



Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine”, broj: 93/2014), članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine”, broj: 10/97, 107/07 i 94/13) i članka 68. Statuta Dječjeg vrtića Medulin (Klasa: 035-03/14-01/4, Ur. broj: 2168/02-54-03-14-01, od 31. ožujka 2014. godine), a nakon prethodnog savjetovanja s radničkim vijećem, Upravno vijeće Dječjeg vrtića Medulin, na 12. sjednici održanoj dana 8. travnja 2015. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA MEDULIN

I. OPĆE ODREDE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i Dječjeg vrtića Medulin (u daljnjem tekstu: Vrtić), uvjeti rada, plaće, naknade plaća, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika i druga pitanja u svezi s radom Vrtića.

U ime Vrtića, odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa donosi ravnatelj.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene u Vrtiću.

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

Članak 3.

Odredbe ovog Pravilnika ne primjenjuju se kada je ugovorom o radu i drugim aktima koji je Vrtić sklopio ili kojemu je pristupio, neko pravo radnika iz radnog odnosa određeno povoljnije od prava iz ovog Pravilnika.

Materijalne pogodnosti koje su radnicima Vrtića osigurane aktima koje je Vrtić sklopio ili kojima je pristupio, Vrtić će isplaćivati kada od potpisnika tih ugovora zaprimi potrebna financijska sredstva.

Članak 4.

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





II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 5.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ocjenu o potrebi sklapanja ugovora o radu donosi ravnatelj u skladu s Godišnjim planom i programom rada Vrtića.

Ugovor o radu sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme.

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

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

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

Ako je ugovor o radu sklopljen u trajanju kraćem od tri godine, ukupno trajanje sklopljenih ugovora o radu ne može biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.

Vrtić s istim radnikom smije sklopiti svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji je u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi naveden.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.

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

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

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

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

- ugovorne strane te njihovo prebivalište, odnosno sjedište,



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

Članak 7.

Prije sklapanja ugovora o radu, Vrtić je dužan upoznati radnika sa odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Vrtića kojima se uređuju prava i obveze radnika.

Članak 8.

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

U skladu sa stavkom 1. ovog članka, ravnatelj je ovlašten odrediti osobu, odnosno komisiju koja će obaviti provjeru, ovisno o radnom mjestu i potrebama radnog mjesta za koje se radnik prijavio.

Članak 9.

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

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

III. PROBNI RAD

Članak 10.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Probni rad pojedinih radnika uređen je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada vrtića.

Za vrijeme probnog rada Vrtić može obaviti procjenu rada radnika tijekom proteklog mjeseca odnosno proteklih mjeseci i ocijeniti njegov rad pozitivnom ili negativnom ocjenom.

Ukoliko rad radnika bude ocijenjen negativnom ocjenom, Vrtić je ovlašten radniku radni odnos otkazati i to bez ikakvih dodatnih obavještenja ili obrazloženja.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).



Članak 11.

Ako odluku o otkazu ugovora o radu Vrtić ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

Članak 12.

Otkazni rok u slučaju otkaza zbog nezadovoljavanja na probnom radu iznosi sedam dana, a počinje teći danom dostave odluke o otkazu ugovora o radu.

IV. ODGOJNO - OBRAZOVNI RADNICI I OSTALI RADNICI

Članak 13.

U Vrtiću na poslovima njege, odgoja i obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci rade sljedeći odgojno-obrazovni radnici: odgojitelji, voditelj podružnica i stručni suradnici prema Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu.

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

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

Odgovarajuću vrstu obrazovanja odgojno-obrazovnih radnika te razinu i vrstu obrazovanja ostalih radnika u Vrtiću pravilnikom propisuje ministar nadležan za predškolski odgoj.

V. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U VRTIĆU

Članak 14.

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

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





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

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

Ako osoba u radnom odnosu u Vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, Vrtić će otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a nakon isteka tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju Vrtić, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.

Ako Vrtić sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u Vrtiću pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, udaljit će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog, odnosno prekršajnog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.

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

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

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

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

Natječaj

Članak 15.

Radni odnos u Vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja za sve radnike.

Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, 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 16.

Natječaj iz prethodnog članka treba sadržavati:

- puni naziv i sjedište vrtića
- naziv i vrstu rada na koji se zapošljava
- uvjete koje treba ispuniti kandidat
- isprave kojima dokazuje ispunjenost uvjeta
- vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu
- rok u kojem kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj
- odredbu o ravnopravnosti spolova (M/Ž)

Članak 17.

U slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

Članak 18.

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

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja.

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

Odluku o izboru svih radnika na temelju natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Članak 19.

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

Članak 20.

Odgojitelji i stručni suradnici u Vrtiću koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme mogu, iz opravdanih razloga, koje utvrđuje Upravno vijeće Vrtića, u drugom dječjem vrtiću zasnovati radni odnos bez natječaja.





VI. PRIPRAVNICI

Članak 21.

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

Pripravnikom se smatra odgojitelj i stručni suradnik koji nema navršenih 12 mjeseci radnog staža u struci i položen stručni ispit.

Pripravnički staž traje godinu dana. Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos u Vrtiću.

Rok iz stavka 3. ovoga članka ne teče za vrijeme porodiljnog i roditeljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad i vojne službe.

Članak 22.

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

1. pripravnici, zaposleni na neodređeno ili određeno vrijeme s punim radnim vremenom
2. pripravnici, zaposleni na neodređeno ili određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom
3. pripravnici s radnim iskustvom
4. pripravnici volonteri
5. radnici u drugim ustanovama, trgovačkim društvima koji na temelju ugovornog odnosa s vrtićem obavljaju odgojno- obrazovnu djelatnost u svojoj struci (vanjski suradnici).

Članak 23.

Pripravnik u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva u struci, odnosno odgojitelj i stručni suradnik sa radnim iskustvom kraćim od dvanaest mjeseci i odgojitelj i stručni suradnik bez položenog stručnog ispita.

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

VII. STAŽIRANJE PRIPRAVNIKA

Članak 24.

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

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



Članak 25.

Povjerenstvo za stažiranje čine:

- ravnatelj Vrtića u svojstvu predsjednika
- mentor pripravnika
- stručni suradnik Vrtića.

Povjerenstvo imenuje ravnatelj Vrtića.

Sadržaj i način rada povjerenstva, propisuje se Poslovníkom o radu povjerenstva za stažiranje. Poslovník donosi ministarstvo nadležno za predškolski odgoj.

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

Članak 26.

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

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

Članak 27.

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

Cjeloviti program stažiranja Vrtić je obvezan donijeti najkasnije 15 dana od zasnivanja radnog odnosa pripravnika.

Članak 28.

Nakon početka rada pripravnika, uključujući volontiranje, Vrtić je obvezan:

1. imenovati povjerenstvo za stažiranje,
2. prijaviti stažiranje ministarstvu nadležnom za predškolski odgoj (na tiskanici PO - 1) najkasnije 15 dana od početka rada (volontiranja) pripravnika,
3. izraditi program pripravničkog staža i predložiti ga odgojiteljskom vijeću na usvajanje,
4. provoditi planiranje, programiranje, pripremanje i ostvarivanje programa njege, odgoja i naobrazbe te praćenje, procjenjivanje i evaluiranje ostvarenja programa,
5. voditi pedagošku dokumentaciju.

Članak 29.

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





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

Članak 30.

Pripravnici (osim pripravnika volontera) obvezni su biti nazočni radu mentora - najmanje 30 sati tijekom stažiranja, a mentor je obvezan biti nazočan radu pripravnika - najmanje 10 sati.

Pripravnici volonteri obvezni su biti nazočni radu mentora - najmanje 60 sati tijekom stažiranja.

Pripravnici stručni suradnici surađuju s mentorom na poslovima iz mentorova djelokruga - najmanje 30 sati tijekom stažiranja.

Članak 31.

Povjerenstvo za stažiranje bit će nazočno aktivnostima pripravnika odgojitelja i stručnog suradnika najmanje dva puta.

Povjerenstvo, u pravilu, radi u punom sastavu.

Članak 32.

Ako pripravnik tijekom pripravničkog staža prijeđe u drugi vrtić, stažiranje se nastavlja u vrtiću u koji je prešao. Vrtić u kojem je ostvaren dio pripravničkog staža obvezan je o promjeni odmah izvijestiti Ministarstvo nadležno za predškolski odgoj i sastaviti izvješće o ostvarenom dosadašnjem stažu (tiskanica - PO-2).

Jedan primjerak izvješća šalje se, zajedno s drugom dokumentacijom, u vrtić gdje se pripravnik zaposlio ili mu se predaje osobno zbog daljnje uporabe.

Jedan se primjerak izvješća, zajedno s drugim dokumentima, dostavlja Ministarstvu nadležnom za predškolski odgoj u vrijeme prijavljivanja pripravnika za polaganje stručnog ispita.

Članak 33.

Tijekom ostvarivanja programa stažiranja i polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na koeficijent za obračun plaće, koji je primjeren njegovoj stručnoj spremi i stečenom radnom stažu i on iznosi 80% od iznosa plaće osobe sa istom stručnom spremom i položenim stručnim ispitom. Ovaj obračun plaće primjenjuje se do polaganja stručnog ispita.

Članak 34.

Pripravnik koji nije uspješno završio pripravnički staž, mora biti obaviješten o razlozima neuspjeha.

U opravdanim slučajevima (dulje bolovanje, vojna obveza, rodiljni dopust i sl.) pripravničko se stažiranje prekida, a nastavlja se kad navedeni razlozi prestanu, o čemu Vrtić mora pravodobno izvijestiti Ministarstvo nadležno za predškolski odgoj.





VIII. RADNO VRIJEME

Raspored radnog vremena

Članak 35.

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

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

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

Radno vrijeme odgojitelja i stručnih suradnika u Vrtiću određeno je Godišnjim planom i programom, a ostalih radnika rasporedom radnog vremena koji donosi ravnatelj.

Puno radno vrijeme

Članak 36.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 37.

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

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

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

Članak 38.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana.

Radno vrijeme u načelu se određuje Odlukom ravnatelja za administrativno osoblje, a za ostale radnike određuje se prema potrebama i specifičnostima poslova i radnih zadataka.

Ravnatelj ima pravo na preraspodjelu radnog vremena.

Preraspodjela radnog vremena





Članak 39.

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

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodjeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Vrtić je dužan utvrditi plan preraspodjeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodjeljno radno vrijeme, te takav plan prethodno dostaviti inspektoratu rada.

Preraspodjeljno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Prekovremeni rad

Članak 40.

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

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

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

IX. ODMORI I DOPUSTI

Dnevni odmor

Članak 41.

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

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

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

Tjedni odmor

Članak 42.

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

Godišnji odmor





Članak 43.

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

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

Članak 44.

Godišnji odmor traje 4 tjedna što iznosi 20 radnih dana, jer se u godišnji odmor ubraja pet radnih dana tjedno te se tim danima dodaju dani utvrđeni prema slijedećim kriterijima:

a. prema radnom stažu radnika	
do navršenih 5 godina radnog staža	2 radna dana
od navršenih 5 do navršenih 10 godina radnog staža	4 radna dana
od navršenih 10 do navršenih 15 godina radnog staža	6 radnih dana
od navršenih 15 do navršenih 20 godina radnog staža	8 radnih dana
od navršenih 20 do navršenih 25 godina radnog staža	10 radnih dana
preko navršenih 25 godina radnog staža	12 radnih dana

b. prema uvjetima rada	
zaposlenicima koji neposredno rade s djecom	5 radnih dana
stručnim suradnicima	3 radna dana
zaposlenici koji rade sa strankama, i to: ravnatelj, tajnik, administrativno-računovodstveni radnik, voditelj podružnica	3 radna dana
zaposlenici koji rade u kuhinji, praoni, peglaoni, na prijevozu, u ložionicima, servirke u objektima koji nemaju perilicu za suđe	2 radna dana
ostalim spremačicama i servirkama u objektima koji imaju perilice za suđe	1 radni dan

c. prema socijalnom i zdravstvenom statusu	
samohranom roditelju djeteta do navršenih 10 godina starosti	2 radna dana
invalidu rada	2 radna dana
roditelju djeteta s teškoćama u razvoju na temelju rješenja nalaza i mišljenja, odnosno rješenja nadležnog tijela HZZO-a ili HZMO-a, dok je dijete kod roditelja na brizi i staranju	4 radna dana
radniku koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji	2 radna dana





branitelju	2 radna dana
------------	--------------

Maksimalan broj dana godišnjeg odmora koje radnik može steći u kalendarskoj godini iznosi 30 dana.

Članak 45.

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

Članak 46.

Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora, određenog na način propisan ovim Pravilnikom, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- da u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka, nije stekao pravo na godišnji odmor
- ukoliko mu prestaje radni odnos u toj kalendarskoj godini.

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

Članak 47.

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

Članak 48.

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

Članak 49.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, s time da prvi dio godišnjeg odmora mora trajati najmanje dva tjedna neprekidno i mora se iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 50.

Radnici koriste godišnji odmor prema rasporedu korištenja godišnjih odmora, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Raspored korištenja godišnjih odmora iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj.

Ravnatelj je dužan o rasporedu i trajanju godišnjih odmora obavijestiti radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.





Raspored korištenja godišnjih odmora ravnatelj treba donijeti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Radnik može 1 dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru, pod uvjetom da o tome pismeno izvijesti ravnatelja najmanje 3 dana ranije.

Članak 51.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u tekućoj kalendarskoj godini u trajanju duljem od dva tjedna, radnik može koristiti u istoj godini nakon prestanka razloga spriječenosti ili neiskorišteni dio godišnjeg odmora prenijeti i koristiti u sljedećoj godini najkasnije do 30. lipnja.

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

O korištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka ili nekorištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

Članak 52.

Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto.

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

Članak 53.

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

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

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

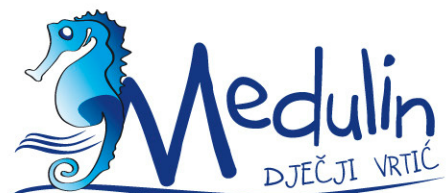
Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.

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

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

S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje sa mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, ravnatelj ga treba pismeno izvijestiti o gubitku prava rada u Vrtiću.





Članak 54.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust i to do najviše 7 radnih dana u slučaju:

sklapanja braka	5 radnih dana
sklapanja braka djeteta	3 radna dana
poroda supruge	3 radna dana
poroda člana uže obitelji (kćeri)	2 radna dana
smrti člana uže obitelji (supružnik, dijete, roditelj, unuk, brat ili sestra)	5 radnih dana
smrti člana šire obitelji (djed, baka, braće i sestara supružnika i roditelji supružnika)	2 radna dana
selidbe	2 radna dana
teže bolesti člana uže obitelji	3 radna dana
nastupanja na kulturnim ili športskim priredbama	2 radna dana
dragovoljnog davanja krvi-za svako davanje	1 radni dan
obavljanja neodgovivih poslova	1 radni dan
odaziva na poziv sudskih i upravnih tijela	1 radni dan
pripreme i obrane diplomskih radnji na Sveučilištima	2 radna dana

Na pisani zahtjev radnika, dopust iz stavka 1. ovog članka odobrava ravnatelj.

Članak 55.

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

Članak 56.

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

Članak 57.

Na sva materijalna prava radnika (plaće, naknade plaće, otpremnine i dr.), primjenjuju se odredbe Zakona o radu i ostalih pozitivnih propisa Republike Hrvatske.

X . PLAĆA RADNIKA





Članak 58.

Plaća obuhvaća osnovnu plaću i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja Vrtić izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu i ovog Pravilnika ili drugog propisa isplaćuje radniku za obavljeni rad.

Osnovna bruto-plaća radnika utvrđuje se umnoškom koeficijenta radnog mjesta i osnovice u skladu s aktom Vrtića i ugovorom kojim je isti reguliran.

Visina plaće radnika regulirana je ugovorom o radu i drugim općim aktom Vrtića.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 59.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću zaposlenika
- istekom vremena na koji je sklopljen (ako je sklopljen na određeno vrijeme)
- kada zaposlenik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se Vrtić i radnik drukčije ne dogovore
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog nesposobnosti za rad
- sporazumom zaposlenika i Vrtića
- otkazom
- upisom brisanja Vrtića iz sudskog registra
- odlukom nadležnog suda.

Članak 60.

Sporazum zaposlenika i Vrtića o prestanku ugovora o radu mora biti sklopljen u pisanom obliku.

Prestanak radnog odnosa odgojitelja i stručnih suradnika

Članak 61.

Odgojitelji, stručni suradnici i ostali radnici, kojima se tijekom radnog staža u Vrtiću naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost, upućuju se na liječnički pregled.

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

Odgojitelju, stručnom suradniku i ostalim radnicima koji odbiju izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka, prestaje radni odnos u Vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada potvrdi da je radna sposobnost odgojitelja ili stručnog suradnika bitno narušena, Upravno vijeće donosi





odluku kojom se odgojitelj ili stručni suradnik oslobađa rada s djecom te ga, ako postoji mogućnost, raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima, sukladno Zakonu o radu.

Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada potvrdi da je radna sposobnost radnika bitno narušena, Upravno vijeće donosi odluku kojom se radnik oslobađa rada i, ako postoji mogućnost, raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima, sukladno Zakonu o radu.

Odgojitelju, stručnom suradniku i ostalim radnicima, koji odbiju raspored sukladno stavcima 4. i 5. ovoga članka, prestaje radni odnos u Vrtiću otkazom ugovora o radu, uz suglasnost radničkog vijeća.

Članak 62.

Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos:

- ako Upravno vijeće, na prijedlog ravnatelja i uz suglasnost radničkog vijeća, utvrdi da odgojitelj ili stručni suradnik ne ostvaruju odgojno-obrazovni program sukladno zakonu i propisu donesenom na temelju zakona,
- ako ne položi stručni ispit u propisanom roku,
- u drugim slučajevima utvrđenima Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju i Zakonom o radu.

Članak 63.

Ugovor o radu mogu otkazati obje ugovorne strane.

Otkaz ugovora o radu može biti redoviti i izvanredni.

Članak 64.

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

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

Članak 65.

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

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



- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 66.

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

- neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje obveza iz radnog odnosa,
- diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- nezakonito raspolaganje sredstvima Vrtića,
- nesvršishodno i neodgovorno korištenje imovine Vrtića,
- povreda propisa o zaštiti na radu, o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari,
- zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- odavanje poslovne, službene ili druge tajne koju je radnik saznao na radu ili u svezi s radom, zloupotreba prava korištenja bolovanja,
- povreda propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i životne okoline,
- povreda propisa o obrani i zaštiti,
- ometanje drugog radnika u radu,
- nezakonito otuđenje imovine Vrtića,
- neovlaštena posluga sredstvima koja su dana radnicima za izvršavanje njihovih poslova,
- dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva ili uzimanje alkohola odnosno drugog omamljujućeg sredstva tijekom radnog vremena,
- izazivanje nereda ili tuče u prostorijama Vrtića,
- neopravdano izostajanje s posla odnosno izostanak s posla o kojem ravnatelj nije obaviješten ili ne postoji opravdani razlog izostanka sukladno Zakonu o radu i drugim pozitivnim propisima,
- protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu Vrtića,
- kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi s radom,
- neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili je nastupila materijalna ili druga šteta za Vrtić,
- nanošenje materijalne ili druge štete Vrtiću i drugom radniku vlastitim radnjama ili propuštanjem istih,
- nedopušten ulazak u poslovne prostorije Vrtića,
- obavljanje rada kojim se konkurira Vrtiću,
- organiziranje ili sudjelovanje u štrajku na način protivan zakonu, kolektivnom ugovoru ili Pravilniku,
- podnošenje netočnog obračuna troškova službenog putovanja,



- neovlašteno korištenje opreme (hardware) ili programa (software) Vrtića,
- neprikladno ponašanje radnika prema poslovnim partnerima, drugim radnicima u Vrtiću i ostalim strankama Vrtića
- iznošenje ili prenošenje netočnih podataka o radu Vrtića, čime se nanosi šteta ugledu, davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka u Vrtiću,
- odbijanje odgode odnosno prekida korištenja odmora koji je u slučaju prijekne potrebe zatražio ravnatelj Vrtića,
- neopravdano odbijanje izvršenja naređenog posla,
- onemogućavanje ovlaštenog radnika u provođenju inventure, revizije ili drugog oblika interne kontrole,
- netočno evidentiranje podataka o radu s namjerom pribavljanja sebi ili drugoj osobi imovinske koristi,
- samovoljno napuštanje rada.

Članak 67.

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

Ukoliko Vrtić otkáže ugovor o radu zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

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

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

Članak 68.

Odredbe u svezi poslovno i osobno uvjetovanog otkaza, primjenjuju se na otkaz ugovora o radu koji je sklopljen na razdoblje duže od 6 mjeseci.

U slučaju otkaza ugovora o radu iz razloga poslovnog ili osobno uvjetovanog otkaza koji je sklopljen na razdoblje kraće od šest mjeseci, Vrtić je dužan otkazati radni odnos uz propisani ili ugovoreni otkazni rok.

Članak 69.

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





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

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

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

Članak 70.

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

Članak 71.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, Vrtić je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Vrtića da to učini.

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

Članak 72.

Otkaz mora biti u pisanom obliku i mora biti obrazložen.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje, a otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza sukladno Zakonu o općem upravnom postupku.

Otkazni rok ne teče u slučajevima predviđenim Zakonom o radu.

Članak 73.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok iznosi najmanje:

- 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno manje od 1 godine
- mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno 1 godinu
- mjesec dana i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno 2 godine
- 2 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno 5 godina
- 2 mjeseca i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno 10 godina
- 3 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu u Vrtiću proveo neprekidno 20 godina

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



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

Članak 74.

Radnik može na zahtjev Vrtića prestati raditi i prije isteka roka propisanog člankom 73. ovog Pravilnika ili ugovora o radu, ali mu je Vrtić obavezan isplatiti naknadu plaće i priznati sva prava kao da je radio za cijelo vrijeme otkaznog roka.

Članak 75.

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

Članak 76.

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

Članak 77.

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

Članak 78.

Radnik kojem Vrtić 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 prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa u Vrtiću.

Članak 79.

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 Vrtića.

Članak 80.

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

Ako Vrtić u roku od petnaest dana od dana dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.





Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim ako se ne radi o naknadi štete ili drugom novčanom potraživanju iz radnog odnosa.

XII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 81.

Vrtić se obvezuje osigurati zaštitu života i sigurnosti radnika na radu, a osobito: održavati strojeve, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, spriječavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

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

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

Radnik je dužan odmah obavijestiti Vrtić o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

Članak 82.

Vrtić je dužan zaštititi radnike od izravne i neizravne diskriminacije 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 zakonima na osnovi rasne ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, 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 ili spolne orijentacije.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovog članka.

Diskriminacijom u smislu ovog Pravilnika smatrat će se i propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama omogući:

- korištenje javno dostupnih resursa
- sudjelovanje u aktivnostima zaposlenih u Vrtiću
- pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjern teret za Vrtić.



Članak 83.

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim iz osnova iz članka 82. stavka 1. ovog Pravilnika, kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja ili bi mogla staviti radnika u nepovoljniji položaj po osnovi iz članka 82. stavka 1. ovog Pravilnika, u odnosu na druge radnike u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Težim oblikom diskriminacije u smislu ovog Pravilnika smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz članka 82. stavka 1. ovog Pravilnika (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je činjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija), ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.

Poticanje na diskriminaciju, ako je počinjeno s namjerom, smatrat će se diskriminacijom u smislu ovog Pravilnika.

Članak 84.

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

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

Članak 85.

Za pravodobno ostvarivanje prava iz radnog odnosa radnik treba dostaviti tijelima Vrtića osobne podatke i isprave:

- koje se odnose na evidencije iz rada
- o školovanju, osposobljavanju ili usavršavanju
- o zdravstvenom stanju ili stupnju invalidnosti
- o privremenoj nesposobnosti za rad najkasnije do zadnjeg dana u mjesecu za tekući mjesec
- u svezi sa zaštitom majčinstva
- za obračun poreza na dohodak i obračun osobnih odbitaka.

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

Svaki izmijenjeni podatak mora se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Članak 86.

Vrtić će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, samo radi ostvarivanja prava iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, na osnovi prethodno pribavljene suglasnosti radničkog vijeća.



Članak 87.

Vrtić će imenovati osobu, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).

Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika objavljuju se na oglasnoj ploči i web stranicama Vrtića, a uključuju: ime i prezime ovlaštene osobe, broj telefona, telefaksa te e-mail adresu.

Vrtić je dužan ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što podrazumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u sjedištu Vrtića tijekom cijelog ili u dijelu radnog dana, a ukoliko je to potrebno omogućiti će mu se i izlazak iz sjedišta Vrtića radi zaprimanja pritužbe.

Članak 88.

Vrtić je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Dostojanstvo radnika štiti se i od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja od strane nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova iz članka 82. stavka 1. ovog Pravilnika.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 89.

Ovlaštena osoba dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Ovlaštena osoba, u vezi s pritužbom, dužna je provesti dokazni postupak radi utvrđivanja potpunog i istinitog činjeničnog stanja, u kojem cilju može saslušati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti sučeljavanje, očevid te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj pritužbe tvrdi da ga je diskriminirala, uznemiravala ili spolno uznemiravala te u slučaju njihovog sučeljavanja, kao i o svim drugim poduzetim radnjama, ovlaštena osoba obvezna je sastaviti zapisnik odnosno napraviti službenu zabilješku.





U zapisniku tj. službenoj zabilješci posebno će se navesti da je ovlaštena osoba sve prisutne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni te da ih je upozorila na posljedice odavanja istih.

Zapisnik odnosno službenu zabilješku potpisuju sve osobe koje su bile prisutne pri njegovom sastavljanju.

Članak 90.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će utvrditi postojanje diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja podnositelja pritužbe, odnosno odbiti pritužbu ukoliko utvrdi da takav oblik povrede dostojanstva na koje je radnik ukazao u pritužbi, ne postoji.

Ukoliko je utvrđena povreda dostojanstva radnika, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje potkrepljuju postojanje diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja i predložiti ravnatelju da u odnosu na osobu koja je počinila takve radnje donese odgovarajuću odluku zbog povrede radne obveze iz članka 66. ovog Pravilnika.

Ovlaštena će osoba ravnatelju predložiti i poduzimanje drugih mjera radi sprečavanja nastavka uznemiravanja.

Članak 91.

Ravnatelj će na temelju prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja i diskriminacije i osobi koja je radnika diskriminirala, uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Ako Vrtić u roku iz članka 89. ovog Pravilnika, ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je, u daljnjem roku od osam dana, zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Iznimno, 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 od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 2. i 3. ovoga članka Pravilnika radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

XIII. POSLOVNA I PROFESIONALNA TAJNA





Članak 92.

Svi zaposleni u vrtiću dužni su čuvati kao poslovnu i profesionalnu tajnu sve informacije i podatke koje saznaju u tijeku obavljanja poslova i radnih zadataka, a koja su značajna za poslovanje, sukladno Statutu i drugima aktima Vrtića.

U slučaju nepridržavanja odredbi iz stavka 1. ovog članka radniku može prestati radni odnos, a ujedno će biti obvezan na naknadu nastale štete prema općim propisima obveznog prava.

XIV. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 93.

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

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

Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Vrtića, dostava se smatra izvršenom istekom osmog dana od dana objave pismena.

XV. NAKNADA ŠTETE

Članak 94.

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

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

Članak 95.

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

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

XVI. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA





Članak 96.

Vrtić će, ako radnici odluče, utemeljiti radničko vijeće i osigurati potrebne uvjete za rad radničkog vijeća. Poblži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i Vrtića.

Ravnatelj je odgovoran za pravodobno dostavljanje podataka radničkom vijeću u slučajevima kad je zakonom propisana obveza obavješćivanja, prethodnog savjetovanja ili pribavljanja suglasnosti radničkog vijeća na određene odluke i akte Vrtića.

Članak 97.

Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, njegova prava, sukladno Zakonu o radu, ima sindikalni povjerenik.

Članak 98.

Radničko vijeće dužno je, uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, najmanje dva puta godišnje sazvati skup svih radnika radi sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Vrtića, te o radu radničkog vijeća.

Ako nije utemeljeno radničko vijeće, skup radnika iz stavka 1. ovoga članka dužan je sazvati ravnatelj, uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom.

Ne dirajući u pravo radničkog vijeća da saziva skup radnika, ravnatelj može, ako ocijeni da je to potrebno, sazvati skup radnika vodeći računa da se time ne ograniče zakonske ovlasti radničkog vijeća. Ravnatelj se o sazivanju tog skupa radnika mora savjetovati sa radničkim vijećem.

Skupovi radnika mogu se održati po lokacijama ili smjenama, ako je to povoljnije glede nesmetanog odvijanja programa rada Vrtića.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 99.

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

Članak 100.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu (Klasa:035-03/14-01/4; Ur.broj: 2168/02-54-03-14-02, od 31. ožujka 2014. godine), te njegove Izmjene i dopune (Klasa: 035-03/15-01/4; Ur.broj: 2168/02-54-03-15-01 od 11. veljače 2015. godine).





Članak 101.

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

Članak 102.

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

KLASA: 035-03/15-01/4

URUDŽBENI BROJ: 2168/02-54-03-15-03

Medulin, 8. travnja 2015. godine

**PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA
Danijela Žgomba**

Na ovaj Pravilnik Radničko vijeće dalo je suglasnost (Klasa: 035-03/15-01/4, Ur.broj: 2168/02-54-03-15-04, od dana 5. ožujka 2015. godine.

Ovaj Pravilnik donesen je na 12. sjednici Upravnog vijeća 8. travnja 2015.godine. Objavljen je na oglasnoj ploči Vrtića dana 9. travnja 2015. godine, a stupa je na snagu 16. travnja 2015. godine.

**PREDSJEDNICA UPRAVNOG
VIJEĆA**

Danijela Žgomba

M.P.

RAVNATELJICA

Severka Verbanac

