

Na temelju članaka 26. i 27. Zakona o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23), u nastavku teksta Zakon), i članka 45. Statuta Dječjeg vrtića Videk (KLASA:007-02/22-02/4,URBROJ: 238/03-05/1-22-2 od 24.11.2022. godine) i u svezi sa Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23), Upravno vijeće Dječjeg vrtića Videk na sjednici održanoj 28.5.2024. godine uz prethodnu suglasnost Osnivača (KLASA: 601-02/24-01/10, URBROJ: 238-3-03/06-24-2 od 22.5.2024.g.) donijelo je:

PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA VIDEK

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i poslodavca, uvjeti rada, plaće, naknade plaća i druga pitanja u svezi s radom.

Izrazi koji se koriste u ovom pravilniku, a imaju rodno značenje, odnose se jednako na muški i ženski rod.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

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

Članak 3.

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

Poslodavac može kod zapošljavanja radnika u slučaju jednakog ispunjavanja općih i posebnih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa dati prednost spolu koji je podzastupljen.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos u dječjem vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.

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 dječjeg vrtića, a rok za primanje prijava 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
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova.

Članak 5.

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

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

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen smatra se da je sklopljen na neodređeno 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 u najdužem trajanju od tri godine.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

S istim radnikom smije se 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, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba,
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne duže od 60 dana,
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana,
- poslovima za koje se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, u kojem slučaju će se natječaj 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,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Članak 7 .

Ocjenu o potrebi sklapanja ugovora o radu s novim radnicima donosi ravnatelj u skladu s godišnjim planom i programom rada poslodavca, a na temelju prethodno pribavljene suglasnosti Osnivača.

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

Odgovornost, stručni suradnici i ostali radnici biraju se na temelju javnog natječaja, što ga raspisuje Upravno vijeće poslodavca na web stranici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i web stranici Vrtića.

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

Odluku o izboru između prijavljenih kandidata na javni natječaj, i o zasnivanju radnog odnosa s izabranim kandidatom donosi Upravno vijeće poslodavca.

Na temelju odluke o izboru, ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj.

Sudionike natječaja koji nisu izabrani, ravnatelj vrtića o tome izvješćuje objavom na mrežnim stranicama vrtića.

Za obavljanje poslova koji ne trpe odgodu ili za kojima potreba ne traje duže od 60 dana, ravnatelj može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme bez objavljivanja javnog natječaja, ali samo za razdoblje najduže do 60 dana.

Odgovorno-obrazovni radnici i ostali radnici u dječjim vrtićima koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme mogu, iz opravdanih razloga, koje utvrđuju upravna vijeća dječjih vrtića, u drugom dječjem vrtiću zasnovati radni odnos bez natječaja.

Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

- strankama te njihovu prebivalište, odnosno sjedište
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
- nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
- danu početka rada
- očekivanom trajanju ugovora u slučaju sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, odnosno načinu određivanja trajanja toga odmora
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
- trajanju redovnog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavaka u ugovoru može se uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise ili odredbe ovog Pravilnika koji uređuju ta pitanja.

Prije sklapanja ugovora o radu, ravnatelj ili osoba koju on odredi je dužna upoznati radnika s odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata vrtića kojima se uređuju prava i obveze radnika.

Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti aneks ugovora kojim mijenjaju pojedine uglave ugovora o radu.

Članak 9.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Poslodavac je dužan u zakonskom roku radniku uručiti primjerak prijave i odjave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početku rada.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina života ako ne pohađa osnovno obrazovanje.

Malodobnik stariji od petnaest godina života može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

Članak 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca 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.

U slučaju da radnik ne postupi u skladu s obavezom iz stavka 1. ovog članka Poslodavac mu može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova poslodavac 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, a radnik nema važeću svjedodžbu o zdravstvenoj sposobnosti.

Članak 12.

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

3. Probni rad

Članak 13.

Prigodom sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme može se ugovoriti probni rad.

Odluku o potrebi za probnim radom donosi ovlašteno tijelo koje donosi odluku o izboru radnika.

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

Članak 14.

Ravnatelj imenuje povjerenstvo za praćenje rada i provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika na probnom radu.

Povjerenstvo ima tri člana, koji moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i radnik na probnom radu.

Na temelju pisanog izvješća povjerenstva, ravnatelj najkasnije posljednjeg dana probnog rada izdaje radniku pisanu potvrdu o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida uz otkazni rok od sedam dana. Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen i u pisanom obliku.

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

III. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 15.

Poslodavac će u skladu s mogućnostima i potrebama rada, omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

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

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

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

Članak 16.

Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji obvezni su stručno se usavršavati sukladno propisima koje donosi ministar nadležan za obrazovanje, a zdravstvena voditeljica u skladu s propisima koje donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji mogu, dok su u radnom odnosu, napredovati u struci i stjecati položajna zvanja mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika.

Odgojiteljima, stručnim suradnicima i ravnateljima se u slučaju privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskog ili roditeljskog dopusta ili posvojiteljskog dopusta ili mirovanja radnog odnosa produljuje rok na koji su izabrani u odgovarajuće zvanje za onoliko vremena koliko je trajala privremena odsutnost s rada.

Članak 17.

Pripravnici kod poslodavca su:

- odgojitelji i stručni suradnici za koje je posebnim zakonom i drugim propisima utvrđena obveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.

Članak 18.

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

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

Povjerenstvo za staziranje imenuje ravnatelj, a čine ga:

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

Sadržaj i način rada povjerenstva, propisuje se poslovníkom o radu povjerenstva za staziranje kojeg donosi Ministarstvo nadležno za poslove obrazovanja.

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

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

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

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

Cjeloviti program staziranja vrtić je obvezan donijeti najkasnije 15 dana od zasnivanja radnog odnosa pripravnika.

Pripravnik je dužan sudjelovati u svim dijelovima odgojno obrazovnog rada.

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.

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.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u navedenom roku ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

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 poslove obrazovanja.

Osoba koja se zapošljava na mjestu stručnoga suradnika ili odgojitelja, a koja je položila stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja ili izvan njega, obvezna je položiti razlikovni dio stručnog ispita pri čemu nema status pripravnika.

Osoba iz članka 24. stavka 4. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju koja nije položila stručni ispit za učitelja dužna je položiti stručni ispit za odgojitelja u roku od godinu dana od stjecanja kvalifikacije za odgojitelja sukladno odredbama ovoga Zakona.

Način i uvjete polaganja stručnog ispita, kao i program pripravničkog staža propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

IV. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 19.

Puno radno vrijeme radnika u vrtiću iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac s kojim radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad da pisanu suglasnost.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 20.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopiti će se kada narav i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad s punim radnim vremenom.

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

Ako narav posla i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

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

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

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

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.

3. Prekovremeni rad

Članak 21.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Članak 22.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- maloljetnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege djeteta s težim tjelesnim ili mentalnim oštećenjem.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te ostali radnici određeni Zakonom o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

4. Preraspodjela radnog vremena

Članak 23.

Zbog naravi posla i zahtjeva procesa rada, radno vrijeme se može preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena.

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

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 2. ovoga članka može u određenom razdoblju iznositi najviše 48 sati tjedno s tim da se korištenjem slobodnih dana osigura da radnik prosječno ne radi duže od 40 sati tjedno tijekom pedagoške godine.

Iznimno preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno pod uvjetom da radnik poslodavcu dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

5. Raspored radnog vremena

Članak 24.

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.

Radnik za trajanja radnog vremena smije napustiti radni prostor Vrtića samo uz dopuštenje ravnatelja.

Mjesečna evidencija radnog vremena radnika vodi se na temelju Odluke ravnatelja.

U slučaju utvrđene potrebe djece za ostvarivanjem programa subotom, za potreban broj radnika mora se odrediti drugačiji tjedni raspored radnog vremena.

Članak 25.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se Godišnjim planom i programom rada poslodavca.

Svakom radniku ravnatelj izdaje rješenje o godišnjem zaduženju i strukturi radnog vremena te prati ostvarivanje utvrđenih obveza radnika tijekom pedagoške godine.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 26.

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

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

Ako narav pojedinih poslova ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima to će se vrijeme preraspodijeliti u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja.

2. Dnevni odmor

Članak 27.

Odmor između dva uzastopna radna dana iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 28.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedeća dva tjedna.

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, može ga koristiti naknadno prema odluci ravnatelja.

4. Godišnji odmor

Članak 29.

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

Maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima ga, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

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

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 čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora, najmanje polovica jednog dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Članak 30.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na minimalni broj dana iz članka 29. Pravilnika dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim pojedinačno određenim mjerilima:

a) s obzirom na dužinu radnog staža:

- od 5 do 10 godina	1 radni dan
- od 10 do 15 godina	2 radna dana
- od 15 do 20 godina	3 radna dana
- od 20 do 25 godina	4 radnih dana
- od 25 do 30 godina radnog staža	5 radnih dana
- od 30 i više godina radnog staža	7 radnih dana

b) s obzirom na složenosti poslova:

- poslovi za koje je uvjet OŠ, NSS	1 radni dan
- poslovi za koje je uvjet SSS	2 radna dana
- poslovi za koje je uvjet VŠS	3 radna dana
- poslovi za koje je uvjet VSS	4 radna dana

c) s obzirom na uvjete rada:

- poslovi obavljanje kojih je vezano uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, pralja, švelja, kuharica, ekonom, domar, vozač) 2 radna dana
- poslovi čije je obavljanje vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima (ravnatelj, stručni

suradnik, medicinska sestra, odgojitelj,	4 radna dana
- tajnik, voditelj i radnik u računovodstvu	3 radna dana
- poslovi odgojitelja koji rade na više programa ili više objekata dodatno	1 radni dan

d) s obzirom na posebne socijalne uvjete:

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

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti kraće od 20 radnih dana, niti može iznositi više od 30 dana, osim u slučajevima stavka 2. članka 29. ovog Pravilnika.

Članak 31.

Prigodom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani određeni zakonom.

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

Članak 32.

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

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugoga zakonom određenog opravdanog razloga, ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovoga članka.

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na srazmjerni dio godišnjeg odmora.

Iznos naknade za neiskorišteni godišnji odmor određuje se u visini plaće na koju bi radnik imao pravo da je radio.

Prilikom prestanka ugovora o radu poslodavac je obvezan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, a naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 33.

Godišnji odmor u pravilu se koristi u srpnju ili kolovozu.

Plan korištenja godišnjih odmora utvrđuje ravnatelj uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem-sindikatom.

Na temelju plana korištenja godišnjih odmora, svakom se radniku dostavlja odluka o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Godišnji odmor se može koristiti u dva ili više dijelova.

Neiskorišteni /razmjerni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora iz prošle kalendarske godine koji nije iskorišten ili je prekinut zbog bolesti ili korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine.

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.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva (2) tjedna u neprekidnom trajanju pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva (2) tjedna.

5. Plaćeni dopust

Članak 34.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust), ukupno najviše 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenja djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici, roditelja, očuha i maćehe, posvojitelja, djeteta, pastorka, posvojenika i unuka	5 radnih dana
- smrti brata, sestre, djeda, bake ili roditelja supružnika	2 radna dana,
- smrti brata, sestre, djeda, bake supružnika	1 radni dan
- selidbe u istom mjestu stanovanja	1 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	2 radna dana
- dobrovoljnom davatelju krvi za svako davanje	1 radna dana
- teške bolesti djeteta, pastorka, posvojenika, supružnika ili osobe s kojom živi u izvanbračnoj zajednici, ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi put	do 7 radnih dana
- poziva pravosudnih organa (parnice, svjedočenja, ostavine)	2 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
- elementarne nepogode	3 radna dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1.ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom godine iskoristio prema drugim osnovama.

Članak 35.

Radnik kojega poslodavac upućuje na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita, ukupno do 15 radnih dana godišnje.

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

Ako to zahtijevaju okolnosti, radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje u dužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj godini.

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

Članak 36.

Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije dva dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta.

O pisanom zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.

6. Neplaćeni dopust

Članak 37.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova poslodavca, a osobito radi:

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

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

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

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrčić, ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o gubitku prava rada u Vrčiću.

7. Odsustvo s posla

Članak 38.

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.

Takvo razdoblje odsutnosti s posla smatra se vremenom provedenim na radu.

O potrebi radnika za korištenjem odsustva s posla obavezan je izvijestiti ravnatelja prije odsustva.

VI. PLAĆE I NAKNADE

Plaća

Članak 39.

Poslodavac će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće,
- dodatka na plaću za rad u posebnim situacijama,
- stimulativnog dodatka, ako je on predviđen posebnom odlukom poslodavca.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5 posto za svaku navršenu godinu radnoga staža.

Članak 40.

Osnovica za obračun plaće radnicima utvrđuje se zaključkom načelnika, na prijedlog ravnatelja.

Članak 41.

Koeficijenti radnih mjesta radnika u predškolskim ustanovama koji se primjenjuju ovim Pravilnikom određeni su prema Uredbi o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama (NN 22/24) te glase:

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENTI
1. RAVNATELJ	
1.1. RAVNATELJ PREDŠKOLSKE USTANOVE (VSS) – s više od 400 djece	2,80
- IZVRSNI SAVJETNIK	3,73
- SAVJETNIK	3,39
- MENTOR	3,08
1.2. RAVNATELJ PREDŠKOLSKE USTANOVE (VŠS) – s više od 400 djece	2,60
- IZVRSNI SAVJETNIK	3,46
- SAVJETNIK	3,15
- MENTOR	2,86
1.3. RAVNATELJ PREDŠKOLSKE USTANOVE (VSS) – do 400 djece	2,60
- IZVRSNI SAVJETNIK	3,46
- SAVJETNIK	3,15
- MENTOR	2,86
1.4. RAVNATELJ PREDŠKOLSKE USTANOVE (VŠS) – do 400 djece	2,40
- IZVRSNI SAVJETNIK	3,19
- SAVJETNIK	2,90
- MENTOR	2,64
2. STRUČNO – PEDAGOŠKI POSLOVI	
2.1. PEDAGOG, PSIHOLOG, LOGOPED, MAG. RANOG I PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA (VSS)	
- IZVRSNI SAVJETNIK	2,62
- SAVJETNIK	2,38
- MENTOR	2,17
- S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	2,01
- BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,81
2.2. DEFEKTOLOG – REHABILITATOR (VSS)	
- DEFEKTOLOG – REHABILITATOR IZVRSNI SAVJETNIK	2,76

- DEFEKTOLOG – REHABILITATOR SAVJETNIK	2,51
- DEFEKTOLOG – REHABILITATOR MENTOR	2,28
- DEFEKTOLOG – REHABILITATOR S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	2,11
- DEFEKTOLOG – REHABILITATOR BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,90
2.3. MEDICINSKA SESTRA – ZDRAVSTVENI VODITELJ	
- MEDICINSKA SESTRA (VSS)	2,01
- MEDICINSKA SESTRA (VŠS)	1,80
2.4. ODGOJITELJ (VŠS)	
- ODGOJITELJ IZVRSNI SAVJETNIK	2,38
- ODGOJITELJ SAVJETNIK	2,17
- ODGOJITELJ MENTOR	1,98
- ODGOJITELJ S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	
	1,80
- ODGOJITELJ BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,62
2.5. POMOĆNIK ZA DJECU S TEŠKOĆAMA U RAZVOJU I STRUČNI KOMUNIKACIJSKI POSREDNIK (SSS)	1,25
3. PRAVNI, ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVENO – FINACIJSKI POSLOVI	
3.1. VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VSS / VŠS)	2,01
3.2. TAJNIK (VSS / VŠS)	2,01
3.3. ADMINISTRATIVNI REFERENT, RAČUNOVODSTVENI REFERENT, (SSS)	1,43
4. POMOĆNO – TEHNIČKI POSLOVI	
4.1. GLAVNI KUHAR (SSS)	1,43
4.2. DOMAR - RUKOVODITELJ POSTROJENJA ZA LOŽENJE (SSS)	1,39
4.3. KUHAR (KV)	1,30
4.4. DOMAR-VOZAČ, DOMAR (KV)	1,25
4.5. POMOĆNI POSLOVI U KUHINJI, SPREMAČICA (PKV, NSS)	1,06

Koeficijent složenosti poslova povećava se:

- odgojitelju koji provodi posebne i alternativne programe (osim programa ljetovanja i zimovanja) 10%
- sindikalnom povjereniku 5%
- voditelju područnog objekta zaduženom za poslove organizacije rada:
- od 2 do 5 skupina 5%
- više od 5 skupina 10%

Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta može se povećati sukladno povećanju opsega poslova, odlukom Upravnog vijeća.

Članak 42.

Osnovna plaća radnika povećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- za noćni rad	50%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	50%

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom radnik ima pravo na naknadu plaće i plaću za ostvarene sate rada uvećanu za 50%.

Umjesto povećanja osnovne plaće na osnovi posebnih situacija, radnik može koristiti slobodne radne dane.

Članak 43.

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

Članak 44.

Plaća i naknada plaće se isplaćuju za prethodni mjesec najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu.

Poslodavac će radniku, prigodom isplate, uručiti izračun plaće, naknade plaće i otpremnine.

Ako poslodavac na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, ili otpremninu dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaća, naknada plaće ili otpremnine radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Na zahtjev radnika poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

2. Naknada plaće

Članak 45.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće za razdoblje kada ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac,
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Članak 46.

Za rad u radničkom vijeću predstavnik radnika ima pravo na naknadu plaće za broj sati utvrđen zakonom ili sporazumom poslodavca i radničkog vijeća u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada.

Članak 47.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 75% njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Članak 48.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac, isplaćuje se zajedno sa plaćom.

Članak 49.

Radniku se može isplatiti stimulativni dodatak do visine 20% njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu, u slučajevima predviđenima posebnom odlukom poslodavca, na prijedlog ravnatelja, uz prethodnu suglasnost osnivača.

3. Materijalna primanja radnika

Članak 50.

Radniku pripada pravo na **regres** kao naknadu za korištenje godišnjeg odmora u iznosu prema Odluci osnivača. Regres će se zaposlenicima isplatiti najkasnije do 15. srpnja tekuće godine. Radnik koji ostvaruje pravo na srazmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa srazmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na srazmjerni dio godišnjeg odmora. Invalid rada koji radi pola radnog vremena ima pravo na regres i ostala materijalna prava na način i u visini kao i radnici s punim radnim vremenom.

Radnik ima pravo na isplatu Uskrsnice povodom Uskrsnjih blagdana u iznosu prema Odluci osnivača. Pravo na isplatu ima radnik koji je u radnom odnosu na dan isplate spomenutog iznosa.

Radniku pripada pravo na isplatu dara povodom dana **Sv. Nikole** za svako dijete mlađe od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar u iznosu prema Odluci osnivača, a najkasnije do 31. prosinca tekuće godine. Pravo na isplatu ima radnik koji je u radnom odnosu na dan isplate spomenutog iznosa.

Radniku pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane(**božićnice**) u iznosu prema Odluci osnivača. Pravo na isplatu ima radnik koji je u radnom odnosu na dan isplate spomenutog iznosa.

Radnik ima pravo na naknadu **troškova prijevoza** na posao i s posla mjesnim/međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni godišnje, mjesečne, odnosno pojedinačne karte. Zaposlenici na bolovanju dužem od mjesec dana ne ostvaruju pravo na naknadu troškova prijevoza za sljedeći mjesec.

Radnik ima pravo na **jubilarnu nagradu** za višegodišnji neprekidni rad (prekid ne dulji od osam dana) u iznosu prema Odluci osnivača. Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni radni staž proveden u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Općina Brdovec, odnosno njezin pravni prednik bez obzira na promjenu ustanove.

Radnik kojem isti poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika ima pravo na **otpremninu** u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem. U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu iz ovog stavka, njezina visina određuje se u iznosu od najmanje jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu staža kod poslodavca (ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća), ili drugi iznos utvrđen odlukom Osnivača ako je povoljnije za radnika.

Kada radnik odlazi u **mirovinu**, Dječji vrtić će mu isplatiti otpremninu u iznosu prema Odluci osnivača. Pravo iz ovog stavka ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu starosnu ili invalidsku mirovinu.

Pravo na potporu ima radnik u slučaju **smrti člana uže obitelji** radnika (djeteta, posvojenika, supružnika, roditelja, posvojitelja). Potpora se isplaćuje u iznosu prema Odluci osnivača.

Pravo na potporu ima obitelj radnika u slučaju **smrti radnika**. Potpora se isplaćuje u iznosu prema Odluci osnivača.

Pravo na novčanu paušalnu naknadu za podmirenje troškova prehrane. Naknada se isplaćuje u iznosu prema Odluci osnivača.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju nastanka teške invalidnosti radnika, nastanka teške invalidnosti, djeteta, posvojenika ili supružnika radnika. Pomoć se isplaćuje u iznosu prema Odluci osnivača, a utvrđuje se dostavom rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

Radi pomoći u pokriću troškova liječenja, odnosno pokriću troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova koja su po preporuci nadležnog liječnika specijaliste iz sustava javnog zdravstva, po pravilima medicinske struke prijeko potrebni i nenadomjestivi (bez mogućnosti zamjene ili korištenja drugog pomagala, odnosno lijeka, odobrenog od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje) za radnika, malodobno dijete, punoljetno dijete kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima ili supružnika, u slučajevima kada pokriće troškova nije odobreno od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje na temelju obveznog i dopuskog zdravstvenog osiguranja radnik ima pravo na jednokratnu pomoć u iznosu prema Odluci osnivača.

Radnici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

Radnik ima pravo na ostala materijalna prava u skladu s važećim propisima prema Odluci osnivača.

Načelnik može svojim zaključkom odobriti pojedina materijalna prava i u većem iznosu od pripadajućeg.

VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 51.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koji je sklopljen (ako je sklopljen na određeno vrijeme)
- kada radnik stekne uvjete za odlazak u mirovinu, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog nesposobnosti za rad
- sporazumom zaposlenika i poslodavca
- otkazom
- odlukom nadležnog suda.

Radniku vrtića kojem se tijekom radnog staža u dječjem vrtiću naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost upućuje se na liječnički pregled.

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

Radniku vrtića koji odbije izvršiti odluku iz stavka 3. ovoga članka prestaje radni odnos u dječjem vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada potvrdi da je radna sposobnost odgojno-obrazovnog radnika ili ostalih radnika bitno narušena, otkazat će mu se ugovor o radu i istodobno, ako postoji mogućnost, predložiti sklapanje ugovora pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora), i to za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, a koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radniku vrtića koji odbije raspored prestaje radni odnos u dječjem vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos:

- ako Upravno vijeće utvrdi da odgojitelj i stručni suradnik ne ostvaruju odgojno obrazovni program sukladno zakonu i propisu donesenom na temelju zakona,
- ako ne položi stručni ispit u propisanom roku,
- i u drugim slučajevima utvrđenim ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 52.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac. Sporazum radnika i vrtića o prestanku ugovora o radu mora biti sklopljen u pisanom obliku.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 53.

Ugovor o radu mogu otkazati obje ugovorne strane. Otkaz ugovora o radu može biti redoviti i izvanredni.

3.1. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 54.

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

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz) ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 55.

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

Članak 56.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik svojim ponašanjem ili radom povrijedio obveze iz radnog odnosa.

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

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

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,
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje,

- nezakonito raspolaganje sredstvima,
- nesvrsishodno i neodgovorno korištenje imovine Vrtića,
- povreda propisa 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.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 57.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog. Kad otkazuje radnik, otkazni rok iznosi mjesec dana, ako se radnik i poslodavac ne dogovore drugačije.

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 58.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovorenih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 59.

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,
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- nezakonito raspolaganje sredstvima,
- nesvrsishodno i neodgovorno korištenje imovine Vrtića,
- povreda propisa 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,

- protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu Vrtića,
- kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi s radom,
- neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obaveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili je nastupila materijalna ili druga šteta za Vrtić,
- nedopušten ulazak u poslovne prostorije Vrtića,
- obavljanje rada kojim se konkuriira 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,
- nepristojno ponašanje radnika prema poslovnim partnerima ili drugim radnicima,
- 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 prijeke 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 protupravne imovinske koristi,
- samovoljno napuštanje mjesta rada.

U svim slučajevima, radnik nema pravo na otkazni rok.

Ako je vrtić otkazao ugovor o radu zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ne smije šest (6) mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u navedenom roku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, vrtić je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Pri odlučivanju o otkazu, vrtić je obvezan voditi računa o trajanju radnog odnosa, godinama života zaposlenika i obvezama uzdržavanja koje ga terete.

Članak 60.

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 61.

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

3. 4. Udaljenje radnika od obavljanja poslova (suspenzija)

Članak 62.

Radni odnos u dječjem 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 dječjem 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 dječjem 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 dječjem 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 dječjem vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, dječji vrtić kao poslodavac otkazat će 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 poslodavac, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.

Ako dječji vrtić kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u dječjem 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 dječjem vrtiću niti kao vanjski suradnik dječjeg vrtića.

U dječjem 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 dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru za zaštitu dobrobiti djeteta sukladno posebnom propisu.

3.5. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 63.

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

3.6. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijekom otkaznog roka

Članak 64.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano 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 poslodavca da to učini.

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

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 (primjena pravila o dostavi pismena prema Zakonu o upravnom postupku).

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

Otkaz poslodavca bit će ništetan ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato da je radnica trudna ili ako ona u roku 15 dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju te okolnosti, te o tome pridonese odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Članak 65.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu ravnatelj je dužan priopćiti radničkom vijeću i dostaviti mu obrazloženi prijedlog odluke o otkazu, te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem - sindikalnim povjerenikom u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

4. Otkazni rok

Članak 66.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok iznosi najmanje:

- 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od 1 godine
- mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 1 godinu
- mjesec dana i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 2 godine
- 2 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 5 godina

- 2 mjesec i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 10 godina
- 3 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 20 godina

Radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina, otkazni rok iz prethodnog stavka ovoga članka Pravilnika 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.

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

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

Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca, od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

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

Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni radni staž proveden u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Općina Brdovec odnosno grad Zaprešić, odnosno kod njihovih pravnih prethodnika, bez obzira na promjenu ustanove.

Članak 67.

Otkazni rok za radnika koji je privremeno nesposoban za rad (bolovanje) ne teče, ali ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom 6 mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

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

Vrtić može otkazati ugovor i istodobno predložiti radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

Ako u navedenom slučaju radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

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

U slučaju otkaza otkazni rok 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 poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog rok.

VIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 68.

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

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

Rokovi iz stavka 1. i 2. ovoga članka ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 69.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv odluke ravnatelja odlučuje Upravno vijeće.

Članak 70.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu neposrednim uručivanjem radniku.

Radnik će svojim potpisom na primjerku odluke ili dostavnici i naznakom dana primitka potvrditi obavljenju dostavu akta.

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

U slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese radnika, dostava se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od osam dana od dana isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostava obavljena. Ako radnik ima punomoćnika, dostava se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 71.

Odluke poslodavca koje se dostavljaju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili naznaku da je odluka konačna.

IX. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKATI I SKUP RADNIKA

Članak 72.

Poslodavac će, ako radnici odluče utemeljiti radničko vijeće, osigurati potrebne uvjete za rad radničkog vijeća.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća uredit će se sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca.

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.

Članak 73.

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

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:

- otkazati ugovore o radu,
- rasporediti na drugo radno mjesto,
- ili na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Članak 74.

Ravnatelj je dužan najmanje dvaput godišnje u dogovoru sa sindikalnim povjerenikom sazvati skup svih radnika kod poslodavca radi obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju predškolske ustanove te o radu radničkog vijeća - sindikalnog povjerenika.

Skup radnika saziva se u rokovima utvrđenim godišnjim planom i programom rada poslodavca.

Skupovi radnika mogu se održavati po lokacijama ili smjenama ako je to povoljnije glede nesmetanog odvijanja programa rada predškolske ustanove.

X. NAKNADA ŠTETE

1.Odgovornost radnika

Članak 75.

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

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

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

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

Članak 76.

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

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 77.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio poslodavac, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 78.

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

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

Članak 79.

Postojanje štete i okolnosti pod kojima je ona nastala, njenu visinu, kao i tko je štetu učinio utvrđuje Komisija od 3 člana koju imenuje Upravno vijeće.

Postupak za naknadu štete provodi Komisija za utvrđivanje štete koja se osniva za svaki konkretni slučaj.

Članak 80.

Ako komisija za utvrđivanje štete nađe da radnik nije učinio štetu namjerno ili iz krajnje nepažnje donijet će odluku kojom se radnik oslobađa od odgovornosti za naknadu štete.

Ako Komisija za utvrđivanje štete nađe da je radnik prouzrokovao štetu namjerno ili iz krajnje nepažnje, donijet će odluku kojom obvezuje radnika da štetu nadoknadi.

Članak 81.

Protiv Odluke Komisije za utvrđivanje štete radnik može podnijeti prigovor Upravnom vijeću Vrtića u roku 15 dana od dana dostavljanja Odluke o naknadi štete.

Članak 82.

Upravno vijeće Vrtića potvrdit će odluku o naknadi štete ako nađe da šteta postoji, da je dokazano tko je štetu prouzrokovao, da su pravilno utvrđene okolnosti pod kojima je šteta prouzrokovana i da je pravilno utvrđena visina štete.

Upravno vijeće će ukinuti odluku o naknadi štete ako nađe da šteta postoji, ali da je radnik nije prouzrokovao namjerno ili iz krajnje nepažnje.

Upravno vijeće će preinačiti odluku ako nađe da visina štete nije pravilno utvrđena ili ako radnik naveden u odluci nije prouzrokovao štetu ili je nije prouzrokovao sam.

Članak 83.

Postupak za naknadu štete pokreće ravnatelj ili Upravno vijeće na prijedlog bilo kojeg radnika.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 84.

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

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

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 85.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za 5 godina i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

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

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

Članak 86.

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

XI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 87.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, didaktička sredstva, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

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

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

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 88.

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencije iz oblasti rada u skladu s odredbama .

Prikupljaju se i vode ovi podaci:

- ime i prezime radnika,
- OIB.
- spol
- dan, mjesec i godina rođenja,
- mjesto rođenja, općina i županija,
- prebivalište i adresa (mjesto, općina, županija),
- mjesto rada (mjesto, općina, županija),
- zanimanje,
- školska sprema,
- stručno obrazovanje,
- stručna sprema za obavljanje određenih poslova,
- poslovi (radno mjesto) na kojem radnik radi,
- radno vrijeme radnika u satima,
- radni staž do zaposlenja kod ovog poslodavca,
- da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme,
- da li je radnik invalid rada ili umirovljenik,
- zaposlenje kod drugog poslodavca,
- datum zasnivanja radnog odnosa,
- datum prestanka radnog odnosa,
- razlog prestanka radnog odnosa.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Članak 89.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podatka o radniku, poslodavac će donijeti odluku uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, kao i imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbe te odluke.

Radnici su obvezni ravnatelju ili drugoj ovlaštenoj osobi u tajništvu ili računovodstvu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i obrađivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i dr.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke, snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 90.

Ravnatelj je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Ravnatelj će imenovati osobu koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Osoba iz stavka 2. ovog članka obvezna je što je moguće prije, a najkasnije u roku osam dana od dostave pritužbe, ispitati navode radnika koji je podnio pritužbu.

U postupku rješavanja pritužbi radnika imenovana osoba može ako ocijeni potrebnim, zatražiti izjašnjavanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba. Imenovana osoba je obvezna pažljivo ispitati svaki navod radnika, paziti da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog radnika i drugih radnika.

Radnik može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik, predstavnik radničkog vijeća ili odvjetnik.

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

Spolno i drugo uznemiravanje radnika predstavlja tešku povredu obveza iz ugovora o radu.

U odnosu na prikupljene podatke i činjenice, te u odnosu na poduzete i predložene mjere zaštite dostojanstva radnika, imenovana osoba je obvezna štiti privatnost i dostojanstvo svih sudionika i doprinositi atmosferi međusobnog uvažavanja i poštovanja zaposlenih radnika, nezavisno od njihovog hijerarhijskog položaja u radnoj sredini. Svi prikupljeni podaci i činjenice predstavljaju poslovnu tajnu. Povreda odredbi o tajnosti podataka od strane osobe imenovane za primanje i rješavanje pritužbi radnika, predstavlja tešku povredu ugovora o radu.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 91.

Ovaj se Pravilnik donosi na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Članak 92.

Pravilnik se objavljuje na oglasnim pločama Poslodavca, izložen na vidljivom mjestu, tako da je dostupan na uvid svim radnicima. Pravilnik se može objaviti na internim mrežnim stranicama poslodavca, a na zahtjev radnika dostavom elektroničkom poštom.

Članak 93.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika, prestaje važiti dosadašnji Pravilnik o radu dječjeg vrtića Videk od 30.06.2020. KLASA:003-05/20-01/8, URBROJ: 238/03-05/1-20-1 godine sa svim njegovim izmjenama.

Članak 94.

Ovaj Pravilnik o radu stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama poslodavca.

KLASA: 007-02/24-02/1

URBROJ: 238-03-05-01-24-01

Brdovec, 28.05.2024. godine

PREDSEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA:

Daniel Bukovinski



RAVNATELJICA:

Dina Rendulić

Nakon dobivene prethodne suglasnosti Osnivača na ovaj Pravilnik koja je citirana u preambuli ovog Pravilnika, Upravno vijeće je isti donijelo 28.5.2024. godine, kada je on i javno objavljen na način kako je njime predviđeno.