / „Narodne novine“, broj: 63/08., 90/10. /.

Članak 64.

Dnevno radno vrijeme je uglavnom jednokratno. Ravnatelj može uvesti i dvokratni rad ukoliko potrebe procesa rada to zahtijevaju.

Dvokratnim radnim vremenom smatra se raspored radnog vremena kod kojeg radnik između prvog i drugog dijela ima stanku dužu od 1 sata.

Radnici koji rade u dječjem vrtiću «Pčelica» / gornja soba / na poslovima radnog mjesta odgojitelja dužni su raditi u turnusima / smjenskom radu – jedan tjedan kroz jutro, jedan tjedan poslijepodne /. Prednje se odnosi i na radnike koji rade na poslovima radnog mjesta pomoćnice u istoimenom vrtiću, dječjem vrtiću «Galeb», dječjem vrtiću „Potočić“ i dječjem vrtiću „Kamenčić“.

Ravnatelj može uvesti rad u turnusima / smjenski rad / i u drugim dječjim vrtićima ukoliko potrebe procesa rada to zahtijevaju.

Članak 65.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom Odlukom ravnatelj Vrtića, a u skladu sa Godišnjim Planom i program rada Vrtića koji usvaja Upravno vijeće na početku pedagoške godine.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ravnatelj može, ovisno o potrebama određenih službi odnosno pojedine radnike tih službi, odrediti i drugačiji raspored tjednog i dnevnog radnog vremena.

O Odluci iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj će se savjetovati sa Sindikatom.

Raspored i trajanje radnoga vremena utvrđeno prema odredbama stavka 1. i 2. ovoga članka, može se izmijeniti Odlukom ravnatelja Vrtića zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnoga vremena.

O rasporedu i promjeni radnog vremena ravnatelj Vrtića će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 66.

Zbog potrebe procesa rada, zastoja u poslu, odnosno povećanja obima poslova u određenom vremenu, osiguranja većeg broja slobodnih dana i uštede energije za dane državnih blagdana, prirode određenih poslova i u drugim sličnim slučajevima, može se uvesti preraspodjela radnog vremena time da se o istom vodi evidencija.

Ako preraspodjela radnog vremena ne bude moguća na temelju Kolektivnog ugovora, odnosno Sporazuma između Sindikata i Vrtića, Vrtić će za određivanje preraspodjele zatražiti suglasnost inspekcije rada.

Članak 67.

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

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 1. ovoga članka ne smije tijekom kalendarske godine ili drugog razdoblja određenog Kolektivnim ugovorom biti duže od punoga radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme, ne smatra se prekovremenim radom jer ga ne uvjetuju izvanredne okolnosti, nego narav posla. U preraspodijeljenom vremenu radnik nema pravo na povećanu plaću.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne smije biti duže od 50 sata tjedno.

Članak 68.

Radniku koji radi nepuno radno vrijeme u Vrtiću i kod drugog poslodavca, može se odrediti preraspodjela radnog vremena samo uz njegov pristanak.

Radno vrijeme trudnice, majke s djetetom do tri godine starosti i samohranog roditelja s djetetom do šest godina starosti ravnatelj može prerasporediti samo uz pisani pristanak tih radnika.

Zabranjen je rad malodobnika u preraspodijeljenom punom radnom vremenu.

Članak 69.

O preraspodjeli radnog vremena odlučuje ravnatelj, u skladu s obvezama koje Vrtić mora ispuniti prema Godišnjem Planu i programu rada.

7. *Korištenje radnoga vremena*

Članak 70.

Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.

Kontrolu početka i završetka radnog vremena određuje ravnatelj Vrtića.

Napuštanje radnog prostora zbog osobnih potreba / liječnički pregled, poziv državnog i drugog tijela, obiteljske potrebe i sl. / dopušteno je samo uz dozvolu ravnatelja Vrtića.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

1. *Stanka*

Članak 71.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor / stanku / od najmanje 30 minuta. Stanka se ubraja u radno vrijeme. Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

Ako priroda posla ne omogućava stanku u tijeku rada / odgojno-obrazovni radnici / ravnatelj će omogućiti radniku da radi dnevno 30 minuta kraće odnosno radnik će odmor / stanku / koristiti ili na početku ili na kraju radnog vremena ili će mu se pravo na stanku osigurati kroz preraspodjelu radnog vremena.

Radnik koji ima dvokratno radno vrijeme s prekidima dužim od 30 minuta u radno vrijeme računa se 30 minuta nakon isteka prvog dijela radnog vremena.

2. Dnevni odmor

Članak 72..

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 73.

Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom ili nedjeljom, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna jedan dan odmora u trajanju najmanje 24 sata neprekidno.

Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovog članka određuje ravnatelj.

4. Godišnji odmor

Članak 74.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana u svakoj kalendarskoj godini.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora subota i nedjelja, blagdani i neradni dani određeni Zakonom te razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Malodobni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 25 radnih dana.

Radnik koji radi na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

Članak 75..

Dužina godišnjeg u trajanju dužem od 20 radnih dana zavisi od:

- a/ dužine radnog staža,
- b/ složenosti poslova radnog mjesta,
- c/ ostvarenom učinku radnika u radu odnosno doprinosa na radu,
- d/ navršenih godina starosti,
- e/ uvjeta rada
- f/ posebnih socijalnih uvjeta i to:

a/ prema dužini radnog staža:

- do 5 godina	1 radni dan,
- više od 5 do 10 godina	2 radna dana,
- više od 10 do 15 godina	3 radna dana,
- više od 15 do 20 godina	4 radnih dana,
- više od 20 do 25 godina	5 radnih dana,
- više od 25 do 30 godina	6 radnih dana,
- više od 30 do 35 godina	7 radnih dana,
- više od 35 godina	8 radnih dana;

b/ prema složenosti poslova:

- poslovi VSS	4 radna dana,
- poslovi VŠS	3 radna dana,
- poslovi SSS, VKV i KV	2 radna dana,
- poslovi PKV, NKV i NSS	1 radni dan;

c/ prema doprinosu na radu:

- za ostvarene rezultate rada
prema ocjeni ravnatelja: 1 – 5 radnih dana

d/ prema navršenim godinama starosti:

- do 30 godina 1 radni dan,
- više od 30 do 40 godina 2 radna dana,
- više od 40 do 50 godina 3 radna dana,
- više od 50 do 60 godina 4 radnih dana,
- iznad 60 godina 5 radnih dana.

e/ prema uvjetima rada

- obavljanje poslova vezano uz buku,
neujednačenu temperaturu, vlagu
/ kuharica, kućni majstor,
pomoćnica /, 2 radna dana,
- obavljanje vezano za stalan kontakt
s djecom, roditeljima i strankama
/ odgojitelji, stručni suradnici, tajnik,
voditelj računovodstva-financija,
administrativno-računovodstveni
radnik, administrativno pravni radnik
ravnatelj / 2 radna dana.

f/ prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili
staratelju s jednim
malodobnim djetetom 2 radna dana,
- roditelju, posvojitelju ili
staratelju za svako daljnje
malodobno dijete još po 1 dan,
- samohranom roditelju djeteta
do 15 godina 2 radna dana,
- roditelju, posvojitelju ili
staratelju hendikepiranog
djeteta bez obzira na ostalu
djecu 3 radna dana,
- radniku invalidu 3 radna dana.

Broj dana utvrđen prema kriterijima iz prethodnog stavka pribraja se na zakonski minimum trajanja godišnjeg odmora od 20 radnih dana, 25 radnih dana odnosno 30 radnih dana.

Godišnji odmor nije limitiran.

Članak 76.

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

Drugi dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski i

posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik im pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

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

Članak 77.

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 neprekidnog rada.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan stavkom 1. ovoga članka, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz stavka 1. ovoga članka nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz stavka 1. ovoga članka,
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

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.

Članak 78.

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

Članak 79.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti ravnatelja najmanje tri dana prije ako Kolektivnim ugovorom nije određen drugačiji rok.

Članak 80.

Pravo na godišnji odmor nema radnik koji je to pravo u cijelosti, za tekuću kalendarsku godinu, iskoristio kod prethodnog poslodavca.

Prilikom prestanka Ugovora o radu, Vrtić je dužan radniku izdati potvrdu o korištenju godišnjeg odmora.

Članak 81.

Radnici koriste godišnji odmor u pravilu tijekom ljetnih mjeseci / srpnja i kolovoza /, prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora ravnatelj mora uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor i razonodu raspoložive radnicima.

Plan rasporeda korištenja godišnjih odmora donosi i o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora izvješćuje ravnatelj.

Raspored korištenja godišnjih odmora, uz prethodno savjetovanje sa Sindikatom, ravnatelj treba donijeti najkasnije do 15. lipnja tekuće godine.

Članak 82.

Započeto korištenje godišnjeg odmora koje je prekinuo zbog bolesti, porodnog dopusta, vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, radnik može u istoj kalendarskoj godini nastaviti nakon prestanka razloga spriječenosti.

O novom vremenu korištenja prekinutog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj.

Članak 83.

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

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

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

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

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta radnika do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja u visini određenoj ovim Pravilnikom ili Kolektivnim ugovorom.

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

Članak 84.

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 01. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 85.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca uračunavajući tu i odgovarajuću vrijednost plaće u naravi odnosno u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom ili kojim drugim propisom ako je to povoljnije za radnika.

Naknada plaće iz stavka 1. ovoga članka mora se radniku isplatiti unaprijed, prije korištenja godišnjeg odmora, ako drukčije nije određeno Kolektivnim ugovorom ili Sporazumom sklopljenim između Sindikata i Vrtića.

5. *Plaćeni dopust*

Članak 86.

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 i to za:

- sklapanje braka	6 radnih dana
- sklapanje braka djeteta	3 radna dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, unuka, braće i sestara	6 radnih dana
- smrt roditelja supružnika, djeda, bake, braće i sestara supružnika	4 radna dana
- selidbe na udaljenost veću od 50 km	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu	1 radni dan
- slučaj elementarne nepogode	6 radnih dana
- teške bolesti člana uže obitelji / roditelja i djece /	6 radnih dana
- slučaj poziva sudskih ili drugih ovlaštenih organa	1 radni dan

- dobrovoljne davatelje krvi, za svako davanje	1 radni dan
- za polaganje stručnog ispita i put	7 radnih dana
- za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama	1 radni dan
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr.	2 radna dana
- za ostale potrebe	3 radna dana

Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi slučaj iz stavka 1. ovog članka odobrava mu se dopust u utvrđenom trajanju.

Članak 87.

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

Ako okolnost iz članka 81. ovog Pravilnika nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti iz službe odnosno s rada zbog privremene nesposobnosti za rad / bolovanje /, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili bio na bolovanju.

Članak 88.

U pogledu stjecanja prava iz službe odnosno radnog odnosa ili u svezi sa službom ili radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 89.

Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj na pisani, obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika.

6. Neplaćeni dopust

Članak 90.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,
- 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu,
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina / informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl. /

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u svezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Vrtića.

Članak 91.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji,
- izgradnja ili popravak kuće ili stana,
- liječenje na vlastiti trošak,
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na vlastiti trošak,
- za obavljanje osobnih i obiteljskih poslova,
- privatna putovanja i u drugim opravdanim slučajevima.

Kada to okolnosti zahtijevaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovoga članka može se odobriti radniku u trajanju preko 30 dana.

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

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom nije drukčije određeno.

Članak 92.

Neplaćeni dopust iz članka 85. i 86. ovoga Pravilnika odobrava Upravno vijeće Vrtića na temelju pisanog zahtjeva radnika.

IX. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU TE ZAŠTITA MAJČINSTAVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 93.

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 mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i djece, sprečavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu u skladu s posebnim zakonima, Kolektivnim ugovorom, općim aktima Vrtića i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika i djece na koje utječu njegovi postupci na poslu.

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

Članak 94.

Radnici imaju pravo na osobna zaštitna sredstva koja moraju udovoljavati svim pravilima zaštite na radu kada su u upotrebi.

Pod osobnim zaštitnim sredstvima smatraju se odjevni i drugi predmeti i uređaji koje na sebi nose osobe na radu, a služe za sprječavanje povreda profesionalnih ili drugih oboljenja radnika i drugih štetnih posljedica.

2. Zaštita majčinstva

- *Poslovi na kojima ne smije raditi žena*

Članak 95.

Žena ne smije obavljati osobito teške fizičke poslove, radove pod zemljom ili pod vodom te druge poslove koji se obzirom na njezine psihofizičke osobine, osobito ugrožavaju ženin život ili zdravlje.

- *Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama*

Članak 96.

Vrtić ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće, otkazati joj Ugovor o radu ili je, osim pod uvjetima iz članka 95. ovoga Pravilnika, premjestiti na druge poslove.

- *Premještaj trudnice odnosno žene koja doji dijete*

Članak 97.

Odredbe članka 96. ovoga Pravilnika ne sprečavaju privremeni premještaj trudnice ili žene koja doji dijete, na druge poslove na temelju njezina osobnog zahtjeva ili po Odluci ravnatelja Vrtića, ako to zahtjeva njezino zdravstveno stanje koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

Zaposlenu ženu iz stavka 1. ovoga članka može se premjestiti u drugo mjesto rada samo uz njezin pristanak.

- *Rodiljni dopust*

Članak 98.

Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta radnica ima pravo na obvezni i dodatni dopust te roditeljski dopust.

Obvezni rodiljni dopust traje 98 dana, odnosno 28 dana prije očekivanog poroda te 70 dana nakon rođenja djeteta. Iznimno na temelju nalaza ginekologa obvezni rodiljni dopust može početi 45 dana prije očekivanog poroda.

Nakon protoka obveznog rodiljnog dopusta radnica ima pravo na dodatni rodiljni dopust do navršenih šest mjeseci života djeteta, a dodatni rodiljni dopust radnica može prenijeti na djetetovog oca pisanom izjavom uz njegovu prethodnu suglasnost.

Po isteku rodiljnog dopusta roditelji mogu koristiti roditeljski dopustu u trajanju od još šest mjeseci za prvo i drugo rođeno dijete te 30 mjeseci za rođene blizance, treće i svako slijedeće dijete.

Ako djetetov otac koristi pravo na roditeljski dopust u trajanju od najmanje tri mjeseca, ukupni roditeljski dopust produžuje se za dva mjeseca i mogu ga koristiti oba roditelja u jednakom trajanju do 8 godine života djeteta.

Promjene načina korištenja roditeljskog dopusta radnica mora najaviti

- *Skraćeno radno vrijeme roditelja*

Članak 99.

Kad je obvezni rodiljni dopust iz članka 98. ovoga Pravilnika prošao, radnica ima pravo raditi polovicu radnog vremena do navršene jedne godine djetetova života odnosno za blizance i svako sljedeće dijete može raditi polovicu radnog vremena do navršene druge godine djetetova života.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka može koristiti radnik koji je djetetov otac, ako majka za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.

- *Stanka za dojenje djeteta*

Članak 100.

Žena koja nakon rodiljnog dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu nastaviti dojit dijete, ima u tu svrhu tijekom rada u punom radnom vremenu, dva puta dnevno pravo na stanku u trajanju od po sat vremena.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka žena smije koristiti do godine dana djetetova života. Vrijeme stanke iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

- *Mirovanje radnog odnosa do tri godine djetetova života*

Članak 101.

Nakon što je istekao rodiljni dopust jedan od roditelja djeteta ima pravo ne raditi dok dijete ne navrší tri godine života, za koje mu vrijeme prava i obveze iz radnog odnosa miruju, a pravo na zdravstveno osiguranje i zdravstvenu zaštitu te pravo na mirovinsko i invalidsko osiguranje ostvaruje u skladu s propisima koji uređuju ta područja.

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačanja njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Prema odredbama propisanim u stavku 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može u svakom trenutku otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 102.

Za sve što nije regulirano ovim Pravilnikom u svezi sa zaštitom majčinstva primjenjuje se Zakon o radu odnosno Kolektivni ugovor ako je to povoljnije za radnika.

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

- *Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću*

Članak 103.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Vrtić ne može otkazati ugovor o radu.

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

- *Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove*

Članak 104.

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 tijelo, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova ravnatelj mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, ako takvih poslova ima.

- *Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad*

Članak 105.

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

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

- *Pravo zaposlenja na drugim poslovima*

Članak 106.

Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo, ocijeni da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, ravnatelj je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, ponuditi radniku sklapanje

Ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio, ako takvih poslova ima.

Ponuda drugih poslova iz stavka 1. ovoga članka mora biti u pisanom obliku.

- *Otkaz u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti*

Članak 107.

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

- *Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti*

Članak 108.

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.

- *Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju*

Članak 109.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Vrtić.

Članak 110.

Za sve što nije regulirano ovim Pravilnikom u svezi zaštite radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad primjenjuje se Zakon o radu odnosno Kolektivni ugovor, ako je to povoljnije za radnika.

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

1. Obračun plaće

Članak 111.

Za izvršeni rad u Vrtiću, radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog na kojem radnik radi, mjestu,
- stalnog mjesečnog dodatka na plaću po osnovi radnog staža, otežanih uvjeta rada ako ih ima,
- dodatak na plaću za rad u posebnim situacijama,
- stimulativnog dijela plaće ako je on predviđen posebnom Odlukom Vrtića i ako su za to osigurana posebna sredstva.

- *Osnovna plaća radnog mjesta*

Članak 112.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i radnim zadacima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak

osnove i koeficijenta složenosti poslova i radnih zadataka, uvećan za dodatak na radni staž i stalni dodatak.

Koeficijenti složenosti poslova i radnih zadataka za svako radno mjesto utvrđeni su Kolektivnim ugovorom.

Članak 113.

Osnovicu dogovara Sindikat i financijer, a ne može biti niža od osnovice za državne službenike i namještenike.

Iznos visine osnovice i stalnog dodatka te njihovo važenje utvrđuje se Aneksom Kolektivnog ugovora.

Pravo na stalni dodatak iz ovog članka imaju u punom iznosu i radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu.

Radnici koji rade duže od punog radnog vremena, ali ne manje od 4 sata neprekidno imaju pravo na dodatnu naknadu – dodatak na plaću razmjerno vremenu provedenom na radu.

Vrtić obračunava i isplaćuje plaću u skladu sa odredbama Kolektivnog ugovora.

Vrtić ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenoga Kolektivnim ugovorom.

- *Dodaci na osnovnu plaću*

Članak 114.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5 %.

Pravo na povećanje osnovne plaće prema prethodnom stavku pripada radniku za ukupni radni staž.

Članak 115.

U slučaju kad radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u dane blagdana ili neradne dane propisane zakonom, u noćnom radu, nedjeljom ili prekovremeno, ima pravo na slijedeće povećanje plaće:

- za rad u dane blagdana i neradne dane propisane zakonom	50 %
- za rad nedjeljom	35 %
- za rad subotom	25 %
- za prekovremeni rad	50 %
- za noćni rad	40 %
- za dvokratni rad s prekidima dužim od 1 sata	10 %

Naknade iz stavka 1. ovog članka međusobno se isključuju.

Pod noćnim radom iz prethodnog stavka smatra se rad između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Pravo na uvećanje plaće iz prethodnog stavka radnik ostvaruje samo za sate rada određene u posebnim situacijama.

Ukoliko se rad radnika obavlja uz istodobno prisustvo više posebnih uvjeta, dodaci se kumuliraju.

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovu prekovremenog rada radniku će se omogućiti preraspodjela radnog vremena / korištenjem slobodnih dana / pri čemu se 1 prekovremeni sat računa kao 1 sat redovnog rada u preraspodjeli.

Članak 116.

Odgovitelju koji uz svoje redovne poslove obavlja i poslove i zadaće odgovornog odgojitelja mjesečna osnovna plaća uvećava se za 5 %.

Odgovitelju koji uz svoje redovne poslove obavlja i poslove i zadaće odgojitelja-mentora mjesečna osnovna plaća uvećava se za iznos koji je utvrđen Kolektivnim ugovorom.

- *Uvećanje plaće za izuzetne radne rezultate*

Članak 117.

Kad radnik posebne i radne zadatke radnog mjesta na kojem radi obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate, radniku se može isplatiti nagrada od 20 % do 30 %.

Odluku o isplati nagrade iz stavka 1. ovoga članka i njezinoj visini donosi ravnatelj Vrtića ili osoba koju on ovlasti, uz prethodno mišljenje ili na prijedlog Radničkog vijeća odnosno Sindikalnog povjerenika.

Ravnatelj će koristiti mogućnost iz stavka 1. ovoga članka posebno kada rad radnika utječe na redovitost uplata roditelja.

- *Isplata plaće*

Članak 118.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća za prethodni mjesec isplaćuje se najkasnije do petnaestog dana u narednom mjesecu odnosno najkasnije do dana koji je utvrđen odredbama Kolektivnog ugovora.

Plaća u smislu ovoga Zakona je plaća u bruto iznosu.

Članak 119.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje Vrtić, isplaćuje se zajedno s plaćom.

Izuzetak od odredbe stavka 1. ovoga članka je naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora koja se radniku isplaćuje unaprijed, prije korištenja godišnjeg odmora, ako drukčije nije određeno Kolektivnim ugovorom ili Sporazumom sklopljenim između Sindikata i Vrtića.

- *Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini*

Članak 120.

Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine Vrtić je dužan radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

Ukoliko Vrtić na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknade plaća ili otpremnine radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

- *Pravo na povećanu plaću*

Članak 121.

Za otežane uvjeta rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je Kolektivnim ugovorom ili zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću u skladu sa odredbama Kolektivnog ugovora odnosno ovog Pravilnika, ako je to povoljnije za radnika.

- *Naknada plaće*

Članak 122.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih Zakonom, Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom ne radi, ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio za redovno radno vrijeme uz normalni učinak, bez stimulacije i prekovremenog rada u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom odnosno ovim Pravilnikom ako je to povoljnije za radnika.

Članak 123.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio za vrijeme kada se ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- obavljanja seminara i sličnih obveza,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i drugim propisom.

Naknada plaće je u visini prosjeka plaće koju je radnik ostvario u prethodna tri mjeseca.

Članak 124.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za radno vrijeme uz normalan učinak, za vrijeme kad ne radi zbog:

- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja ako je upućen od Vrtića ,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- zastoja u poslu do koga je došlo bez krivnje radnika kao na primjer u slučaju: nestanka pogonske energije, kvara štednjaka, kotla te kiperu za kuhanje u kuhinji i slično.

Članak 125.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana radniku pripada naknada plaće najmanje u visini 95 % od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Vrtić može utvrditi različitu visinu naknade plaće za bolovanje do 42 dana ovisno o broju dana bolovanja time da naknada ni u kojem slučaju ne može iznositi manje od 95 % osnovice iz stavka 1. ovog članka.

Naknada u 100 % iznosu plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Članak 126.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti preko 42 dana, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Članak 127.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini prosječne plaće u gospodarstvu Republike Hrvatske ili do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Regres za godišnji odmor se isplaćuje prije korištenja godišnjeg odmora.

Odredbe ovog članka primjenjivat će se kad se za to steknu uvjeti prema propisima o izvršenju gradskog Proračuna.

Članak 128.

Sindikalom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom, Vrtić je dužan isplatiti naknadu plaće najmanje kao da je radio na poslovima radnog mjesta uz normalni učinak.

2. *Drugi novčani i nenovčani primici radnika*

2.1. *Naknada za prehranu tijekom rada*

Članak 129.

Odluku o visini naknade za prehranu tijekom rada donosi Upravno vijeće Vrtića.
Naknada za prehranu tijekom rada isplaćuje se radniku zajedno s plaćom.
Naknada za prehranu tijekom rada pripada radniku samo za one dane koje je efektivno radio.

2.2. *Otpremnina*

Članak 130.

U slučaju kada radnik odlazi u mirovinu pripada mu pravo na otpremninu u visini najmanje 3 prosječne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca prije isplate ili u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

2.3. *Jubilarna nagrada*

Članak 131.

Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za rad u predškolskoj djelatnosti ili srodnim djelatnostima i to za navršenih:

- | | |
|-------------|---|
| - 10 godina | najmanje 1 prosječna mjesečna plaća, |
| - 15 godina | najmanje 1,25 prosječne mjesečne plaće, |
| - 20 godina | najmanje 1,5 prosječne mjesečne plaće, |
| - 25 godina | najmanje 1,75 prosječne mjesečne plaće, |
| - 30 godina | najmanje 2 prosječne mjesečne plaće, |
| - 35 godina | najmanje 3 prosječne mjesečne plaće |
- isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca ili u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

2.4. *Potpore*

Članak 132.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|--------------------------------------|
| - smrt radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja rada nadoknađuju se troškovi pogreba | najmanje 3 prosječne mjesečne plaće, |
| - smrt radnika | najmanje 3 prosječne mjesečne plaće, |
| - smrt supružnika, djeteta i roditelji | najmanje 1 prosječna mjesečna plaća, |
| - nastanka teške invalidnosti radnika | najmanje 2 prosječne mjesečne plaće, |
| - nastanka teže invalidnosti supružnika ili djeteta | najmanje 2 prosječne mjesečne plaće, |
| - bolovanja dužeg od 90 dana | najmanje 1 prosječna mjesečna plaća, |
| - otklanjanja posljedica elementarne nepogode | najmanje 2 prosječne mjesečne plaće, |
| - potpore djeci poginulog radnika u domovinskom ratu | najmanje 2 prosječne mjesečne plaće, |
| - nastanka teške invalidnosti supružnika radnika ili djece radnika u domovinskom ratu | najmanje 2 prosječne mjesečne plaće, |
| - radi nabave medicinskih pomagala, participacije pri kupnji skupih lijekova ili | |

liječenje

najmanje 1 prosječna mjesečna plaća.

Kao osnovica za utvrđivanje prava iz stavka 1. ovoga članka uzima se prosječna mjesečna plaća isplaćena po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnom mjesecu.

2.5. Naknada troškova prijevoza

Članak 133.

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

Članak 134.

Ako na određenoj lokaciji nema javnog prometa, a radnik objektivno ima troškove u svezi sa plaćanjem prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla, ravnatelj Vrčića će odrediti novčani iznos naknade troškova koji će se radniku isplatiti, vodeći računa o iznosima koji se za slične ili iste udaljenosti isplaćuju drugim radnicima.

2.6. Dnevnica za službeni put

Članak 135.

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

Članak 136.

Dnevnica za službeni put u zemlji isplaćuje se u visini od 10 % prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca odnosno u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom ako je to povoljnije za radnika.

Dnevnica za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u visini propisanoj za državne organe.

Članak 137.

Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedene na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje duže od 8, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice. Također, radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8, ali ne duži od 12 sati, u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.

2.7. Terenski dodatak

Članak 138.

Za vrijeme rada izvan sjedišta Vrčića i izvan mjesta njegovog stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koji mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu. Visina terenskog dodatka ovisi o tome da li je radniku osiguran smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu. Puni iznos terenskog dodatka dnevno ne može biti manji od 10 % prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca odnosno u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom ili drugim propisima ako je to povoljnije za radnika.

Terenski dodatak se isplaćuje radniku najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za naredni mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 139.

Ako Vrtić na svoj trošak osigura radniku smještaj i plati troškove prehrane na terenu, terenski dodatak iz prethodnog članka umanjit će se za iznos troškova smještaja i prehrane.

2.8. *Naknada za odvojeni život*

Članak 140.

Ako Vrtić ima potrebu za radom radnika čije je mjesto stalnog prebivališta izvan mjesta u kojem je sjedište Vrtića, odnosno izvan mjesta rada radnika, isplatit će mu naknadu za odvojeni život. Naknada se isplaćuje zbog pokrivanja povećanih troškova života radnika radi odvojenosti od obitelji, a kada radnik ima na nju pravo, puna naknada ne može iznositi manje od 60 % prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike u prethodna tri mjeseca odnosno u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom ako je to povoljnije za radnika.

Ako radnik nakon sklapanja Ugovora o radu promijeni mjesto svog stalnog prebivališta, Vrtić nema obvezu isplaćivati mu naknadu za odvojeni život.

Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak se međusobno isključuju.

2.9. *Naknada za korištenje privatnog automobila*

Članak 141.

Ako radnik po nalogu ravnatelja svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Vrtića, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u visini 30 % cijene litre benzina super po prijeđenom kilometru odnosno u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom ako je to povoljnije za radnika.

Ravnatelj će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog, zasebno.

2.10. *Darovi za djecu*

Članak 142.

Radniku pripada pravo na novčani iznos ili dar za svako dijete mlađe od 15 godina koje preko radnika ostvaruje zdravstveno osiguranje visini dogovorenoj sa Sindikatom, a najmanje u visini neoporezivog iznosa prema Odluci Vlade Republike Hrvatske.

Novčani iznos ili dar iz stavka 1. ovoga članka, isplaćuje se ili uručuje radniku u mjesecu prosincu za tekuću godinu.

2.11. *Božićnica i uskrsnica*

Članak 143.

Vrtić može isplatiti radniku božićnicu i uskrsnicu u visini prosječne plaće u gospodarstvu Republike Hrvatske odnosno u visini dogovorenoj sa Sindikatom, a najmanje u visini neoporezivog iznosa prema Odluci Vlade Republike Hrvatske.

3. *Zabrana prijeboja*

Članak 144.

Vrtić ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekog njegovog dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

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

4. *Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću*

Članak 145.

U pogledu iznosa koji se može plijeniti / ustegnuti / od plaće radnika primjenjuju se odredbe Ovršnog zakona.

XII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 146.

Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi sa djelatnošću Vrtića, Upravno vijeće će posebnom Odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju Vrtiću.

Na izum kojega radnik ostvari van rada ili koji nema veze s radom, a u svezi je s djelatnošću Vrtića, Vrtić ima pravo prvokupa.

Posebnim ugovorom utvrdit će se nadoknada za primijenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

XIII. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S VRTIĆEM

Članak 147.

Radnik ne smije bez odobrenja Upravnog vijeća za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Vrtić, niti smije biti vlasnik udjela u tvrtki koja obavlja poslove iz djelatnosti Vrtića.

Postupanje radnika protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, predstavlja tešku povredu radne obveze.

Članak 145.

Upravno vijeće i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka Ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe, koja je u tržišnoj utakmici s Vrtićom, te ne smije za svoj račun ili račun treće osobe, sklapati poslove kojima se takmiči s Vrtićom.

XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka Ugovora o radu

Članak 148.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se radnik i Vrtić drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i Vrtića,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Postupak koji prethodi prestanku Ugovora o radu provodi i Odluke koje imaju za posljedicu prestanak Ugovora o radu, u ime Vrtića donose: Upravno vijeće i ravnatelj.

Članak 149.

U svezi sa članka 146. ovoga Pravilnika, ravnatelj:

- sklapa s radnikom pisani Sporazum o prestanku Ugovora o radu,
- izdaje pisano upozorenje radniku kada uoči da radnik krši obveze iz radnog odnosa,
- predlaže Program zbrinjavanja viška radnika,
- osigurava dokaze o postojanju opravdanih razloga za otkaz Ugovora o radu,
- prati izvršavanje donesenih Odluka u svezi s prestankom Ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova,
- izdaje radniku na njegov zahtjev nakon prestanka radnog odnosa potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Vrtiću.

2. Sporazum o prestanku Ugovora o radu

Članak 150.

Ponuda za sklapanje Sporazuma o prestanku Ugovora o radu može dati radnik i Vrtić.

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

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

Sporazum o prestanku Ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj Vrtića.

3. Otkaz Ugovora o radu

Članak 151.

Ugovor o radu mogu otkazati Vrtić i radnik, po postupku i pod uvjetima predviđenim Zakonom.

- *Redoviti otkaz Vrtića*

Članak 152.

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

- ako prestane potreba 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 /, ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa – ne ostvaruje predviđene rezultate rada na svom radnom mjestu te opetovano ne izvršava radne obveze, krši kućni red i ostala pravila rada u Vrtiću - / otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika /,
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu / otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu /.

Članak 153.

Poslovno i 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.

Članak 154.

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

Članak 155.

Ako se u roku do šest mjeseci od dana otkaza Ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga promijene okolnosti i ponovo nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, Vrtić će radniku kojemu je otkazao Ugovor o radu, ponuditi sklapanje novoga Ugovora o radu.

Članak 156.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Vrtić je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Da se radi o skrivljenom kršenju obveza iz radnog odnosa potrebno je kumulativno ispuniti tri uvjeta:

- da se radi o obvezama koje proizlaze iz radnog odnosa,
- da je obveze kršio isključivo radnik i
- da je radnik obveze kršio s namjerom.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom 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 157.

Ako je radnik skrivljenim ponašanjem zbog kojega mu se otkazuje redovito ili izvanredno Ugovor o radu počinio Vrtiću štetu, tijela koja odlučuju o otkazu Ugovora o radu, dužna su u okviru istoga postupka odlučiti i o nadoknadi štete.

- *Redoviti otkaz radnika*

Članak 158.

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

- *Izvanredni otkaz*

Članak 159.

Vrtić i radnik imaju mogućnost otkazati Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka / izvanredni otkaz /, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 160.

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

Članak 161.

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

- *Redoviti otkaz Ugovora o radu na određeno vrijeme*

Članak 162.

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

- *Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka*

Članak 163.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Vrtić mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog dopusta, roditeljskog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne vježbe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim Zakonom.

4. Otkazni rok

Članak 164.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u dužini određenoj Zakonom.

Ugovorom o radu može se utvrditi i duži otkazni rok od onog utvrđenog u stavku 1. ovog članka.

Članak 165.

Radniku kojem se Ugovor o radu redovito otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u članku 162. ovog Pravilnika.

Članak 166.

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

Članak 167.

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

Članak 168.

U slučaju da Vrtić otkáže Ugovor o radu i istovremeno predloži radniku sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima / otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora / primjenjuju se odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz.

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Vrtića, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takve izmijene Ugovora.

Članak 169.

Ako sud utvrdi da otkaz Vrtića nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naredit će se vraćanje radnika na posao.

Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naredi njegovo vraćanje na posao.

Članak 170.

Namjeru da otkáže određeni Ugovor o radu ravnatelj odnosno Upravno vijeće je dužno priopćiti Sindikatu i savjetovati se s njim, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

Članak 171.

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

5. Otpremnina

Članak 172.

Radnik kojemu se otkazuje Ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Članak 173.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u skladu sa Zakonom.

Ugovorom o radu može se utvrditi i otpremnina u višem iznosu od one utvrđene u stavku 1. ovoga članka.

XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 174.

Radnik koji smatra da mu je Vrtić povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave Odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Vrtića ostvarenje tog prava.

Ako Vrtić u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 175.

Ako je Zakonom, drugim propisom, Kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Članak 176.

Rokovi iz članka 163. i 164. ovoga Pravilnika ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa, kao ni u slučaju postupka zaštite dostojanstva radnika iz članka 11.-13. ovoga Pravilnika.

Članak 177.

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje Odluke.

Članak 178.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj i Upravno vijeće.

Članak 179.

Ako Upravno vijeće utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz članka 167. ovoga Pravilnika, zahtjev radnika treba odbaciti.

Članak 180.

Ukoliko ne postupi prema članku 175. ovoga Pravilnika, odlučujući o zahtjevu, Upravo će vijeće:

- zahtjev odbiti kao neosnovan,
- osporavani akt izmijeniti ili poništiti,
- osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt.

XVI. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 181.

Pismena / Odluke, obavijesti i drugi pismeni akti / u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposrednom predajom na radnome mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju / dostavnicu / potpisuju dostavljač i radnik. Radnik treba na dostavnici sam označiti dan prijema. Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na pismenu.

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

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

Pismena koja se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava.

XVII. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 182.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Vrtiću, dužan je štetu naknaditi.

Članak 183.

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 djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 184.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 183.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 300,00 do 1.000,00 kn, ako je prouzrokovana:

1. zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
2. neopravdanim izostankom s rada,
3. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
4. nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka,
5. prestankom rada prije isteka otkaznog roka ako ima obvezu raditi,
6. izazivanja tučnjave ili fizičkog napada na drugog radnika ili osobe koje borave u Vrtiću,
7. ometanja jednog ili više radnika u obavljanju radnih obveza.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 1. ovoga članka veća od utvrđenog iznosa naknade, Vrtić može zahtijevati nadoknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Članak 184.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Vrtić, dužan je Vrtiću naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 185.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu odnosno u osobito teški socijalni i materijalni položaj.

Određba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

Članak 186.

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj, osim u slučaju iz članka 155. ovoga Pravilnika.

2. *Odgovornost Vrtića*

Članak 187.

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

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Vrtić uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Obilježje i visinu štete iz stavka 1. i 2. ovoga članka radnik mora dokazati.

3. *Zastara potraživanja za naknadu štete*

Članak 188.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

Članak 189.

Kada je šteta uzrokovana krivičnim djelom, a za krivično gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru krivičnog gonjenja.

Članak 190.

Potraživanje naknade štete koju Vrtić isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.

XVIII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 191.

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

Članak 192.

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

Članak 193.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova sindikata u Vrtiću i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na najmanje dva sata aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine.

Osim broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. ovoga članka Vrtić je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija.

Članak 194.

Kada sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena u Vrtiću posvećuje sindikatu, a ne svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegov radni odnos uređuje pismenim sporazumom sindikata i Vrtića.

Naknade za rad sindikalnog povjerenika sindikat može upotrijebiti i na drugi način, ali samo u funkciji sindikalnog rada.

Članak 195.

Sindikalni povjerenik zbog sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost, niti doveden u nepovoljniji položaj.

Sindikalnog povjerenika u Vrtiću, za vrijeme obnašanja dužnosti i dvije godine po njenom isteku, ne može se bez suglasnosti republičkog organa sindikata utvrditi kao višak radnika.

Članak 196.

Ravnatelj i Upravno vijeće dužni su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada. O zauzetim stavovima dužni su u roku 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti sindikat.

Ravnatelj je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njime razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnih interesa radnika.

Članak 197.

Vrtić je dužan, bez nadoknade, za rad sindikata osigurati najmanje sljedeće uvjete:

- prostor za rad i održavanje sastanaka sindikata,
- pravo na korištenje telefona i po mogućnosti telefaksa u radnom vremenu, kao i dva sata poslije radnog vremena,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjele tiska,
- tehničke i administrativne usluge za rad sindikata u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
- obračun sindikalne članarine i sindikalnih kredita preko isplatnih lista u računovodstvu Vrtića prilikom obračuna plaća i doznačivanje članarine na račun sindikata.

XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 198.

Na sve što nije pobliže uređeno ovim Pravilnikom glede uređivanja radnog odnosa, neposredno se primjenjuje Kolektivni ugovor i Zakon te propisi doneseni na temelju Zakona.

Članak 199.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana njegovog objavljivanja na način propisan uputom Ministra nadležnog za rad.

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

Članak 200.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Vrtića od 07. lipnja 2004. godine.

predsjednik Upravnog vijeća:

Marija Perić /



Klasa: 601-02/18-02/123
Urbroj: 2155/1-07-04-18-1
Omiš, 07. lipnja 2018. godine

Ovaj Pravilnik objavljen je dana 12. lipnja 2018. godine na oglasnim pločama dječjih vrtića, te je stupio na snagu 20. lipnja 2018. godine.

Pravateljica:

Durdica Rogošić /



