

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23), članka 41. stavak 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 i 101/23), te članka 65. točke 1., alineja 2. i članka 85. stavak 1. alineja 3. i 9. Statuta Dječjeg vrtića Marjan, Upravno vijeće Dječjeg vrtića Marjan, Split, Put sv. Mande 11, nakon savjetovanja sa sindikalnim povjerenicama Sindikata radnika dječjih vrtića Grada Splita - HUS Split, Sindikalna podružnica Dječji vrtić Marjan i Sindikata obrazovanja, medija i kulture Hrvatske, Sindikalna podružnica Dječji vrtić Marjan, na svojoj 33. sjednici održanoj dana 08.11.2023. god., donosi

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

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa, plaće, organizacija rada, prava, obveze i odgovornosti radnika na radu ili u vezi s radom, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije, te druga bitna pitanja važna za radnike zaposlene u Dječjem vrtiću Marjan kao poslodavcu (u daljnjem tekstu: Vrtić).

(2) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 2.

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

(2) Ako se kolektivnim ugovorom, koji obvezuje Vrtić i radnika, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

(3) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

(4) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Vrtića, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 3.

(1) Radnik je obavezan savjesno obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, stručno se usavršavati, štiti poslovne interese Vrtića i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Vrtić se obvezuje radniku dati posao i isplatiti plaću za obavljeni rad te mu omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

(2) Vrtić ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 4.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

(2) Potrebu zapošljavanja novih radnika u Vrtiću utvrđuje ravnatelj.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 5.

(1) Ugovor o radu u pravilu se sklapa se na neodređeno vrijeme.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen zakonom.

(3) 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 6.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika
- privremenom povećanju opsega poslova; privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (program predškole, eksperimentalni program, kraći program i dr.)
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, odnosno oglasa, ali ne duže od 60 dana
- potrebi dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske Unije
- za zapošljavanje na poslovima za koje radnik ne ispunjava propisane uvjete u slučaju kada se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci.
- drugim objektivnim razlozima dopuštenima posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Članak 7.

(1) Vrtić je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

(2) Vrtić je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, o poslovima za koje bi ti radnici mogli u Vrtiću sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, objavom na oglasnoj ploči Vrtića, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 8.

(1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka ili ispunjenjem uvjeta utvrđenog tim ugovorom.

(2) Vrtić smije s istim radnikom sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine. Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, Vrtić može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme čime ukupno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine samo u slijedećim slučajevima:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju ili kolektivnim ugovorom

(4) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. ovog članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Vrtić s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa u Vrtiću do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

(5) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama zakona ili ako radnik nastavi raditi u Vrtiću i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme

Objava i provedba natječaja

Članak 9.

(1) Radni odnos u Vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.

(2) Odluku o objavi natječaja donosi upravno vijeće.

(3) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnoj ploči Vrtića.

(4) Iznimno, 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.
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u Vrtiću ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u Vrtiću ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova
- u slučaju kada iz opravdanih razloga koje utvrđuju upravna vijeća dječjih vrtića, radnik kojim ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u jednom dječjem vrtiću zasniva radni odnos u drugom dječjem vrtiću.

Članak 10.

(1) Natječaj treba sadržavati:

1. puni naziv i sjedište Vrtića,
2. naziv ili vrstu rada na koji se radnik zapošljava,
3. uvjete koje radnik treba ispuniti za zasnivanje radnog odnosa,
4. isprave kojima dokazuje ispunjenost uvjeta iz točke 3.,
5. vrijeme na koje sklapa ugovor o radu,
6. rok u kojemu kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj, koji ne može biti kraći od osam dana
7. načine dostave prijave kandidata na natječaj.

(2) Odluku o izboru između kandidata prijavljenih na natječaj donosi upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(3) Obavijest o izboru s imenom izabranog kandidata objavljuje se na oglasnoj ploči i web stranici Vrtića za što svi kandidati daju suglasnost dostavom prijave na natječaj.

- (4) Danom objave obavijesti o izboru svi kandidati se smatraju obaviješteni o ishodu natječajnog postupka, a Vrtić nije dužan vratiti natječajnu dokumentaciju prijavljenim kandidatima putem pošte.
- (5) Kandidati koji su se prijavili na natječaj mogu svoju dokumentaciju osobno preuzeti u Vrtiću u roku od mjesec dana od dana objave obavijesti, a u protivnom će se natječajna dokumentacija uništiti.
- (6) Iznimno, ako se na natječaj prijavi kandidat koji se poziva na pravo prednosti pri zapošljavanju prema posebnom zakonu isti se u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu sa izabranim kandidatom izvješćuje o rezultatima natječaja pisanom poštanskom pošiljkom s povratnicom.
- (7) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete propisane čl. 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.
- (8) Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa donosi upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.
- (9) Iznimno, u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

Oblik ugovora o radu

Članak 11.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Ugovor o radu u ime Vrtića sklapa ravnatelj.
- (3) Ugovor o radu s ravnateljem Vrtića, nakon provedenog natječajnog postupka i izbora ravnatelja sklapa osnivač Vrtića.
- (4) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.
- (5) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Vrtić je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- (6) Ako Vrtić prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (7) Vrtić je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja.

Članak 12.

- (1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati podatke o:
1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
 2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
 3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
 4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
 5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
 6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora

7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. toč. 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili ovaj Pravilnik koji uređuje ta pitanja.

Rad na izdvojenom radnom mjestu

Članak 13.

- (1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i ravnatelja, a koji nije prostor Vrtića.
- (2) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Vrtić može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.
- (3) Za rad iz stavka 2. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, ravnatelj je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 14.

- (1) Radnici moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja sukladno zakonu i drugim propisima.
- (2) Ako su zakonom, pravilnikom kojim se uređuje vrsta i stupanj stručne spreme radnika u dječjem vrtiću, kolektivnim ugovorom ili drugim propisima određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo osoba koji zadovoljava te uvjete.

Članak 15.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Vrtić o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, ravnatelj može uputiti radnika na liječnički pregled, a obavezan je to učiniti ako je prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisano zakonom ili drugim propisom.
- (3) Troškove liječničkog pregleda snosi Vrtić.

Članak 16.

Nazivi radnih mjesta s popisom i opisom poslova i posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu radi obavljanja određenih poslova radnih mjesta utvrđeni su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Vrtića, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Članak 17.

(1) Vrtić 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, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

(2) Vrtić je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

(3) Vrtić je dužan osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

(4) Na oraganizaciju provedbe, prava i obveze iz zaštite na radu primjenjuju se zakonski propisi zaštite na radu te Pravilnik o zaštiti na radu Vrtića.

Članak 18.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene radne sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće na radnom mjestu na koje je bio raspoređen prije toga.

Članak 19.

Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez njegove krivnje ili zbog profesionalnog oboljenja, isplatit će se plaća za skraćeno radno vrijeme i naknada plaće u visini razlike između naknade koju ostvaruje prema propisima mirovinskog osiguranja i plaće za puni fond sati radnog mjesta na koje je raspoređen.

Članak 20.

Radnicima kojima nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može prestati radni odnos bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona ili u slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem radnika.

Članak 21.

(1) Dužnost je svakog radnika brinuti se o osobnoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenosti i uputama koje mu je osigurao Vrtić.

(2) Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka. Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

(3) Prava iz prethodnog stavka ne primjenjuju se u slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa.

Članak 22.

Radnik ima pravo na kompletni preventivni sistematski pregled u pravilu svake dvije godine na teret osnivača.

Članak 23.

(1) Radnik je obavezan Vrtiću dostaviti pravodobno osobne podatke i isprave koje se odnose:

- na evidencije iz rada
- na ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa
- o školovanju, osposobljavanju ili usavršavanju

- o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti
- u svezi sa zaštitom majčinstva
- za obračun poreza na dohodak i obračun osobnih odbitaka.

(2) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz st. 1. ovog članka snosi radnik.

(3) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

(4) Vrtić će radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo one osobne podatke koji su nužni za navedenu svrhu, a te će podatke dostavljati samo na zahtjev sudova i drugih državnih ili javnih tijela.

(5) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili osoba koju za to posebno opunomoći.

Članak 24.

(1) Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja uživa povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

(2) Vrtić ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 25.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Trajanje probnog rada određeno je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Vrtića, na način da probni rad može trajati najviše 6 mjeseci.

(3) Iznimno od stavka 2. ovog članka. probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust. U ovom slučaju, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

(4) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i Vrtić pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

(5) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

(6) Na otkaz iz stavka 5. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim o obliku, obrazloženju i dostavi otkaza, o početku tijeka otkaznog roka i o sudskom raskidu ugovora o radu.

(7) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje jedan tjedan.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 26.

(1) Vrtić je dužan, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

(2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

(3) Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Vrtića uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

(4) Odgojitelji i stručni suradnici imaju pravo i obvezu permanentnog stručnog usavršavanja u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s pripravnikom sklopiti ugovor o radu

Članak 27.

(1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala Vrtić može zaposliti kao pripravnika.

(2) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

(3) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Trajanje pripravničkog staža

Članak 28.

Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

Način osposobljavanja pripravnika

Članak 29.

Pripravnik mora dobiti program osposobljavanja pripravnika, te se imenuje mentor i stručna komisija (povjerenstvo za stažiranje) koja prati i ocjenjuje rad pripravnika.

Članak 30.

(1) Pripravnik polaže stručni ispit, ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

(2) Ukoliko pripravnik ne položi stručni ispit iz prvog pokušaja ima pravo polagati ga još jednom u prvom slijedećem roku.

(3) Ako ni tada ne položi stručni ispit, radni odnos mu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

Članak 31.

Na pripravnike - odgojitelje i stručne suradnike u Vrtiću primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 i 101/23) i propisi donesenih na temelju zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganjem stručnog ispita.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 32.

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

(2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

(3) Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

(4) Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

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

V. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 33.

Puno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 34.

- (1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.
- (3) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Vrtić o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (4) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije ugovoreno.
- (5) Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme u Vrtiću proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.
- (6) Vrtić je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.
- (7) Ako radnik Vrtiću uputi naknadni sličan zahtjev, a Vrtić nije u mogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 35.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.
- (3) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme se izjednačuje s punim radnim vremenom.

Dodatni rad

Članak 36.

- (1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

(2) S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

(3) Radnik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(4) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

(5) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

(6) Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

Prekovremeni rad

Članak 37.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev ravnatelja dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

(2) Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.

(3) Iznimno od st. 1. i 2. ovoga članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika i u drugim izvanrednim okolnostima, radnik je obavezan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti, a onemogućavanje pravodobnog pisanog zahtjeva radniku, ravnatelj je dužan pisano potvrditi zahtjev u roku do sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen usmeno.

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

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

(6) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(7) Trudnica, roditelj s djetetom do 8 godine života te radnik koji radi s nepunim radnim vremenom kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Vrtiću pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(7) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatni rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 38.

(1) Strukturu radnih obveza u okviru radnog vremena Vrtić utvrđuje sukladno Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju, provedbenim propisima donesenim na temelju tog Zakona, te godišnjim planom i programom rada Vrtića.

(2) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana.

(3) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

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

- (5) Raspored radnog vremena radnika utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom.
- (6) Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda u pravilu najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.
- (7) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka utvrđenog vremena.
- (8) Radnik za trajanja radnog vremena može napustiti radni prostor Vrčića samo uz dopuštenje ravnatelja, ili osobe koju ravnatelj za to ovlasti.

Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 39.

- (1) Vrčić može po potrebi radno vrijeme rasporediti u nejednakom trajanju.
- (2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- (3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.
- (4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- (5) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.
- (6) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 40.

- (1) Zbog naravi posla i zahtjeva procesa rada Vrčića radno se vrijeme može preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja koje ne može biti duže od 12 mjeseci, radnik radi duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom preraspodjele ne smije biti duže od punog odnosno nepunog radnog vremena.
- (2) Odluku o preraspodjeli donosi ravnatelj. U slučaju da preraspodjela radnog vremena nije utvrđena kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Vrčića, ravnatelj je dužan utvrditi plan preraspodijelnog radnog vremena te takav plan dostaviti inspektoratu rada.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme u određenom razdoblju (najduže četiri mjeseca) ne može iznositi dulje od 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Zaštita određenih kategorija radnika

Članak 41.

- (1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.
- (2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s posebnim propisima, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi

u dodatnom radu može raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave Vrtiću pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(3) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb članovima obitelji sukladno članku 17.c Zakona o radu, a koji je u Vrtiću proveo šest mjeseci u radnom odnosu, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od Vrtića, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

(4) Vrtić je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovodnim početkom primjene.

Rad u smjenama

Članak 42.

(1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

(2) Smjenski radnik je radnik koji u Vrtiću u kojem je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

(3) Rad u smjeni je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 43.

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

(2) Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.

(3) Vrijeme odmora iz st. 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

(4) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

(5) Ako priroda posla ne omogućava stanku u tijeku rada, ravnatelj će omogućiti radniku da radi dnevno 30 minuta kraće.

Dnevni odmor

Članak 44.

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

Tjedni odmor

Članak 45.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor.

(2) Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.

(3) Tjedni odmor radnik koristi subotom i nedjeljom.

(4) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz st. 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Pravo na godišnji odmor

Članak 46.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Trajanje godišnjeg odmora

Članak 47.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana), a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana.

(2) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa u Vrtiću.

Članak 48.

(1) Na najmanje utvrđeni godišnji odmor iz prethodnog članka dodaje se broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika po osnovi sljedećih kriterija:

- | | | |
|----|---|----------------|
| a) | prema dužini radnog staža: | |
| | - do 5 godina | 2 radna dana |
| | - više od 5 do 10 godina | 3 radna dana |
| | - više od 10 do 15 godina | 4 radna dana |
| | - više od 15 do 20 godina | 5 radnih dana |
| | - više od 20 do 25 godina | 7 radnih dana |
| | - više od 25 do 30 godina | 8 radnih dana |
| | - više 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 i KV | 3 radna dana |
| | - poslovi NSS | 2 radna dana |
| c) | prema doprinosu na radu: | |
| | - ako ostvari izvrstan rezultat rada | 4 radna dana |
| | - ako ostvari vrlo uspješne rezultate rada | 3 radna dana |
| | - ako ostvaruje uspješne rezultate rada | 2 radna dana |
| | - ako ne ostvari uspješne rezultate na poslu zbog nenazočnosti na poslu | 0 dana |

- d) prema posebnim socijalnim uvjetima:
- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom 2 radna dana
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje 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
 - osobi s invaliditetom koja je upisana u hrvatski registar osoba s invaliditetom 3 radna dana

(2) Kada odgojitelj obavlja voditeljske poslove u vrtićkim objektima koji u svom sastavu imaju do 3 odgojne grupe ima pravo na 1 dodatni dan godišnjeg odmora, 2 dodatna dana godišnjeg odmora za vrtićke objekte koji u svom sastavu imaju od 4 do 5 odgojnih grupa, te 5 dodatnih dana godišnjeg odmora za vrtićke objekte koji u svom sastavu imaju više od 5 odgojnih grupa.

(3) Ukupno trajanje godišnjeg odmora obračunatog prema kriterijima iz st. 1. i 2. ovog članka određuje se tako da se na 20 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema navedenim kriterijima od a) do d) i st. 2. ovog članka.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 49.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor jer se prvi put zaposlio ili je imao prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine punog godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(3) Iznimno od odredbe st. 2. ovog članka i čl. 78. st. 2. Zakona o radu, radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

(4) Ako je Vrtić radniku iz st. 2. ovoga članka prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onoga koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 50.

(1) Puni godišnji odmor radnika se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

(2) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(3) Iznimno od odredbe st. 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

(4) Pri izračunavanju trajanja razmjernog dijela godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

(5) 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.

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 51.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 52.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu kao da je radio, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 53.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Vrtić je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 54.

(1) Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

(2) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti ravnatelja najmanje dva dana ranije, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Vrtića to onemogućuju.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 55.

(1) Radnici koriste godišnji odmor u pravilu tijekom ljetnih mjeseci, a sukladno važećim propisima, planu korištenja godišnjih odmora, te odluci o rasporedu i korištenju godišnjeg odmora koju za svakog radnika donosi ravnatelj.

(2) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi ravnatelj, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnika.

(3) Plan korištenja godišnjeg odmora, uz prethodno savjetovanje s povjerenicima sindikata na prijedlog ravnatelja donosi Upravno vijeće Vrtića najkasnije do 15. lipnja tekuće godine, a uzimajući u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

(4) Vrtić mora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

Članak 56.

- (1) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke ravnatelja.
- (2) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Troškovima iz prethodnog stavka ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.
- (5) Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.
- (6) Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 57.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dva tjedna, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora od dva tjedna ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- (4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (5) Iznimno od st. 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Vrtić nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Plaćeni dopust

Članak 58.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine za sljedeće slučajeve:

- sklapanje braka radnika.....5 radnih dana
- rođenje djeteta radnika.....5 radnih dana
- sklapanja braka djeteta radnika.....3 radna dana
- porođaja člana uže obitelji.....3 radna dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, unuka.....5 radnih dana
- smrt braće i sestara, djeda ili bake, te roditelja supružnika.....2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja.....4 radna dana
- selidbe u istom mjestu.....3 radna dana
- elementarnih nepogoda.....5 radnih dana

- teške bolesti člana uže obitelji (roditelja i djece).....5 radnih dana
- na poziv sudskih ili drugih ovlaštenih organa.....1 radni dan
- za dobrovoljne davaoce 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 i dr.2 radna dana
- obavljanje neodgovodivih poslova ili smrti člana šire obitelji.....1 radni dan
- polaganje ispita u obrazovanju za vlastite potrebe po ispitu....1 radni dan
- za vrijeme stručnog školovanja ili stručno osposobljavanja.....5 radnih dana

(2) Ako to zahtijevaju okolnosti radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, o čemu odluku donosi upravno vijeće Vrtića.

(3) Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi slučaj iz st. 1. ovog članka odobrava mu se plaćeni dopust u utvrđenom trajanju.

(4) Na pisani zahtjev radnika, plaćeni dopust iz st. 1 ovog članka odobrava ravnatelj.

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

(6) Ako okolnosti iz st. 1. ovog članka Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo prekinuti godišnji odmor za razdoblje korištenja plaćenog dopusta, te ostatak godišnjeg odmora koristiti naknadno prema dogovoru s ravnateljem.

(7) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 59.

(1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(2) Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.

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

(4) S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

(5) Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, ugovor o radu raskida se s danom odjave s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

(6) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Odsutnost s posla

Članak 60.

(1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz st. 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

VII. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Određivanje plaće

Članak 61.

- (1) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.
- (2) Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećane za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (3) Osnovica za obračun plaće iznosi 770,73 eura.
- (4) Plaća radnika u Vrčiću iz ovog Pravilnika i Kolektivnog ugovora Vrčića ne smije zaostajati za plaćom radnika u osnovnom obrazovanju, sukladno čl. 51. st. 1. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.
- (5) Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno za prethodni mjesec najkasnije do 15. u mjesecu.
- (6) Vrčić će radniku uručiti pisani obračun plaće.
- (7) Radnici imaju pravo izabrati banku preko koje će se isplaćivati plaća.
- (8) Vrčić se obvezuje, na temelju pisanog zahtjeva radnika, s radnikove plaće ustezati sindikalnu članarinu i uplatiti je na račun u skladu sa uputama sindikata, obustavljati i podmirivati povremene radnikove obveze prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

KOEFICIJENTI SLOŽENOSTI POSLOVA

Vrste radnih mjesta

pripadajući koeficijent

1. RADNA MJESTA I. VRSTE za koje je opći uvjet visoka stručna sprema:

1. STRUČNI SURADNIK: PEDAGOG	1,6935
2. STRUČNI SURADNIK: PSIHOLOG	1,6935
3. STRUČNI SURADNIK: LOGOPED	1,6935
4. STRUČNI SURADNIK: EDUKACIJSKI REHABILITATOR	1,6935
5. STRUČNI SURADNIK: KINEZIOLÓG	1,6935
6. STRUČNI SURADNIK: DEFEKTOLOG - ODGOJITELJ	1,6935
7. DEFEKTOLOG ODGOJITELJ (stručni radnik)	1,6935
8. STRUČNI SURADNIK (početnik, bez položenog stručnog ispita) pedagog, psiholog, defektolog-odgojitelj, defektolog rehabilitator defektolog logoped	1,4635
9. ODGOJITELJ	1,6935
10. ODGOJITELJ (početnik bez položenog stručnog ispita)	1,4635
11. ZDRAVSTVENI VODITELJ	1,6935
12. TAJNIK	1,6935
13. VODITELJ RAČUNOVODSTVA	1,6935
14. FINANCIJSKO RAČUNOVODSTVENI RADNIK	1,6935
15. PROJEKTNI KOORDINATOR	1,6935

2. RADNA MJESTA II. VRSTE za koje je opći uvjet viša stručna sprema

1. TAJNIK	1,5185
2. VODITELJ RAČUNOVODSTVA	1,5185
3. ODGOJITELJ	1,5185
4. ODGOJITELJ (bez položenog stručnog ispita)	1,3535

5. ZDRAVSTVENI VODITELJ 1,5185

3. RADNA MJESTA III. VRSTE za koje je opći uvjet srednja stručna sprema

1. ODGOJITELJ	1,4085
2. MEDICINSKA SESTRA (čl. 55. st. 2. Zakona o predš. odg. i obraz.)	1,4085
3. NJEGOVATELJ (čl. 29. st. 5. DPS-a)	1,1886
4. GLAVNA KUCHARICA	1,1886
5. FINACIJSKO RAČUNOVODSTVENI RADNICI	1,1886
6. ADMINISTRATOR	1,1886
7. KUCHARICA	1,1886
8. TEHNIČKO OSOBLJE	1,1886

4. RADNA MJESTA IV. VRSTE za koje je opći uvjet niža stručna sprema

1. SPREMAČICA	0,8986
2. PRALJA - ŠVELJA	0,8986

(9) Stručnom suradniku i stručnom djelatniku defektologu-odgojitelju, za napredovanje u zvanje savjetnika, utvrđuje se dodatak na koeficijent složenosti poslova od 15%.

(10) Stručnom suradniku i stručnom djelatniku defektologu-odgojitelju, za napredovanje u zvanje mentora, utvrđuje se dodatak na koeficijent složenosti poslova od 8%.

(11) Odgojitelju za napredovanje u zvanje savjetnika utvrđuje se dodatak na koeficijent složenosti poslova od 15%.

(12) Odgojitelju za napredovanje u zvanje mentora, utvrđuje se dodatak na koeficijent složenosti poslova od 8 %.

(13) Osnovna plaća uvećat će se ako radnik ima:

- akademski stupanj magistra znanosti (mr.sc.), stručni naziv magistar (mr.) odnosno akademski naziv sveučilišni specijalist (univ. spec.) 8%
- doktor znanosti 15%

u području relevantnom za posao na radnom mjestu kojeg obavlja.

(14) Za odgojitelje koji obavljaju poslove u programu vrtić u bolnici 5 %.

(15) Kada kuharica obavlja poslove glavne kuharice utvrđuje se koeficijent složenosti poslova od 5%.

Članak 62.

(1)Ukoliko se za to osiguraju sredstva u proračunu Grada Splita radnik stječe pravo na uvećanje koeficijenata složenosti poslova radnog mjesta, a obzirom na ostvareni neprekinuti radni staž u djelatnosti predškolskog odgoja i to:

- od navršenih 20 do navršenih 29 godina.....2%
- od navršenih 30 do navršenih 34 godine.....4%
- od navršenih 35 i više godina.....5%

(2) Kao neprekinuti radni staž smatra se radni staž u djelatnosti predškolskog odgoja ako prekid radnog odnosa nije bio duži od osam dana.

Uvećanje plaće

Članak 63.

(1) Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću	50%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	35%
- za dvokratni rad (prekid duži od 1 sata)	10%
- za smjenski rad	10%
- za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom	150%

(2) Uvećanja plaće iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 64.

(1) Za ostvarene natprosječne rezultate rada radniku se može isplatiti nagrada jedan put godišnje, ukoliko su osigurana sredstva.

(2) Upravno vijeće Vrtića pravilnikom utvrđuje kriterije nadprosječnih rezultata rada i način isplate dodatka za uspješnost u radu.

(3) Nagrada za natprosječne rezultate rada može iznositi najviše 30% od prosječne plaće isplaćene u Gradu Splitu za prethodni mjesec i ne može se ostvariti kao stalni dodatak uz plaću.

Naknade plaće

Članak 65.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio ako ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora i to najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca računavajući sva njegova primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio Vrtić
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom Vrtića.

Članak 66.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, odnosno za invalide rada prvih 7 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Članak 67.

Ako je radnik na bolovanju zbog ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos radnikove plaće isplaćene u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje, sukladno Zakonu o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN 80/13, 137/13, 98/19 i 33/23).

Članak 68.

Naknada plaće iz članka 65., 66. i 67. isplaćuju se radniku u vrijeme isplata plaća.

Plaća pripravnika

Članak 69.

Plaća pripravnika iznosi 85 % od osnovne plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 70.

(1) Vrtić je dužan najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, naknade za neiskorišteni godišnji odmor ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Vrtić koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

(3) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

VIII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 71.

(1) Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini 331,81 eura.

(2) Regres iz st. 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 72.

(1) Radniku kojem Vrtić otkazuje radni odnos otkazom nakon dvije godine neprekidnog rada u Vrtiću, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini 40% prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Vrtiću.

(2) Prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u visini tri prosječne neto plaće prema podacima Državnog zavoda za statistiku, isplaćene u posljednja tri mjeseca.

(3) Otpremnina iz st. 1. i 2. ovog članka dopijeva danom isplate plaće radniku.

(4) Vrtić koji na dan dospelosti iz st. 3. ovog članka ne isplati otpremninu ili je ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata otpremnine, radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

(5) Obračun iz st. 4. ovog članka je ovršna isprava.

Članak 73.

(1) Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za ukupni rad u predškolskim ustanovama Grada Splita, odnosno njegovim pravnim prednicima i to za:

- 10 godina u bruto iznosu od 298,63 eura
- 15 godina u bruto iznosu od 398,17 eura
- 20 godina u bruto iznosu od 497,71 eura

- 25 godina u bruto iznosu od 597,25 eura
- 30 godina u bruto iznosu od 696,74 eura
- 35 godina u bruto iznosu od 796,33 eura
- 40 godina u bruto iznosu od 995,42 eura
- 45 godina u bruto iznosu od 1194,51 eura

(2) Jubilarna nagrada iz st. 1. ovog članka obračunat će se na način koji je povoljniji za radnika, odnosno od pripadajućeg iznosa odbit će se neoporezivi dio koji je definiran Pravilnikom o porezu na dohodak, te ostatak obračunati kao oporeziv.

(3) Radnicima će se isplatiti jubilara nagrada iz st. 1. ovog članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Članak 74.

U povodu dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu koje tijekom godine puni 15 godina starosti, u maksimalnom iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez na dohodak.

Članak 75.

Za Božićne blagdane radniku će se isplatiti naknada u visini 331,81 eura.

Članak 76.

Radniku će se isplatiti jednom godišnje dar u naravi čija pojedinačna vrijednost ne prelazi neoporezivi iznos utvrđen Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 77.

(1) Radnik ima pravo na pomoć u slučajevima na temelju zakona i Pravilnika o porezu na dohodak u slučaju:

- smrti supružnika, djeteta i roditelja u iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak

(2) Radnik ima pravo na pomoć, jedan put godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti radnika

- bolovanja dužeg od 90 dana

u iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.

(3) Pod teškom invalidnošću iz prethodnog stavka ovog članka podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije koja prelazi 70%.

(4) Pravo na pomoć za bolovanje dulje od 90 dana nema radnik koji na temelju zakona ima pravo na naknadu plaće u iznosu 100% od osnovice za naknadu.

Članak 78.

(1) Uža obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika, u iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak i troškove pogreba.

(2) Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa dvije prosječne neto plaće isplaćene po radniku u Gradu Splitu u prethodna tri mjeseca.

(3) O pravu na pomoć u slučajevima određenom ovim člankom odluku donosi ravnatelj na temelju priložene dokumentacije radnika.

Članak 79.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica u iznosu najmanje u visini utvrđenoj Pravilnikom o porezu na dohodak i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

(2) Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnice
- duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnicica.

Članak 80.

- (1) Radnik koji putuje najmanje dvije stanice (tri stajališta javnog prijevoznika) ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom po pojedinačnoj karti za dva putovanja kupljena na kiosku do maksimalno 4. zone javnog gradskog prijevoza.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom po pojedinačnoj karti za dva putovanja kupljena na kiosku do maksimalno 4. zone javnog gradskog prijevoza.
- (3) Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.
- (4) Ako nije organiziran javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza na istu udaljenost na tom području.
- (5) Naknada za troškove prijevoza iz prethodnih stavaka ovoga članka isplaćuje se zajedno s plaćom za prethodni mjesec.
- (6) Ako radnik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa naknade za korištenje privatnog automobila u poslovne svrhe.
- (7) Kada će radnik koristiti privatni automobil u službene svrhe određuje ravnatelj.
- (8) Sredstva za naknadu troškova prijevoza isplatit će se iz sredstava Vrtića.

Članak 81.

- (1) Kada sindikalni povjerenik ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom Vrtića, Vrtić mu je dužan isplatiti naknadu plaće najmanje kao da je radio na poslovima radnog mjesta uz normalni učinak.
- (2) Kada sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pismenim sporazumom zaključenim između sindikata i poslodavca.

IX. OSNOVNE OBVEZE RADNIKA, POSLOVNA TAJNA TE ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA POSLODAVCA

Osnovne obveze radnika

Članak 82.

Obveza je svakog radnika da svoj rad i svoju radnu sposobnost, znanje i vještine koristi u obavljanju poslova prema sklopljenom ugovoru o radu, a sve poslove obavlja savjesno i pošteno i prema svom najboljem znanju, da štiti ugled Vrtića i svakodnevno osigurava učinkovito obavljanje djelatnosti Vrtića, te da održava dobre odnose u Vrtiću.

Članak 83.

Radnik je obvezan pridržavati se odredbi zakona, drugih propisa, ovog Pravilnika i ugovora o radu.

Poslovna tajna

Članak 84.

Svi podaci Vrtića, poslovne ili osobne naravi, pojedinosti organizacije i ustroja Vrtića, koje je radnik saznao

u obavljanju svojih poslova, smatraju se poslovnom tajnom.

Zaštita imovine i podataka poslodavca

Članak 85.

(1) Sa svim strojevima, alatom i priborom mora se postupati stručno i s pažnjom, a materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

(2) Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom kojom se koristi Vrtić.

(3) Iz prostora Vrtića ne smije se iznositi imovina Vrtića, uključujući poslovne dokumente, izvode iz poslovne dokumentacije, crteži, obrasci i sl., u originalu ili preslici, bez pisanog odobrenja ravnatelja.

Članak 86.

(1) Zabranjeno je svako unošenje uređaja za audio i vizualno snimanje te uređaja za prijenos podataka bez prethodnog pisanog odobrenja ravnatelja.

(2) Zabranjeno je korištenje imovine Vrtića u privatne svrhe, uključujući i sredstva komunikacije, bez prethodnog pisanog odobrenja ravnatelja.

X. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Vrtiću

Članak 87.

(1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Vrtiću, dužan je štetu naknaditi.

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

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

(4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 88.

(1) Radnik je dužan nadoknaditi štetu u paušalnom iznosu od 50 eura u slučaju:

- neopravdanog izostanka s posla
- nemarnog obavljanja poslova
- prestanka rada prije isteka otkaznog roka ako ima obvezu raditi
- nestručnog ili nepažljivog rukovanja sredstvima za rad
- zakašnjavaanja na posao, izlaska s posla za vrijeme rada ili napuštanja rada prije isteka radnog vremena
- ometanja jednog ili više radnika u obavljanju radnih obveza
- kršenja odredaba kućnog reda.

(2) Ako Vrtić utvrdi da je nastala šteta veća od iznosa iz st. 1. ovog članka, zahtijevat će nadoknadu u visini stvarno nastale štete.

(3) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako ovih nema, procjenom. Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 89.

Radnik će se djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete za koju je odgovoran, pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do tada nije uzrokovao štetu, te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

- ako se šteta može u cijelosti ukloniti radom u Vrčiću sredstvima rada Vrčića ili
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga posebno teško pogodila ili
- ako se radi o invalidu, starijem radniku, samohranom roditelju ili skrbniku ili
- ako se radi o manjoj šteti.

Članak 90.

(1) Naknada štete za koju je odgovoran radnik može se uskratiti iz plaće radnika samo uz pisanu suglasnost radnika.

(2) Obustava na plaći ne može prelaziti 10% mjesečne plaće radnika.

(3) Šteta se uskraćuje u više mjesečnih obroka do podmirenja dugovanja.

Članak 91.

(1) Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

(2) Ako radnik ne nadoknadi nastalu štetu dragovoljno, ravnatelj treba protiv radnika pokrenuti postupak za prisilnu nadoknadu štete.

Regresna odgovornost radnika

Članak 92.

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

Odgovornost Vrčića za štetu uzrokovanu radniku

Članak 93.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Vrčić je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz st. 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Vrčić uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 94.

(1) Radnik ne smije bez suglasnosti upravnog vijeća, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Vrčić.

(2) Suglasnost iz prethodnog članka daje upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 95.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. smrću poslodavca fizičke osobe
3. smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisima nije došlo do prijenosa obrta
4. prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisima,
5. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
6. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Vrtić i radnik drukčije ne dogovore,
7. sporazumom radnika i Vrtića,
8. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
9. otkazom,
10. odlukom nadležnog suda.

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 96.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

Otkaz ugovora o radu

Članak 97.

Vrtić i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 98.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan 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).

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

Članak 99.

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

(2) Vrtić koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

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

Članak 100.

(1) Ravnatelj Vrtića, uz prethodnu odluku upravnog vijeća može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik kršio obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu, te propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti
- namjernog nanošenja znatnije štete
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

(2) Radi kršenja obveza iz st. 1. ovoga članka Vrtić može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim člankom 116. Zakona o radu.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 101.

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

(2) Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se primjerice:

1. namjerno i drugo odbijanje izvršavanje obveza iz ugovora o radu
2. zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti
3. konzumiranje alkohola ili drugih opijata za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju
4. otuđenje ili uništavanje imovine Vrtića
5. izazivanje nereda, tučnjave, grub i necivilizirani odnos prema drugim radnicima ili strankama i sl.
6. odbijanje izvršenja odluke o upućivanju na liječnički pregled prema čl. 31. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i čl. 24. Zakona o radu.
7. namjernog zlostavljanja i zanemarivanja djeteta.

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

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 102.

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

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 103.

(1) Otkaz mora imati pisani oblik.

(2) Vrtić mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 104.

(1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

(2) Iznimno od st. 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(4) Iznimno od st. 3. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.

(5) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad osim u slučaju radnika kojem je Vrtić prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(7) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg Vrtić nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznog roka.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 105.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rokovi utvrđuju se sukladno rokovima propisanim Zakonom radu.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 106.

(1) Odredbe Zakona o radu koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Vrtić otkaže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2) Ako u slučaju iz st. 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Vrtića, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

(3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Vrtić, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

(4) U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od Vrtića zahtijevati ostvarenja povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Vrtić, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Otpremnina

Članak 107.

(1) Radnik kojem Vrtić otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa s Vrtićem.

(2) Otpremnina iz st. 1. ovog članka određuje se u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Vrtiću.

(3) Ukupan iznos otpremnine iz st. 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 108.

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

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

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

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 109.

(1) O statusu radnika u Vrtiću odlučuju ravnatelj i Upravno vijeće.

(2) U svezi sa st. 1. ovog članka ravnatelj:

- u slučaju smrti radnika isprave radnika predaje nekome od članova radnikove obitelji
- izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme
- izvješćuje radnika s navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu

ili s radnikom dogovara nastavak rada

- upućuje radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova
- sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu
- izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa
- privremeno udaljuje s posla radnika protiv kojega je pokrenut i vodi se kazneni ili prekršajni postupak za neko od kaznenih ili prekršajnih djela propisanih člankom 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju
- izvješćuje pripravnika, drugog odgojitelja ili stručnog suradnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita
- izvješćuje radnike koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad, o gubitku daljeg prava rada u Vrčiću
- provodi postupak savjetovanja s sindikatom i osigurava dokaze o razlozima za izvanredni ili redoviti otkaz ugovora o radu
- predlaže Upravnom vijeću donošenje odluke o izvanrednom ili redovitom otkazu ugovora o radu
- prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova
- radniku u roku do osam dana na njegov zahtjev izdaje potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa, a u roku do 15 dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja te mu izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Vrčiću
- obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, Statutom i drugim općim aktima Vrčića.

(3) U svezi sa st. 1. ovoga članka Upravno vijeće:

- odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o zasnivanju radnog odnosa, te donošenju odluka o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu
- odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o upućivanju na liječnički pregled odgojitelja i stručnih suradnika kojima je narušeno psiho-fizičko stanje u mjeri koja bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost
- odlučuje na prijedlog ravnatelja o utvrđivanju viška radnika i programu zbrinjavanja viška radnika
- odlučuje o zahtjevima radnika za ostvarivanje prava iz radnog odnosa
- obavlja druge poslove za koje je ovlašteno propisima, statutom i drugim općim aktima Vrčića.

Članak 110.

(1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dana dostave akta kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti Upravnom vijeću zahtjev za zaštitu prava.

(2) Ako raspolaže relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, Upravno vijeće može o zahtjevu iz st. 1. ovog članka odlučiti u roku od 15 dana od primitka zahtjeva.

Članak 111.

Ako Upravno vijeće utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz čl. 110. st. 1. ovog Pravilnika ili ako je njegov zahtjev nerazumljiv, zahtjev radnika će odbaciti.

Članak 112.

Ukoliko ne postupi prema čl. 111. ovog Pravilnika, odlučujući o zahtjevu, Upravno vijeće može:

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

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 113.

- (1) Odluke o otkazu ugovora o radu, odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa, potvrde, isprave, akti i ostala pismena (u daljnjem tekstu: pismena) dostavljaju se radniku u poslovnim prostorima Vrtića za radnog vremena.
- (2) Potvrdu o izvršenom dostavljanju potpisuju dostavljač i radnik. Radnik treba na dostavnici sam označiti nadnevak primitka pismena. Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na pismenu.
- (2) Ako se radnik ne nalazi na radu, radniku se treba pismeno dostaviti preporučenom poštom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Vrtiću.
- (3) U slučaju odbijanja prijama pismena ili drugog razloga neuspjelog načina dostave iz st. 2. ovog članka, dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Vrtića.
- (3) Protekom roka od 8 (osam) dana smatra se da je pismeno dostavljeno radniku, što na pismenu potvrđuje ravnatelj.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 114.

- (1) Radnik koji smatra da mu je Vrtić povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Vrtića ostvarenje toga prava.
- (2) Ako Vrtić u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz st. 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Vrtiću nije podnio zahtjev iz st. 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
- (4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.
- (5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 115.

- (1) Vrtić je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.
- (2) Vrtić 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 sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.
- (3) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.
- (4) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili 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 naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili

spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Članak 116.

(1) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

(2) Ravnatelj je dužan imenovati nekog od radnika Vrtića koji će osim njega zaprimati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 117.

(1) Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika Vrtića neposredno uoči da neki od radnika Vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike dužan ga je upozoriti na povrede obveza iz radnog odnosa.

(2) Ako radnik nastavi s ponašanjem iz st. 1. ovog članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora Vrtića.

(3) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz st. 2. ovog članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu kako bi osigurao provođenja naloga o udaljenju.

Članak 118.

(1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba o uznemiravanju odmah podnijeti pritužbu ravnatelju.

(2) U skladu s pritužbom radnika ravnatelj je dužan u roku do 8 dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

(3) Radnik za kojeg postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je ravnatelju istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.

(4) Odbijanje radnika da postupi prema st. 3. ovog članka smatra se radnikovim povredom obveze iz radnog odnosa.

Članak 119.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Vrtića prema člancima 117. i 118. ovog Pravilnika ravnatelj je ovlašten u zavisnosti od težine povrede obveze iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito ili izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 120.

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

Članak 121.

Ako ravnatelj u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprječavanje 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.

Članak 122.

- (1) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će ravnatelj 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.
- (2) Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka, kao i u slučaju iz st. 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (3) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Vrtić može zahtijevati povrat isplaćene naknade.
- (4) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

XIV. RADNIČKO VIJEĆE I SINDIKAT

Članak 123.

Vrtić se obvezuje osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja koja su utvrđena Ustavom Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i kolektivnim ugovorom Vrtića.

Članak 124.

- (1) Vrtić će ako radnici odluče izabrati radničko vijeće, osigurati potrebne uvjete za rad radničkog vijeća.
- (2) Uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između Vrtića i radničkog vijeća.

Članak 125.

- (1) Ako radnici ne izaberu radničko vijeće, njegova prava sukladno Zakonu o radu imaju sindikalni povjerenici.
- (2) Uvjeti za rad sindikalnih povjerenika uredit će se sporazumom s ravnateljem Vrtića.

Članak 126.

- (1) Radnici imaju pravo organizirati se u sindikat, radi zaštite prava i interesa u Vrtiću, sukladno zakonu.
- (2) Sindikati u Vrtiću djeluju u skladu s zakonom i odredbama kolektivnog ugovora Vrtića.
- (3) Sindikati mogu izabrati sindikalne predstavnike, odnosno povjerenike koji će zastupati radnike i brinuti se za zaštitu njihovih interesa u Vrtiću.
- (4) Sindikalnim predstavnicima ili povjerenicima dopušten je pristup u svim važnim pitanjima od interesa za radnike Vrtića.
- (5) Sindikalni predstavnici ili povjerenici prate provedbu ovog Pravilnika i kolektivnog ugovora Vrtića.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 127.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Dječjeg vrtića Marjan, KLASA: 012-03/21-01/01, URBROJ: 2181-68-02-21-01, od 07.06.2021. god.

Članak 128.

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



Predsjednica Upravnog vijeća:
Dina Lijić

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Dina Lijić", written over a horizontal line.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči i mrežnoj stranici Vrtića dana 09.11.2023. god.



Ravnateljica:
mr. Anj Mrnjavac, prof.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Anj Mrnjavac", written over a horizontal line.

KLASA: 011-03/23-01/01
URBROJ: 2181-1-295-02-23-06
U Splitu, 08.11. 2023. god.