

DJEČJI VRTIĆ “PJerina VERBANAC” LABIN

PRAVILNIK O RADU

Labin, studeni 2013. godine

Na temelju čl. 41. St. 2. Zakona o ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, NN 107/07 i NN 94/13) te čl. 125. Zakona o radu (NN 149/09, NN 61/11 i NN 73/11, Upravno vijeće Dječjeg vrtića "Pjerina Verbanac" Labin – kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Vrtić), nakon prethodnog savjetovanja sa sindikatom na sjednici održanoj dana 13. studenog 2013. godine, donijelo je slijedeći

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Predmet Pravilnika o radu

Članak 1.

(1)Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmori i dopusti, zabrana takmičenja, zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa, materijalna odgovornost, prestanak radnog odnosa, pravni položaj ravnatelja Vrtića i drugih radnika, te ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa radnika u Vrtiću, u skladu sa Zakonom o radu, važećim kolektivnim ugovorom i drugim važećim aktima društva i pozitivnim zakonskim propisima.

(2)Vrtić kao poslodavac je obavezan zaposlenom radniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca datim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

(3)Odredbe ovoga Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike u Vrtiću.

(4)Odredbe ovoga Pravilnika neposredno se primjenjuju i na fizičke osobe koje su kao članovi uprave poslodavca ili u drugom svojstvu sukladno odredbama posebnog zakona, pojedinačno i samostalno, ili zajedno i skupno, ovlaštene voditi poslove poslodavca, a koje su sa poslodavcem sklopile ugovor o radu za obavljanje određenih poslova, osim onih odredbi kojima se uređuju pitanja radnog vremena, stanke, dnevnog i tjednog odmora te prestanka ugovora o radu, u slučaju da su ova pitanja na drukčiji način uređena ugovorom o radu sklopljenim između tih osoba i poslodavca.

Primjena za radnika najpovoljnijeg prava

Članak 2.

(1)Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Temeljna prava i obveze iz radnog odnosa

Članak 3.

(1)Poslodavac je u obvezi u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom, a radnik je u obvezi prema uputama poslodavca datim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao, usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i

interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada kod poslodavca.

(2) Poslodavac je prilikom određivanja mjesta i načina obavljanja rada, dužan poštivati prava i dostojanstvo radnika, te osigurati mu uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

(3) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim propisima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim propisima.

(4) Diskriminacijom u smislu Zakona o suzbijanju diskriminacije smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi rase, etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja, spolne orijentacije, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.

(5) U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika odnosno da mu nije povrijedio prava iz radnog odnosa.

Primjena općih propisa obveznog prava

Članak 4.

(1) Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u svezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili drugim odgovarajućim aktom, a koje nije uređeno ovim Pravilnikom ili Zakonom o radu, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora opći propisi obveznog prava.

II. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 5.

(1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, te sigurnost rada radnika.

(2) Poslodavac je dužan uputiti radnike na obvezni sistematski pregled po potrebi u dogovoru sa ovlaštenom ustanovom .

(3) Troškove snosi poslodavac.

(4) Poslodavac ima na području zaštite na radu prvenstveno sljedeće obveze:

- da procjeni rizike opasnosti za sigurnost i zdravlje radnika na radu, uključujući i one kojima su izvrgnute skupine radnika,
- da odluči o zaštitnim mjerama te osigura radnicima radnu odjeću i obuću,

- prilagoditi posao tehničkom napretku i poznavanju napretka struke u zemlji i svijetu,
- zamjenjivati opasne s bezopasnim ili s manje štetnim radnim (tehnoškim) postupcima, sredstvima za rad, materijalima i izvorima energije,
- da vodi popis o nesrećama na radu,
- da za odgovorna tijela sastavlja izvješća o nesrećama na radu.

Članak 6.

(1) Poslodavac se mora savjetovati s predstavnicima radnika u Radničkom vijeću ili sindikatu o mjerama koje negativno utječu na sigurnost i zdravlje radnika, o imenovanju odgovornih radnika za poslove zaštite i prevencije, o pitanjima u svezi s obvezom obavješćivanja predstavnika radnika, o radu odgovornih radnika za zaštitu i prevencije, te o planiranju i organiziranju izobrazbe iz područja zaštite na radu.

Članak 7.

- (1) Sve mjere u svezi sa zaštitom i osiguranjem zdravlja radnika na radu, idu na trošak poslodavca.
- (2) Svaki radnik obavezan je brinuti se za vlastitu zaštitu i zdravlje u skladu sa svojom osposobljenošću te pismenim i usmenim uputama poslodavca.
- (3) Radnici su obvezni pridržavati se svih mjera zaštite na radu i time pridonijeti da se nesreće na radu spriječe ili svedu na najmanju mjeru.
- (4) Radnici su obvezni pridržavati se propisa o zaštiti na radu, uputa i savjeta koji su im dani radi sprečavanja nesreća na radu i profesionalnih bolesti.
- (5) Radnici su obvezni upoznati poslodavca ili nadležnog liječnika prije zasnivanja radnog odnosa ili u tijeku, na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegov okoliš.
- (6) Radnik je obavezan ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način, te podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolestan, te pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen.
- (7) Radnik je obavezan upozoriti suradnike koji su mu dodijeljeni na rad na opasnosti koje su povećane s obavljanjem njihova posla i na propise za sprečavanje nesreća kojih se treba pridržavati prigodom rada na tim poslovima.
- (8) Radnici su obvezni upotrebljavati zaštitna sredstva i koristiti se zaštitnim uređajima. Uklanjanje zaštitnih uređaja ili neupotrebljavanje zaštitnih sredstava predstavlja povredu radne obveze koja u težim slučajevima može imati za posljedicu izvanredan otkaz ugovora o radu.
- (9) Radnici se moraju pridržavati svih propisa i mjera za sprečavanje požara.
- (10) Zabranjen je rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava.
- (11) Zabranjeno je unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore poslodavca.
- (12) Pušenje je sukladno zakonu i drugim propisima dozvoljeno samo u onim prostorima poslodavca koji su kao označeni posebnim pušačkim prostorom.
- (13) Radnici su obvezni dostaviti poslodavcu sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne za vođenje evidencije rada i drugih evidencija određenih zakonom ili drugim propisom.
- (14) Podaci iz prethodnog stavka tajni su.

III. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

Zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije

Članak 8.

(1) Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja (u daljnjem tekstu: uznemiravanje) te poduzimanjem preventivnih mjera.

(2) Uznemiravanja iz st. 1. ovog članka predstavljaju povredu obveze iz ugovora o radu.

Postupak zaštite

Članak 9.

(1) U postupku rješavanja pritužbi radnika, ravnatelj Vrtića ili osoba koju on ovlasti može, ako ocijeni potrebnim, zatražiti izjašnjenje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba. Imenovana osoba je obvezna pažljivo ispitati svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika.

(2) Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik kod osobe koju za to ovlasti direktor društva.

(3) Radnik može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik, predstavnik radničkog vijeća ili pravni zastupnik.

(4) Ravnatelj Vrtića ili osoba koju on ovlasti obvezan je odmah poduzeti potrebne radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika. Sadržaj poduzetih radnji i mjera ovisi o okolnostima slučaja (prijedlog drugačijeg rasporeda rada određenih radnika ako to priroda posla omogućava, razmještaj radnika u poslovnim prostorijama, usmeno upozorenje, pisano upozorenje uz najavu prestanka ugovora o radu, otkaz ugovora o radu i dr.).

(5) U odnosu na prikupljene podatke i činjenice, te u odnosu na poduzete predložene mjere zaštite dostojanstva radnika, imenovana osoba je obvezna štiti privatnost i dostojanstvo sudionika i doprinositi atmosferi međusobnog uvažavanja i poštovanja zaposlenih radnika, nezavisno od njihovog hijerarhijskog položaja u radnoj sredini.

(6) O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik u postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.

(7) Povreda odredbi o tajnosti podataka od strane osobe imenovane za primanje i rješavanje pritužbi radnika, predstavlja tešku povredu ugovora o radu.

IV. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 10.

(1) Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom, ovim pravilnikom i kolektivnim ugovorom zasnovati radni odnos kod poslodavca ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa i posebne uvjete za rad na određenim poslovima prema aktima poslodavca.

(2)Prilikom sklapanja ugovora o radu ili postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) zabranjeno je od radnika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

Ugovor o radu

Članak 11.

(1)Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Članak 12.

(1)Ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.

Članak 13.

(1)Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi ovlaštena osoba poslodavca – ravnatelj Vrtića u skladu sa godišnjim planom i programom rada poslodavca.

(2)Predsjednik Upravnog vijeća poslodavca sklapa ugovor o radu sa ravnateljem nakon provedenog javnog natječaja objavljenog u dnevnom tisku.

(3)Sklapanju ugovora o radu za radnike Vrtića, prethodi postupak izbora u skladu s posebnim zakonom, Statutom i ovim Pravilnikom.

(4)Izbor se provodi na temelju natječaja, koji se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, mrežnim stranicama osnivača Vrtića, te oglasnim pločama Vrtića i građanstva.

(5)U javnom natječaju navodi se naziv radnog mjesta, vrstu radnog odnosa i trajanje radnog vremena, posebne uvjete koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojeg se primaju prijave i rok u kojem će prijavljeni kandidat biti obaviješten o izboru.

(6)U natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

(7)Za obavljanje poslova koji ne trpe odlaganje izbor se može izvršiti bez objavljivanja natječaja, ali samo za razdoblje najduže do 60 dana.

(8)Odluku o izboru između prijavljenih kandidata donosi tijelo ovlašteno Statutom.

(9)Na temelju odluke o izboru, ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj Vrtića.

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

(11)Iznimno, ako radni odnos nije moguće zasnovati s osobom koja ispunjava propisane uvjete, može se izabrati i osoba koja ne ispunjava te uvjete i to na određeno vrijeme od najviše 5 mjeseci.

(12)Kandidate koji nisu izabrani poslodavac o tome pismeno izvješćuje i vraća im dostavljenu dokumentaciju u roku od 45 dana od isteka roka za podnošenje prijava.

Članak 14.

(1)Ravnatelj Vrtića može bez natječaja neposredno s radnikom sklopiti ugovor o radu:

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

(2) Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti sposobnost radnika za obavljanje određenog posla, razgovorom, testiranjem ili na bilo koji drugi prikladan način, po odluci ravnatelja Vrtića.

Probni rad

Članak 15.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, na način i pod uvjetima utvrđenim govorom o radu, ovim pravilnikom i važećim kolektivnim ugovorom.

(2) Probni rok ne smije trajati duže od 6 mjeseci. Otkazni rok za probni rad je najmanje 7 dana.

(3) Za vrijeme probnog rada radnika prati i ocjenjuje Povjerenstvo od tri člana – radnika, od kojih je jedan radnik neposredno nadređen radniku na probnom radu, a jedan mora imati najmanje isti stupanj i spremu koju ima i radnik na probnom radu.

(4) Nezaovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

(5) Na otkaz iz prethodnog stavka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim čl. 109., 112 i 116 .

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 16.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim na određeno vrijeme u slučajevima propisanim Zakonom, ovim Pravilnikom i kolektivnim ugovorom.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 17.

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

(2) Ako je ugovor o radu iz st. 1. ovoga članka sklopljen u trajanju dužem od tri godine, poslodavac s istim radnikom ne može sklopiti slijedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme.

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

(4) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti svaki slijedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi iz čl. 12.st. 3. Zakona o radu mora biti naveden.

(5) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu iz st. 1. ovoga čl. koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(6) Prekid kraći od 2 mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz st. 3. ovoga članka.

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

Oblik ugovora o radu

Članak 18.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Ugovor o radu obvezno sadrži uglavke propisane Zakonom o radu.
- (3) Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru.
- (4) Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, smatra se da je odustao od zasnivanja radnog odnosa.
- (5) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.
- (6) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.
- (7) Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi sa radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (8) Poslodavac 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, odnosno početku rada.

Članak 19.

- (1) Prije stupanja na rad poslodavac mora omogućiti radniku uvid u Pravilnik o radu Vrtića i ostale akte poslodavca, te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom na radu.

Članak 20.

- (1) Radnika u rad uvodi ravnatelj Vrtića ili osoba koju on na to ovlasti.

V. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Obveza osposobljavanja i obrazovanja za rad

Članak 21.

- (1) Poslodavac je obvezan omogućiti radniku u skladu s mogućnostima i potrebama rada školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, a radnik je obvezan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.

Pripravnici

Članak 22.

- (1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, za radna mjesta kod poslodavca za koja je internim aktom propisana stručna sprema od četvrtog do sedmog stupnja može se zaposliti u svojstvu pripravnika, sukladno odredbama važećih zakonskih propisa o radu, kolektivnog ugovora i Zakona o

predškolskom odgoju i obrazovanju i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.

(2) Trajanje pripravničkog staža određuje se ugovorom o radu za radna mjesta za koja je internim aktom propisan šesti i sedmi stupanj stručne spreme u trajanju od 12 mjeseci, ili posebnom odlukom ravnatelja Vrtića uz suglasnost statutom ovlaštenog organa ako zakonom ili drugim propisom nije drugačije određeno, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

(3) Pripravnički staž se ostvaruje na osnovi Plana i programa pripravničkog stažiranja kojim se utvrđuju sadržaji obučavanja, trajanje, način praćenja rada i napredovanja, te praćenje Povjerenstva za praćenje pripravnika od tri člana imenovano od ravnatelja Vrtića u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Članak 23.

(1) Radno iskustvo potrebno za samostalan rad pripravnik stječe, u pravilu, praktičnim radom na poslovima za koje se osposobljava.

(2) Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.

(3) Pripravnik ima sva prava i obveze iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom kao i drugi radnici zaposleni kod poslodavca ako ovim pravilnikom, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Članak 24.

(1) Osobe koje se u smislu Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju u smislu statuta poslodavca smatraju stručnim djelatnicima, kad se u radni odnos primaju u svojstvu pripravnika, pripravnički staž provode i polažu stručni ispit na način, u rokovima i u postupku propisanim za te osobe.

Volonterski rad

Članak 25.

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

VI. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Puno radno vrijeme i raspored radnog vremena

Članak 26.

(1) Puno radno vrijeme u poslodavca iznosi 40 sati na tjedan.

(2) Dnevno radno vrijeme radnika u odgojno – obrazovnom procesu utvrđuje se na osnovu strukture radnog vremena za pojedinu radnu godinu na početku radne godine.

(3) Dnevno radno vrijeme radnika na radnim mjestima izvan odgojno- obrazovnog procesa iznosi 8 sati dnevno.

(4) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana u pravilu od ponedjeljka do petka.

(5) U slučaju utvrđene potrebe djece za korištenjem programa subotom, mora se odrediti drukčiji tjedni raspored radnog vremena za potreban broj radnika.

(6)Dnevno radno vrijeme jeste jednokratno. Trajanje dnevnog radnog vremena određuje se na način da se zadovolje potrebe djece za ostvarivanjem programa predškolskog odgoja.

(7)O rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena ravnatelj Vrtića ili osoba koju on ovlasti mora obavijestiti radnike najmanje tjedan dana unaprijed osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

(8)Ravnatelj vrtića može kada proces rada to zahtijeva odlukom utvrditi raspored radnog vremena na način da ono ne bude jednako po tjednima. U tom se slučaju puno ili nepuno radno vrijeme utvrđuje kao prosječno tjedno radno vrijeme unutar razdoblja od 4 mjeseca, pri čemu odstupanje od punog radnog vremena u maksimalnom trajanju od 40 sati tjedno ne smije iznositi više od 24 sata mjesečno.

(9)Raspored radnog vremena, početak i završetak dnevnog radnog vremena, utvrđuje ravnatelj Vrtića nakon savjetovanja sa Radničkim vijećem odnosno sindikatom u skladu sa Godišnjim planom i programom rada.

(10)Plan godišnjeg fonda sati izrađuje se u skladu s tjednim fondom sati utvrđenim kolektivnim ugovorom.

(11)Raspored radnog vremena objavljuje se na oglasnoj ploči poslodavca.

(12)Radnik je obavezan započeti sa radom na vrijeme i ne smije ga prije vremena završiti.

(13)Uz dozvolu ravnatelja radnik može rad kasnije započeti, prekinuti ili ranije završiti.

(14)Postupanje radnika protivno odredbama prethodnih stavaka ovoga članka predstavlja povredu radne obveze radnika.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 27.

(1)Ako narav posla to zahtjeva (ovisno o nazočnosti djece u programima predškolskog odgoja tijekom pedagoške godine, a u skladu sa propisanim standardima i normativima predškolskog odgoja te godišnjim zaduženjima i strukturom radnog vremena radnika), Ravnatelj Vrtića može donijeti odluku o preraspodjeli radnog vremena.

(2)Puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena .

(3)Preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

(4)Iznimno od odredbe iz prethodnog stavka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno ali ne duže od 56 sati pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(5)Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najdulje 4 mjeseca, osim u slučaju primjene kolektivnog ugovora kojim je drukčije određeno u kojem slučaju ne može trajati dulje od 6 mjeseci.

(6)Razdoblja za plaćeni godišnji odmor, te razdoblja bolovanja ne smiju se uključiti ili se smatraju neutralnim prilikom izračuna prosjeka.

Nepuno radno vrijeme

Članak 28.

(1)Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada narav i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu. Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

(2)Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom uvezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.

(3)Ako ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Prekovremeni rad

Članak 29.

(1)U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev ravnatelja Vrtića ili druge za to ovlaštene osobe mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) najviše do 8 sati tjedno.

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

(3)Ako prekovremeni rad određenoga radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika u Vrtiću prelazi 10 % ukupnoga radnog vremena u određenome mjesecu, o prekovremenom radu se mora obavijestiti inspektor rada.

(4)Prekovremeni rad malodobnih radnika je zabranjen.

(5)Trudnica, majka s djetetom do tri godine i samohrani roditelj s djetetom do šest godina može raditi prekovremeno samo ako napiše izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Noćni rad

Članak 30.

(1)Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.

(2)Noćni radnik je radnik koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanju trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

(3)Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlaštenu liječniku ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta.

(4)Malodobni radnik ne smije raditi noću osim ako je takav rad potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a punoljetni radnici nisu dostupni na način i pod uvjetima utvrđenim zakonom.

Rad u smjenama

Članak 31.

(1)Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada sukladno rasporedu radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

(2)Smjenski radnik je radnik koji kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom 1 tjedna ili 1 mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

(3)U slučaju da je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, poslodavac mora osigurati izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže 1 tjedan.

Obveze poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima

Članak 32.

(1)Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjenama dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja noću ili u smjeni, te osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja te druga odgovarajuća sredstva zaštite i prevencije.

(2)Poslodavac je dužan noćnom radniku prije započinjanja toga rada kao i redovito tijekom trajanja rada omogućiti zdravstvene preglede na način i pod uvjetima utvrđenim posebnim propisima.

Evidencija o radnicima zaposlenim kod poslodavca

Članak 33.

(1)U Vrčiću se vodi evidencija o radnicima zaposlenim kod poslodavca, o radnom vremenu radnika, stvarnom broju sati rada radnika, broju prekovremenih sati radnika, broju dana plaćenog i neplaćenog dopusta, dana godišnjeg odmora, dana blagdana i neradnih dana, razdobljima privremene spriječenosti za rad, sukladno posebnom propisu.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka, dnevni i tjedni odmor

Članak 34.

(1) Radnik ima pravo na odmor (stanku), dnevni odmor, tjedni odmor i godišnji odmor u slučajevima i pod uvjetima propisanim zakonom, ovim Pravilnikom i odlukom ravnatelja Vrčića.

(2)Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor u trajanju od 30 minuta.

(3)Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

(4)Radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi, u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

(5) Kada radnik ne može koristiti dnevni i tjedni odmor u trajanju kako je određeno ovim Pravilnikom i Zakonom o radu, poslodavac mora omogućiti radniku korištenje zamjenskog odmora odmah nakon razdoblja rada zbog kojeg je radnik koristio odmor u kraćem trajanju od predviđenog trajanja ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.

(6) U slučaju prijekne potrebe ravnatelj Vrtića može zatražiti da radnik odgodi ili prekine korištenje odmora.

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 35.

(1) Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 36.

(1) Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se za svakog radnika tako da se najkraćem trajanju godišnjeg odmora određenog Zakonom o radu (4 tjedna i 5 tjedana za malodobne radnike) pribrajaju dani godišnjeg odmora utvrđeni prema osnovama propisanim ovim Pravilnikom.

(2) Godišnji odmor radnika iz prethodnog stavka ovog članka uvećava se prema slijedećim kriterijima:

a) prema dužini radnog staža:

- do 5 godina	2 radna dana
- od 5 do 10 godina	3 radna dana
- od 10 do 15 godina	4 radna dana
- od 15 do 20 godina	5 radnih dana
- od 20 do 25 godina	7 radnih dana
- od 25 do 30 godina	8 radnih dana
- od 30 do 35 godina	9 radnih dana
- više od 35 godina	10 radnih dana

b) prema složenosti poslova:

- poslovi VSS	5 radnih dana
- poslovi VŠS	4 radna dana
- poslovi SSS, VKV, KV	3 radna dana
- poslovi OK, NK	2 radna dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom do 7 godina	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako malodobno dijete još po	1 radni dan
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina	3 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s posebnim potrebama bez obzira na ostalu djecu	3 radna dana
- invalidu	3 radna dana.

(3) Broj dana utvrđen prema kriterijima iz prethodnog stavka zajedno sa zakonskim minimumom ne smije biti dulji od 30 dana.

(4)Ravnatelj Vrčića na osnovu vlastite procjene može radniku dati od 1 do 3 dana godišnjeg odmora na ime ostvarenih rezultata rada.

(5)Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj Vrčića posebnom odlukom ili planom korištenja godišnjeg odmora, sukladno potrebama rada i zahtjevima radnika.

(6)Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja obavjestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora, uz prethodno savjetovanje sa Radničkom vijećem odnosno sindikatom.

(7)Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(8)Subote se ne uračunavaju u dane godišnjeg odmora.

(9)Godišnji odmor u pravilu koristi se u mjesecu srpnju i kolovozu.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 37.

(1)Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora određenog u čl. 36. ovoga pravilnika za svaki mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 35. ovoga Pravilnika nije stekao pravo na godišnji odmor
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz čl. 35. ovoga Pravilnika
- ako radni odnos prestane prije 01. srpnja
- 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 odredbom čl. 36. Pravilnika.

(2)Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz prethodnog stavka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

(3)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.

(4)Iznimno , od stavka 1. alineja četvrta, radnik koji je stekao pravo na godišnji odmor na način propisan stavkom 1. i kojem radni odnos prestaje nakon 01. srpnja, pravo na godišnji odmor u cijelosti za tekuću kalendarsku godinu ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Raspored korištenja godišnjeg odmora i naknada

Članak 38.

(1)Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj Vrčića odlukom ili Planom godišnjih odmora i to najkasnije do 30. lipnja iduće godine, uz prethodno savjetovanje sa Radničkim vijećem ili sindikatom.

(2)Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da poslodavca najmanje tri dana prije o tome obavijesti.

(3)Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koju bi ostvario kao da je radio.

(4) Naknada plaće iz prethodnog stavka isplaćuje se radniku u roku i na način koji vrijede za isplatu plaće.

(5) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dijelovima, na način da prvi dio u trajanju od najmanje dva tjedna koristi neprekidno u tijeku kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

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

(7) Po sporazumu sa poslodavcem radnik može koristiti godišnji odmor i u više dijelova, time da mora iskoristiti najmanje 2 tjedna u neprekidnom trajanju.

(8) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine, osim ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

(9) Iznimno od prethodnog stavka, godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo koristiti do 30. lipnja iduće godine.

(10) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, koja se određuje u visini razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 39.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine do ukupno najviše sedam radnih dana za slijedeće slučajeve:

- sklapanja braka	5 radnih dana
- rođenja djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, unuka, braće i sestara	6 radnih dana
- smrti roditelja supružnika, djedova, bake, braće i sestara supružnika	2 radna dana
- selidbe	2 radna dana
- elementarnih nepogoda	6 radnih dana
- teške bolesti člana uže obitelji (roditelja i djece)	6 radnih dana
- u slučaju većih oštećenja i uništenja materijalnih dobara kao posljedice neprijateljskog djelovanja	6 radnih dana
- na poziv sudskih ili drugih ovlaštenih organa	1 radni dan
- za dobrovoljne davatelje krvi za svako davanje	1 radni dan
- za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama	1 radni dan
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste	2 radna dana
- za polaganje ispita u obrazovanju	1 radni dan

za vlastite potrebe po ispitu

(2)Plaćeni dopust koristi se u vrijeme nastupa utvrđenih slučajeva i ne može se koristiti u drugo vrijeme.

(3)Odluku o korištenju plaćenog dopusta donosi ravnatelj Vrtića.

(4)Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi neki od gore označenih slučajeva radniku se odobrava dopust u utvrđenom trajanju.

Članak 40.

(1)Radnik ima pravo na plaćeni dopust u duljem trajanju od onog utvrđenog u čl. 39. ovoga Pravilnika u slučaju općeg ili stručnog školovanja i osposobljavanja, kao i za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada na način i pod uvjetima kojeg na pisani zahtjev utvrdi ravnatelj Vrtića svojom odlukom.

Članak 41.

(1)Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine, zbog školovanja ili stručnog usavršavanja, kao i za njegove druge osobne potrebe (njege bolesnog člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, preseljenja i drugih razloga), u skladu s odlukom ravnatelja Vrtića, po pisanom zahtjevu radnika.

(1)Odlukom ravnatelja poslodavca plaćeni dopust iz prethodnog stavka ovoga članka može se i produljiti.

VIII. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POSLODAVCEM

Članak 42.

(1)Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana utakmice).

(2)Ravnatelj Vrtića može iznimno pismeno odobriti radniku obavljanje poslova za drugog poslodavca.

(3)Zabrana iz stavka 1. ovoga članka odnosi se na obavljanje rada u svim oblicima pravnih odnosa (ugovor o radu, ugovor o trgovačkom zastupanju, ugovor o djelu, ugovor o autorskom djelu i sl.).

Članak 43.

(1)Na način i uz uvjete propisane Zakonom o radu, poslodavac 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 poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana utakmice).

IX. OSOBITO TEŠKE POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 44.

(1)Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa, zbog kojih poslodavac može otkazati radni odnos smatraju se naročito ove povrede obveza iz radnog odnosa:

- neopravdani izostanak s posla i neopravdano napuštanje posla prije isteka radnog vremena
- učestalo kašnjenje na posao u jednom mjesecu
- odbijanje izvršenja radnih zadataka bez opravdanog razloga
- neizvršavanje obveza iz ugovora o radu
- neotpočinjanje s radom danom navedenim u ugovoru o radu

- povreda poslovne tajne
 - konkurencija radnika poslodavcu
 - namjerno nanošenje materijalne štete
 - zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti
 - nedostavljanje opravdanja - liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njenom očekivanom trajanju u roku od 3 dana od nastanka
 - kao i svako ponašanje odnosno postupanje radnika koje je i drugim aktima poslodavca kvalificirano kao povreda radne obveze.
- (2) U slučaju povrede radne obveze poslodavac je dužan pismeno upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, pod prijetnom mogućeg otkaza, uz poštovanje zakonom o radu propisanog postupka.

X. MATERIJALNA ODGOVORNOST

Članak 45.

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi u visini utvrđene štete.
- (2) Visina štete utvrđuje se na temelju cjenika, knjigovodstvene ili tržišne vrijednosti ili po računu izvršenih usluga, a ako to nije moguće vještačenjem.
- (3) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Članak 46.

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.
- (2) Visina štete utvrđuje se na temelju knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ove nema procjenom visine štete.
- (3) Procjena se vrši vještačenjem.

XI. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 47.

- (1) Ugovor o radu prestaje:
1. smrću radnika
 2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
 3. kada radnik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
 4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad
 5. sporazumom radnika i poslodavca
 6. otkazom
 7. odlukom nadležnog suda.

Sporazum radnika i poslodavca

Članak 48.

- (1) Sporazumni prestanak ugovora o radu mogu predložiti i radnik i poslodavac.

(2) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti sačinjen u pisanom obliku i sadržavati podatke o strankama i datum prestanka ugovora o radu.

(3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju, za poslodavca - ravnatelj Vrčića i radnik.

Otkaz ugovora i otkazni rok

Članak 49.

(1) Ugovor o radu mogu otkazati i poslodavac i radnik.

(2) Otkaz ugovora mora biti sačinjen u pisanom obliku.

(3) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz, a radnik samo u slučaju kada je to uvjetovano zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom.

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

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine

- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu

- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine

- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 5 godina

- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 10 godina

- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 20 godina.

(5) Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, te odsustvovati s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Otpremnina

Članak 50.

(1) Radnik kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa s poslodavcem.

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

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

Članak 51.

(1) Nije li ugovorom o radu drukčije ugovoreno, radnik i Vrčić mogu otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove u najmanjem trajanju određenom Zakonom o radu.

(2) Poslodavac je dužan u roku od 8 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(3) Otkaz ugovora o radu, redoviti, izvanredni te otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora može se izjaviti pod uvjetima i na način propisanim Zakonom o radu.

Članak 52.

(1) Poslodavac i radnik mogu izvanredno otkazati ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme bez poštivanja ugovorenog ili propisanog otkaznog roka iz opravdanih razloga zbog osobito teške povrede radnog odnosa ili zbog neke druge važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, ako nastavak radnog odnosa nije moguć.

(2) Postojanje opravdanog razloga za otkaz moraju dokazati i poslodavac i radnik.

(3) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za razlog na kojem se izvanredni otkaz temelji.

Otkaz ugovora s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 53.

(1) U slučaju da tijekom rada nastupi potreba rasporeda radnika na druge poslove koji nisu predviđeni ugovorom o radu ili se ukaže potreba promjene pojedinog uglavka ugovora o radu, poslodavac može radniku otkazati postojeći ugovor o radu uz istovremenu ponudu za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

(2) U slučajevima privremenog smanjenja posla na poslovima radnog mjesta za koje je radnik sklopio ugovor o radu kao i privremene potrebe za radom radnika na drugim poslovima u okviru organizacije i sistematizacije radnih mjesta, poslodavac može rasporediti radnika na te druge poslove u skladu sa stručnom spremom, znanjem i sposobnostima i bez ponude izmjene ugovora o radu ne dulje od 2 (dva) mjeseca u tijeku godine.

(3) Za vrijeme rasporeda iz prethodnog stavka ovoga članka radnik ostvaruje prava i plaću koja su za njega povoljnija.

(4) Radnik ima pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takve izmjene ugovora iako je prihvatio ponudu poslodavca pod uvjetima i na način predviđenim ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 54.

(1) O pravu i obvezi radnika odlučuje ravnatelj Vrtića ili osoba koju ona za to opunomoći pisanom punomoći.

(2) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava, a za slučaj da poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika zahtjevu ne udovolji, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu prava pred nadležnim sudom.

Članak 55.

(1) Sve odluke o pravu i obvezi radnika i sva druga pismena neposredno se uručuju radniku na njegovu mjestu rada, uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio napisanu odluku.

(2) Ako radnik odbije primiti odluku odnosno drugo pismeno iz stavka 1. ovog članka, osoba koja je dostavlja o tome će sačiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a spomenutu će odluku istoga dana staviti na oglasnu ploču Vrtića.

(3) Dan isticanja napisane odluke iz stavka 2. ovog članka na oglasnoj ploči Vrtića smatra se danom uručenja te odluke radniku.

(4) Ako radnik ne dolazi na rad, napisana odluka iz stavka 1. ovog članka dostavit će mu se putem pošte preporučenim pismom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu.

(5) Ako radnik ili odrasli član njegova obiteljskog domaćinstva odbije primiti neposrednu dostavu ili preporučeno pismo, smatrat će se da mu je napisana odluka dostavljena onoga dana kada je odbio primiti preporučeno pismo.

(6) Ako dostava odluke, odnosno drugog pismena nije moguća zbog netočne ili nepotpune adrese, koju je radnik priopćio poslodavcu, pismeno će se staviti na oglasnu ploču Vrtića uz naznaku datuma stavljanja, te će se smatrati da je napisana odluka istekom posljednjeg dana roka od pet dana dostavljena radniku.

Članak 56.

(1) Radnik i poslodavac mogu se sporazumijeti da o sporu odluči arbitar ili arbitražno vijeće.

(2) Sporazumom iz stavka 1. ovoga članka imenuje se arbitar, odnosno arbitražno vijeće i uređuju se ostala pitanja važna za donošenje arbitražne odluke.

XIII. PRAVNI POLOŽAJ RAVNATELJA I VODEĆIH NAMJEŠTENIKA

Članak 57.

(1) Ako prava, obveze i odgovornosti ravnatelja i vodećih namještenika nisu drukčije uređena zakonom, Statutom Vrtića, ovim ili drugim pravilnikom ili ugovorom sklopljenim između tih osoba i poslodavca, kao i kolektivnim ugovorom na njih se shodno primjenjuju odredbe ovog pravilnika u skladu s prirodom prava, obveza i odgovornosti tih osoba.

XIV. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

Isplata plaće

Članak 58.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

(2) Plaća se isplaćuje u novcu, najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec.

(3) Plaća u smislu Zakona o radu je plaća u bruto iznosu.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 59.

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

(2) Ukoliko poslodavac 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 plaće ili otpremnine radniku uručiti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

(3)Obračun iz prethodnog stavka jeste ovršna isprava.

Utvrđivanje plaće

Članak 60.

(1)Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, dodatka na plaću i povećanja plaće po osnovi ostvarenih rezultata i drugih kriterija utvrđenim odredbama ovoga pravilnika, odredbama važećeg kolektivnog ugovora, te drugim aktima u Vrtiću.

(2)Osnovna plaća radnika za normalne uvjete rada na poslovima za puno radno vrijeme i puni radni učinak predstavlja umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice.

(3)Osnovica za izračun mjesečne plaće je novčana svota propisana u bruto iznosu, utvrđena kolektivnim ugovorom za poslodavca.

(4)Koeficijent radnog mjesta za svako radno mjesto u Vrtiću utvrđuje se kolektivnim ugovorom.

(5)Osnovicu za izračun plaće utvrđuje ravnatelj na temelju odluke osnivača o osiguravanju sredstava za plaće radnika.

(6)Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđeni su kolektivnim ugovorom.

(7)Plaća pripravnika dok ne položi pripravnički ispit i plaća radnika bez radnog staža dok ne navrší godinu dana radnog staža izračunava se na način da se plaća radnog mjesta na kojem obavlja poslove umanjuje za 10 %.

Pravo na povećanu plaću

Članak 61.

(1)Radniku pripada dodatak na plaću u iznosu od 0,5 % koeficijenta radnog mjesta za svaku godinu radnog staža.

(2)Radnik ima pravo na uvećanje plaće po osnovu:

- prekovremenog rada 50 %

- za rad nedjeljom 50 %

za rad na dane blagdana, neradne dane utvrđene Zakonom

i na dan Uskrsa 50 %

- za rad noću 40 %

- za dvokratni rad s prekidima

dužim od jednog sata 10 %.

(3)Ukoliko se rad radnika obavlja uz istodobno prisustvo više posebnih uvjeta dodaci se isplaćuju kumulativno.

Članak 62.

(1)Osnovna plaća radnika uvećat će se 8 % ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15 % ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta koje radnik obavlja, a nije uvjet za to radno mjesto.

Članak 63.

(1)Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta s obzirom na ostvareni staž u djelatnosti predškolskog odgoja i to:

- od navršenih 20 do navršenih 29 godina 4 %

- od navršenih 30 do navršenih 34 godina 8 %

- od navršenih 35 i više godina

10 %.

Članak 64.

(1) Poslodavac je dužan isplatiti jednake plaće ženama i muškarcima za jednaki rad i rad jednake vrijednosti, u smislu odredbi Zakona o radu.

Naknade plaće

Članak 65.

(1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće, pod uvjetima i na način utvrđenim ugovorom o radu, Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom, i drugim važećim pozitivnim propisima.

(2) Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Članak 66.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak Ministarstva financija RH.

Članak 67.

(1) Poslodavac može radniku isplatiti jednokratni iznos za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u ovisnosti o pripadajućem broju dana godišnjeg odmora radnika.

(1) Odluku o isplati i visinu jednokratnog dodatka na plaću utvrđuje ravnatelj na temelju odluke osnivača.

(1) Radniku pripada mjesečni dodatak na plaću za prehranu u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom.

Otpremnine

Članak 68.

(1) Prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na otpremninu, u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak Ministarstva financija RH.

Jubilarne nagrade

Članak 69.

(1) Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidan staž ostvaren kod poslodavca na način i pod uvjetima utvrđenim kolektivnim ugovorom, u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak Ministarstva financija RH.

Potpore

Članak 70.

(1)Radnik ili članovi njegove obitelji imaju pravo na potporu, jednom godišnje, po svakoj osnovi u slučaju nastanka invalidnosti radnika koja je trajnog karaktera i bolovasnja dužeg od 90 dana u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak Ministarstva financija RH.

Pokloni djeci radnika

Članak 71.

(1)U povodu božićnih blagdana radnicima će se isplatiti novčani iznos ili dati poklon za svako dijete do 15 godina starosti u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak Ministarstva financija RH.

Dnevnice

Članak 72.

(1)Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji ili inozemstvo pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada stvarnih troškova hotelskog računa sukladno odredbama kolektivnog ugovora, za putovanje dulje od 30 km.

(2)Radniku se priznaje cijela dnevnioca za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak duži od 12 sati.

(3)Cijela dnevnicu priznaje se radniku koji je na službenom putu manje od 24 sata ali duže od 12 sati.

(4)Radnik ima pravo na pola dnevnice ako se na službenom putu nalazi duže od 8 sati, a manje od 12 sati.

(5)Pravo na dnevnicu ima radnik za službeno putovanje sukladno odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

Naknada troškova prijevoza

Članak 73.

(1)Naknada za korištenje vlastitog osobnog automobila u službene svrhe priznaje se radniku u visini i pod uvjetima potvrđenim Pravilnikom o porezu na dohodak.

(2)Obračun se vrši mjesečno na temelju evidencije.

(3)Radniku pripada naknada troškova prijevoza na rad i s rada u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom.

(4)Ako radnik koristi vlastito prijevozno sredstvo za dolazak na rad i odlazak s rada pripada mu naknada troškova u visini prijevoza koja se priznaju drugim radnicima za prijevoz sredstvima javnog prometa slične udaljenosti.

Prigodne godišnje nagrade

Članak 74.

(1)Radnik ima pravo na jednokratnu isplatu neposredno prije blagdana, kao i dar u naravi u visini neoporezivog iznosa određeno Pravilnikom o porezu na dohodak MF RH, u slučaju da to pravo ostvaruju i radnici u tijelima gradske uprave.

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU, SINDIKATI

Članak 75.

(1)Radnici zaposleni kod poslodavca, koji zapošljava najmanje 20 radnika, 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 76.

(1)Radnici imaju pravo, bez bilo kakve razlike, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima sindikata.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 77.

(1)Suprotnosti koje odredbe ovog Pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa ili s uglavkom naknadno sklopljenog kolektivnog ugovora koji obvezuje poslodavca, ne utječu na valjanost ovog pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu, drugom propisu ili kolektivnom ugovoru neposredno primijeniti odgovarajuća odredba zakona, drugog propisa odnosno kolektivnog ugovora.

Članak 78.

(1)Ovaj Pravilnik mijenja se i dopunjuje pod uvjetima i na način predviđenim za njegovo donošenje.

Članak 79.

(1)Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Vrtića.
(2)Ovaj Pravilnik dostavlja se sindikalnom povjereniku na očitovanje i članovima Upravnog vijeća.

Članak 80.

(1)Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 07.08.1998. godine, Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu od 22.02.2005. godine, kao i Pravilnik o Radu (prečišćeni tekst) od 23.02.2005. godine.

Predsjednik Upravnog vijeća:

Ovaj Pravilnik o radu donesen je dana 13.studenog 2013. godine, objavljen na oglasnoj ploči dana 14. studenog 2013. godine te stupio na snagu dana **21. studenog 2013. godine.**

Ravnatelj Vrtića:

Ovaj Pravilnik o radu dostavljen je sindikalnom povjereniku dana 21. studenog 2013. godine

Ravnatelj Vrtića:

KLASA:601-01-13-01/103
URBROJ:2144-22-01-13
Labin, 21.11.2013.