

Na temelju članka 41.stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19), članka 37. Statuta Dječjeg vrtića Topusko («Službeni vjesnik» broj 8/98) i članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) Upravno vijeće nakon prethodnog savjetovanja sa skupom radnika na 23 sjednici održanoj dana 10. V 2021 donosi

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

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu:Pravilnik) Dječji vrtić Topusko kao poslodavac (u daljnjem tekstu:Vrtić) uređuje izbor radnika i zasnivanje radnog odnosa, organizaciju i uvjete rada, prava i obveza Vrtića i radnika, plaće i novčane nadoknade radnika, prestanak radnog odnosa, zaštitu dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Vrtiću.

Članak 2.

Izrazi koji se za fizičke osobe u ovom Pravilniku koriste u muškom rodu su neutralni i odnose se na osobe muškog i ženskog spola.

Članak 3.

- (1).Odredbe ovoga pravilnika odnose se na radnike koji su s Vrtićem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom i osobe koje su s Vrtićem sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju za rad, osim odredaba o plaći, rasporedu na radno mjesto, prestanku radnog odnosa i drugim pravima koja su za polaznike stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa uređena posebnim propisima.
- (2).Nitko u Vrtiću ne može početi s radom prije sklapanja ugovora iz stavka 1.ovog članka.

Članak 4.

Odredbe ovog Pravilnika ne primjenjuju se u slučajevima kada je zakonom, podzakonskim aktom, ugovorom o radu ili Kolektivnim ugovorom položaj radnika Vrtića uređen povoljnije od položaja iz ovog Pravilnika.

Članak 5.

- (1). Prilikom stupanja radnika na rad ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Vrtiću.
- (2). Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga pravilnika i drugih akata kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika i Vrtića.

Članak 6.

- (1). Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno te prema uputama ili radnim nalogima ravnatelja.
- (2). Prava i obveze radnika i Vrtića iz ugovora o radu, zakona i ovoga pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika u Vrtiću.

II. IZBOR RADNIKA I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

a. Sklapanje ugovora o radu

Članak 7.

O potrebi zapošljavanja novih radnika u Vrtiću odlučuje ravnatelj u dogovoru s osnivačem.

Članak 8.

- (1). Izbor i trajno zapošljavanje ili zapošljavanje radnika dulje od 60 dana obvezno se provodi putem natječaja.
- (2). Odluku o objavi natječaja iz stavka 1.ovog članka donosi Upravno vijeće. Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Vrtića.

Članak 9.

- (1). U prijavi Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i natječaju navode se podaci:
 - o nazivu i sjedištu Vrtića
 - o nazivu ili vrsti posla za koji će se sklopiti ugovor o radu
 - o uvjetima koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati
 - o ispravama koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz točke 3.
 - roku u kojem osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj, koji ne može biti kraći od osam dana.
- (2). Pored podataka iz stavka 1.ovog članka u natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

Članak 10.

- (1). Nakon isteka natječajnog roka provodi se postupak izbora prijavljenih kandidata.
- (2) Prije izbora kandidata mogu se provjeriti radne i druge (stručne,zdravstvene) sposobnosti osobe koja traži zaposlenje.
- (3). Predhodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 2.ovog članka provodi se testiranjem, određivanjem osobi da obavi neki posao, razgovorom, upućivanjem osobe na liječnički pregled i sl.

Članak 11.

- (1). Predhodno provjeravanje sposobnosti iz članka 10. ovog pravilnika obavlja ravnatelj odnosno povjerenstvo ili radnik Vrtića kojega ravnatelj za to opunomoći.
- (2). Povjerenstvo odnosno radnik iz stavka 1. ovog članka dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.
- (3). Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.
- (4).Nitko u Vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.

Članak 12.

- (1). O izboru između kandidata prijavljenih na natječaj odlučuje ravnatelj.
- (2). O zasnivanju radnog odnosa odlučuje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja. ✓
- (3). Rezultati natječaja objavljuju se na mrežnim stranicama Vrtića.

Članak 13.

- (1). Kada su zakonom ili drugim propisom za obavljanje pojedinih poslova utvrđeni posebni uvjeti, radni odnos može se zasnovati samo s osobom koja ispunjava te uvjete.
- (2). Dokaze o ispunjenosti uvjeta iz stavka 1.ovog članka osigurava radnik do izbora ili do donošenja odluke o zasnivanju radnog odnosa.

Članak 14.

- (1). S kandidatom za kojeg je Upravno vijeće donijelo odluku o zasnivanju radnog odnosa ravnatelj sklapa ugovor o radu.
- (2). Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglasne o bitnim uglavcima ugovora.
- (3). Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj može od osobe koja traži zaposlenje tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovorenih poslova.

Članak 15.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu sklopljen između Vrtića i radnika mora sadržavati uglavke:

1. o strankama te njihovu prebivalištu odnosno sjedištu
2. o mjestu odnosno mjestima rada radnika
3. o nazivu, naravi ili vrsti rada, odnosno popisu ili opisu poslova na kojima se radnik zapošljava
4. o danu početka rada
5. o očekivanom trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. o trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
7. o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Vrtić
8. o utvrđivanju plaće i drugim isplatama
9. o trajanju redovitog radnog dana ili tjedna

U slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskih akata, kolektivnog ugovora te ovoga pravilnika, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

Članak 16.

Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, ravnatelj je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Pisana potvrda iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 15. ovoga pravilnika.

Članak 17.

Ravnatelj ili osoba koju za to ovlasti, dužan je radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku 8 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Članak 18.

- (1). Osobe koje prema natječaju nisu izabrane, ravnatelj o neizboru izvješćuje i vraća im natječajnu dokumentaciju.
- (2). Ako se na natječaj javila osoba koja traži prednost zapošljavanja prema Zakonu o pravima hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihovih obitelji, ravnatelj u roku do 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu treba izvijestiti tu osobu o rezultatima natječaja.

Članak 19.

Ravnatelj može bez natječaja neposredno s radnikom sklopiti ugovor o radu:

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

Članak 20.

Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rad, kada za to imaju interes, mogu sklopiti anekse ugovora kojim mijenjaju pojedine uglavke ugovora o radu.

b. Rad na određeno vrijeme

Članak 21.

- (1). Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.
- (2). Ravnatelj može odlučiti o potrebi sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (3). Događajima iz stavka 2.ovog članka smatraju se:
 - zamjena privremeno nenazočnog radnika ✓
 - privremeno povećanje opsega posla
 - privremeno zapošljavanje do zapošljavanja radnika s potrebnim uvjetima ✓
 - drugi razlozi utvrđeni propisom ili godišnjim planom i programom rada Vrtića.
- (4). Ako je ugovor iz stavka 2.ovog članka sklopljen u trajanju duljem od tri godine, ravnatelj s istim radnikom ne smije idući uzastopni ugovor o radu sklopiti na određeno vrijeme
- (5). Ako je ugovor o radu iz stavka 2.ovog članka sklopljen u trajanju kraćem od tri godine, svako iduće sklapanje ugovora o radu s istim radnikom mora biti temeljeno na objektivnim razlozima koji se obvezno navode u ugovoru.
- (6). Ukupno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme prema stavku 5.ovoga članka ne može biti duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili zbog drugih objektivnih razloga dopuštenih zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Članak 22.

- (1). Ravnatelj je dužan radniku koji je zaposlen u Vrtiću na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je u Vrtiću zaposlen na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme kada se radi o obavljanju poslova s istim ili sličnim stručnim zvanjima i vještinama.
- (2). Radnike koji su u Vrtiću zaposleni na određeno vrijeme, ravnatelj je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 23.

- (1). Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru.
- (2). O prestanku ugovora o radu iz stavka 1.ovog članka ravnatelj izvješćuje radnika usmeno ili pismeno.

c. Probni rad

Članak 24.

- (1). Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2). Trajanje probnog rada ne može se ugovoriti u vremenu duljem od šest mjeseci.

Članak 25.

Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba odnosno povjerenstvo koje za to opunomoći ravnatelj.

Članak 26.

Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.

Članak 27.

- (1). Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2). Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazuje mu se ugovor o radu uz otkazni rok od sedam dana.

III. PRIPRAVNICI I STRUČNI ISPIT

Članak 28.

- (1). Pripravnici u Vrtiću su osobe koje se prvi put zapošljavaju na poslovima odgojitelja ili stručnog suradnika uz uvjet stažiranja, odnosno polaganja stručnog ispita.
- (2). Prava i obveze Vrtića i odgojitelja i stručnih suradnika pripravnika iz stavka 1.ovoga članka uređuje se ugovorom o radu.

Članak 29.

- (1). Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Vrtić može zaposliti kao pripravnika.
- (2). Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži stručna sprema od srednje do visoke ✓
- (3). Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno ili određeno vrijeme.

Članak 30.

- (1). Pripravnički staž traje godinu dana.
- (2). Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik koji je u Vrtiću zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme dulje od dvije godine, dužan je položiti stručni ispit u roku godine dana.
- (3). Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku iz stavka 2.ovoga članka, ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

Članak 31.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita iz članka 28. ovoga pravilnika primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.

Članak 32.

- (1). Vrtić može u skladu s Godišnjim planom i programom rada radi pripremanja za polaganje stručnog ispita primiti odgojitelja ili stručnog suradnika na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2). Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1.ovoga članka ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 29.stavka 1. ovoga pravilnika.
- (3). S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad, primjenjuju se odredbe ovoga pravilnika osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, nadoknadi plaće i prestanka ugovora o radu.

IV RADNO VRIJEME

Članak 33.

Puno radno vrijeme radnik u Vrtiću iznosi 40 sati tjedno.

Članak 34.

- (1). Tjedno radno vrijeme radnika raspoređeno je na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.
- (2). Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.
- (3). Trajanje dnevnog radnog vremena određuje se na način da se zadovolje potrebe djece za ostvarivanjem programa predškolskog odgoja.
- (4) Radno vrijeme odgojitelja i odgojno-obrazovnih radnika u neposrednom odgojno obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece; stručnih suradnika u neposrednom pedagoškom radu s djecom, odgojiteljima, roditeljima; te stručnih radnika koji provode programe za djecu s teškoćama u neposrednom radu s djecom određuje su sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe, odnosno odluci ministra nadležnog za obrazovanje

Članak 35.

- (1). Raspored radnog vremena, odnosno raspored radnih obveza radnika utvrđuje ravnatelj, a u skladu s Godišnjim planom i programom vrtića.
- (2). Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed.

Članak 36.

- (1). Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- (2). Radnik za trajanja radnog vremena može napustiti radni prostor Vrtića samo uz dopuštenje ravnatelja.
- (3). Ravnatelj ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja poslova, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.
- (4). Početak i završetak tjednog i dnevnog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se Godišnjim planom i programom rada Vrtića.
- (5). Ravnatelj svakom odgojno-obrazovnom radniku izdaje rješenje o godišnjem zaduženju i strukturi radnog vremena te prati ostvarivanje utvrđenih obveza radnika.

Članak 37.

- (1). Ravnatelj može sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.
- (2). Ako radnik s kojim je sklopljen ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj treba s drugim poslodavcima dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.
- (3). Ravnatelj može radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, rasporediti radne obveze u sve dane u tjednu ili samo u neke dane u tjednu.

Članak 38.

Rad radnika u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u Vrtiću.

Članak 39.

- (1). Ravnatelj je dužan razmotriti zahtjev radnika koji radi puno radno vrijeme za promjenu i sklapanje ugovora o radu u nepunom radnom vremenu, kao i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za sklapanje ugovora o radu u punom radnom vremenu ako u Vrtiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.
- (2). Promjeni ugovora o radu prema stavku 1.ovoga članka ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.

Članak 40.

- (1). Ravnatelj može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijeka potrebe.
- (2). U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan raditi dulje od punog radnog vremena najviše do osam sati tjedno.
- (3). Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

Članak 41.

- (1). Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika u skladu s člankom 35.stavkom 2.ovoga pravilnika.
- (2). Izuzetno od stavka 1.ovoga članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu štetu, zamjene izočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

Članak 42.

- (1). Kada narav posla i proces rada to zahtijevaju, puno ili nepuno ugovoreno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi dulje, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena.
- (2). Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 1.ovoga članka ne može tijekom godine biti prosječno dulje od ugovorenog radnog vremena.
- (3). Preraspoređeno puno radno vrijeme radnika ne smije biti veće od 48 sati tjedno.
- (4). Radniku koji radi nepuno radno vrijeme u Vrtiću i kod drugog poslodavca, može se radno vrijeme preraspodijeliti samo uz njegov pristanak.
- (5) Radno vrijeme trudnice, majke s djetetom do tri godine starosti, samohranog roditelja s djetetom do šest godina starosti te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu može se prerasporediti samo uz pisani pristanak tih radnika.

Članak 43.

Plan preraspodijele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme i odluku o preraspodijeli radnog vremena donosi ravnatelj.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 44.

- (1). Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.
- (2). Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj, aktom iz članka 35.ovoga pravilnika.
- (3). Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta. W

Članak 45.

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

Članak 46.

- (1). Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- (2). Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.
- (3). Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom i nedjeljom, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna korištenje neiskorištenog tjednog odmora.
- (4). Dan tjednog odmora iz stavka 3.ovoga članka određuje ravnatelj.

Članak 47.

- (1). U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, a malodobni radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.
- (2). U okviru trajanja godišnjeg odmora iz stavka 1.ovoga članka radniku se uračunava 20 radnih dana, a malodobnom radniku 25 radnih dana.

Članak 48.

Godišnji odmor od 20 radnih dana uvećeva se prema pojedinačno određenim mjerilima:

a) po osnovi dužine radnog staža

- od 5 do 10 godina radnog staža	2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža	3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža.....	4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža	5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža	6 dana
- od 30 do 35 godina radnog staža	7 dana
- od 35 i više godina radnog staža	8 dana

b) po osnovi složenosti poslova

- za obavljanje poslova za koje je uvjet NKV,PKV,NSS,OŠ..... 1 dan
- za obavljanje poslova za koje je uvjet KV,SSS,VKV..... 2 dana
- za obavljanje poslova za koje je uvjet VŠS..... 3 dana
- za obavljanje poslova za koje je uvjet VSS..... 4 dana
- za obavljanje rukovodećih poslova..... 5 dana

c) po osnovi uvjeta rada:

- poslovi čije je obavljanje vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, tajnik, administrativno-računovodstveni radnik)..... 2 dana
- poslovi čije je obavljanje vezano s bukom, neujednačenom temperaturom, vlagom (spremačica, kuharica, domar)..... 2 dana

d). s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po.....1 dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu.....3 dana
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom.....3 dana
- osobi s invaliditetom3 dana

e). s obzirom na ostvarene rezultate rada prema ocjeni ravnatelja:

- radniku ocijenjenom ocjenom "odličan"2 dana
- radniku ocijenjenom ocjenom "vrlo dobar"1 dan.

Dužina radnog staža iz točke a). ovoga članka određuje se tako da se uzima staž koji zaposlenik ostvaruje u godini u kojoj ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama a). do e). ovoga članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

Članak 49.

Pri utvrđivanju ukupnog 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 ukupno trajanje godišnjeg odmora.

Članak 50.

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.

Članak 51.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan odredbom članka 48. ovoga Pravilnika, za svaki navršeni mjesec dana rada, u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije ostvario pravo na puni godišnji odmor, jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestane prije nego navrší šest mjeseci neprekidnog rada i
- ako mu radni odnos prestane prije prvog srpnja.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, zaposlenik koji odlazi u mirovinu prije prvog srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

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

Članak 52.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a prvenstveno u skladu s potrebama organizacije rada, ravnatelj ili osoba koju on ovlasti dužan je voditi računa i o potrebama i željama zaposlenika, te u tom smislu prikupiti njihove pisane prijedloge.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi se najkasnije do kraja svibnja tekuće godine. ✓

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezima zaposlenika,
- radno mjesto,
- ukupno trajanje godišnjeg odmora,
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 53.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora ravnatelj ili osoba koju on ovlasti donosi za svakog zaposlenika posebno rješenje kojim se utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 48. ovoga Pravilnika, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Rješenje iz stavka 1. ovog članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 54.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dijelovima.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, jedan dio mora iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, u neprekidnom trajanju od najmanje dva tjedna (10 radnih dana).

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka, zaposlenik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine. ✓

Članak 55.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodnog dopusta ili drugog opravdanog razloga, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine. ✓

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka određuje ravnatelj ili osoba koju on za to ovlasti.

Članak 56.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Članak 57.

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

Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj.

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

Članak 58.

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

Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima iz stavka 2. ovoga članka smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 59.

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

- zaključenje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja,
očuha i maćehe, posvojitelja,
posvojenika i unuka 5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te
roditelja supružnika 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja 1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja 3 radna dana
- za dobrovoljno davanje krvi 1 radni dan
- teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja 3 radna dana
- polaganje državnog stručnog ispita
prvi put 7 radnih dana
- nastupanje u kulturnim i športskim priredbama 1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima,
obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. 2 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno
zadesila radnika 5 radnih dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako dobrovoljno davanje krvi, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dan plaćenog dopusta, u pravilu se koristi neposredno nakon davanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi dan plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s ravnateljem, a najkasnije u roku od 14 dana.

Članak 60.

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora će koristiti naknadno, prema dogovoru s ravnateljem.

Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi završio godišnji odmor, zaposlenik se vraća na rad po završetku plaćenog dopusta, odnosno privremene nesposobnosti za rad.

Članak 61

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

Članak 62.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Vrtića, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog obrazovanja i edukacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja.

Kad to okolnosti zahtijevaju, može se zaposleniku neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

Članak 63.

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

VI PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

Članak 64.

(1). Plaću odgojitelja, stručnih suradnika i ostalih radnika u Vrtiću čini osnovna plaća i dodaci na plaću. Osnovica koja služi za obračun plaće odgojitelja, stručnih suradnika i ostalih radnika Vrtića utvrđena je odlukom Vlade Republike Hrvatske o visini osnovice za isplate plaća u javnim službama, Uredbom o visini minimalne plaće i člankom 51. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

(2) Koeficijenti složenosti radnih mjesta u predškolskom odgoju i obrazovanju nalaze se u prilogu ovog Pravilnika a određeni su Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijenata složenosti poslova u javnim službama, članka 51. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, Državnim pedagoškim standardom.

(3) Koeficijenti složenosti kao i osnovica podložni su promjeni a temelje se promjenama zakonskih skata iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

(4) Osnovna plaća odgojitelja, stručnih suradnika i ostalih radnika Vrtića uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5%.

(5) Pravo na povećanje osnovne plaće iz stavka 1. ovoga članka pripada odgojiteljima, stručnim suradnicima i ostalim radnicima za ukupan staž od prvog dana idućeg mjeseca nakon navršene godine radnog staža.

Članak 65.

(1). Plaća obuhvaća osnovnu plaću i sva davanja bilo koje vrste koje Vrtić izravno ili neizravno u novcu ili naravi isplaćuje radniku za obavljeni rad.

(2). Plaća se sastoji od: - Osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi – Stalnog mjesečnog dodatka na plaću za sve radnike razmjerno trajanju radnog staža – Dodatka na plaću za rad u posebnim situacijama – Stimulativnog dijela plaće ako je on predviđen posebnom odlukom poslodavca i ako su za to osigurana sredstva isplata plaća i naknada plaća i drugih novčanih nadoknada.

(3). Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

(4). Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

(5). Plaća se ugovara u bruto iznosu. Osnovna bruto plaća radnika za puno rado vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta utvrđenog za to radno mjesto, uvećan za dodatak na radni staž (0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža), stalni mjesečni dodatak i stimulaciju sukladno odredbama ovog pravilnika.

(6) Plaća i naknada plaće isplaćuje se za predhodni mjesec najkasnije do petnaest (15) dana u idućem mjesecu.

(7) Izračun plaće vrši se na slijedeći način: koeficijent puta osnovica plus 0,5 posto po godini radnog staža plus dodaci.

Članak 66.

Dodaci na plaću su dodaci za uspješnost na radu i druga uvećanja plaće.

Članak 67.

- (1). Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za protekli mjesec.
- (2) Ako Vrčić na dan dospelosti ne isplati plaće ili drugu novčanu nadoknadu ili ih ne isplati u cijelosti, računovodstvo Vrčića je dužno do kraja mjeseca u kojem su dospjele rečene novčane isplate, uručiti radniku obračun iznosa koji mu je Vrčić bio dužan isplatiti.

Članak 68.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na 85% plaće poslova radnog mjesta najniže složenosti njegove stručne spreme.

Članak 69.

Vrčić je dužna na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, sindikalne članarine, osiguranje, uzdržavanje i sl.).

Članak 70.

- (1). Za natprosječne rezultate u radu radnici mogu ostvariti dodatak za uspješnost u radu prema kriterijima utvrđenim Pravilnikom, kojeg donosi upravno vijeće na prijedlog ravnatelja..
- (2). Sredstva za dodatke za uspješnost u radu osiguravaju se u okviru mase proračunskih sredstava predviđenih za dodatke za uspješnost u radu a koja su predviđena u financijskom planu Vrčića.

Članak 71.

Radnik ne može u istom mjesecu ostvariti naknadu za prekovremeni rad i dodatak za uspješnost u radu.

Članak 72.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za svaki sat rada, i to:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Članak 73.

- (1). Radom noću (noćni rad) smatra se rad radnika u vremenu između 22.00 sata navečer i 6.00 sati ujutro idućeg dana.
- (2). Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada zaposlenika duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom ili nedjeljom.
- (3) Ako zaposlenik radi na blagdane, neradne dane utvrđene zakonom i na Uskrs ima pravo na plaću uvećanu za 150%.
- (4). Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, zaposlenik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada), te mu se u tom slučaju izdaje rješenje u kojem se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

Članak 74.

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u javnoj službi i to za:

- 20 do 30 godina 4%,
- od 30 do 35 godine 8%,
- od 35 i više godina 10%.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka radnik ostvaruje prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je navršio odgovarajuće godine radnog staža.

Članak 75.

- (1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.
- (2). Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

VII OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 76.

- (1). Radnicima pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.
- (2). Iznos regresa iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje odlukom ravnatelj, a u skladu i visini po kojoj isplaćuje osnivač za svoje zaposlenike, tj. u skladu odluke koju donosi općinski načelnik.
- (3). Isplata regresa iz stavka 1. ovoga članka izvršit će se u cijelosti jednokratno, a najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 77.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini tri proračunske osnovice. W

Članak 78.

- (1). Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:
 - smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju službe odnosno rada u visini 3 proračunske osnovice i troškove pogreba,
 - smrti zaposlenika u visini 2 proračunske osnovice.
- (2). Članovima obitelji radnika u slučaju iz stavka 1. ovoga članka smatraju se zakonski nasljednici pojedinog reda nasljeđivanja u skladu sa Zakonom o nasljeđivanju.
- (3). Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:
 - smrti supružnika, djeteta i roditelja u visini 1 proračunske osnovice.

Članak 79.

- (1). Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:
 - bolovanja dužeg od 90 dana, jednom godišnje u visini 1 proračunske osnovice,
 - nastanka teške invalidnosti radnika, malodobnog djeteta ili supružnika zaposlenika u visini 1 proračunske osnovice,
 - rođenja djeteta u visini 50% 1 proračunske osnovice.
- (2). Pod teškom invalidnošću iz prethodnog stavka podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije koja prelazi 70%.
- (3). Radi pokrivanja participacije pri liječenju i radi kupnje, odnosno pokrivanja participacije prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja pomagala i lijekovi su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke prijeko potrebni i nenadomjestivi za zaposlenika, malodobno dijete ili supružnika, radniku pripada pomoć u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice, jednom godišnje, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom. W

Članak 80.

- (1). Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice u visini predviđenoj za korisnike Državnog proračuna i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje, a najviše do iznosa cijene hotela kategorije četiri zvjezdice.
- (2). Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se na način kako je to propisano za korisnike Državnog proračuna.

- 15 godina u visini 1,50 osnovice
- 20 godina u visini 1,75 osnovice *2,00*
- 25 godina u visini 2 osnovice
- 30 godina u visini 2,50 osnovice
- 35 godina u visini 3 osnovice
- 40 godina u visini 4 osnovice.

(2) Osnovicu za isplatu iz stavka 1. ovoga članka jednaka je osnovici za isplatu jubilarne nagrade za državne službenike i namještenike.

(3). Jubilarna nagrada isplaćuje se radnicima prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

(4). Iznimno, ako radniku prestaje rad, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti radniku ili njegovim nasljednicima, sljedećeg mjeseca po prestanku rada.

Članak 86.

(1). Svakom radniku Vrtića, roditelju djeteta mlađeg od 15. godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi dana Svetog Nikole.

(2). Visinu sredstava za dar iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje odlukom ravnatelj a u visini zakonom dozvoljenog neoporezivog primitka..

Članak 87.

(1). Radnicima Vrtića pripada godišnja nagrada za božićne blagdane (božićnice).

(2). Način isplate i visinu nagrade iz stavka 1. ovoga članka, u okviru financijskih mogućnosti, utvrđuje odlukom ravnatelj, a u skladu i visini po kojoj isplaćuje osnivač za svoje zaposlenike, tj. u skladu odluke koju donosi općinski načelnik.

Članak 88.

Radnicima jednom godišnje pripada pravo na dar u naravi u visini na koju se prema propisima o porezu na dohodak ne plaća porez.

Članak 89.

Radnici Vrtića imaju jednom u tri godine pravo na sistematski pregled u vrijednosti određenoj za državne službenike i namještenike.

Članak 90.

Iznosi materijalnih prava iz članka 76.,77.,78.,79,80.,81.,84.,85. i 86. utvrđeni su u neto iznosima.

VIII ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA I PRESTANKU RADNOG ODNOSA

Članak 91.

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

(2). U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:

1. u slučaju smrti radnika isprave radnika predaje nekome od članova radnikove obitelji
2. izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme
3. izvješćuje radnika s navršениh 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu ili s radnikom dogovara nastavak rada
4. utvrđuje vođenje evidencije o radnicima zaposlenim u Vrtiću
5. upućuje radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova

6. imenuje osobu koja će osim njega biti ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podatci radnika, obrađuju, koriste i dostavljaju trećima zakonito
7. u slučajevima propisanim zakonom izvješćuje prosvjetnog inspektora o uvođenju prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena
8. imenuje radnika koji će osim njega primati i rješavati pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika
9. sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu
10. izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa
11. 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
12. izvješćuje pripravnika, drugog odgojitelja ili stručnog suradnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita
13. izvješćuje radnike koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad, o gubitku daljeg prava rada u Vrtiću
14. provodi postupak savjetovanja s radničkim vijećem i osigurava dokaze o razlozima za izvanredni ili redoviti otkaz ugovora o radu
15. predlaže upravnom vijeću donošenje odluke o izvanrednom ili redovitom otkazu ugovora o radu
16. prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova
17. radniku u roku od osam dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Vrtiću
18. dostavlja Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje podatke o radniku s kojim je sklopio ugovor o radu, kao i sve podatke do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa
19. dostavlja Hrvatskom zavodu za zapošljavanje podatke o zaposlenim radnicima s utvrđenim invaliditetom
20. daje ili uskraćuje suglasnost radniku kod namjere korištenja prava na roditeljske ili roditeljske vremenske potpore
21. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Vrtića.

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

1. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o zasnivanju radnog odnosa te donošenju odluka o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu
2. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o upućivanju na liječnički pregled odgojitelja i stručnih suradnika kojima je narušeno psihofizičko stanje u mjeri koja bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost
3. daje prethodnu suglasnost na sklapanje sporazuma s radničkim vijećem
4. odlučuje o zahtjevima radnika za ostvarivanje prava iz radnog odnosa
5. obavlja druge poslove za koje je ovlašteno propisima, statutom i drugim općim aktima Vrtića.

Članak 92.

(1). Radniku Vrtića radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.

(2). Radniku Vrtića ugovor o radu može prestati samo u slučajevima propisanim zakonom i na način određen člankom 87. ovoga pravilnika.

Članak 93.

Ako se u roku do šest mjeseci od dana redovitog otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga promijene okolnosti i ponovo nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, ravnatelj je dužan radniku kojemu je otkazan ugovor o radu, ponuditi sklapanje novog ugovora o radu.

IX ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 94.

- (1). Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta kojim je možebitno povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti upravnom vijeću zahtjev za zaštitu prava.
- (2). Ako raspoláže relevantnim podacima u svezi zahtjeva radnika, upravno vijeće će o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 95.

- (1). Odlučujući o zahtjevu, upravno vijeće može:
 - zahtjev odbiti kao neosnovan
 - zahtjevu udovoljiti i osporavani akt izmjeniti ili poništiti
 - zahtjevu udovoljiti i osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti predmet na ponovno odlučivanje.
- (2). Sva rješenja o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezatno se u pisanom obliku i s obrazloženjem dostavljaju radniku, s uputom o pravnom lijeku.

Članak 96.

- (1) U slučaju kada radnik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, ako s ravnateljem ili osobom koju on za to ovlasti ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.
- (2). Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako je to potrebno radi dovršenja neodgodivih poslova ili iz drugih opravdanih razloga, ravnatelj ili osoba koju on za to ovlasti može u rješenju o prestanku radnog odnosa otkazni rok produžiti najviše do tri mjeseca.

Članak 97.

- (1). Radnik, kojem prestaje radni odnos zbog poslovno uvjetovanog ili osobno uvjetovanog otkaza, ima pravo na otpremninu u visini 65% njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža ostvarenog u Djačjem vrtiću Topusko.
- (2). Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se radniku posljednjeg dana rada u Vrtiću.

Članak 98.

Radnik, za čijim je radom prestala potreba u Vrtiću, ima u roku od dvije godine prednost kod prijama u radni odnos u Vrtiću, ako se u tom vremenu ukaže potreba za obavljanjem poslova radnog mjesta na koje je radnik bio raspoređen u trenutku kada je za njegovim radom prestala potreba.

Članak 99.

Radniku, kome nedostaje najviše tri godine života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ne može prestati radni odnos bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka radnog odnosa po sili zakona.

Članak 100.

- (1). Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Vrtić je dužn, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto, čije poslove je on sposoban obavljati, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.
- (2). Vrtić je dužna poslove radnog mjesta prilagoditi radniku iz stavka 1. ovoga članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada.
- (3). Radnik iz stavka 1. ovoga članka, kojemu nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ima pravo na plaću prema dosadašnjem rješenju o rasporedu na radno mjesto, ako je to za njega povoljnije.

X ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 101.

- (1). Članovi upravnog vijeća i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i boravak djece Vrtića.
- (2). U svezi sa stavkom 1.ovoga članka u Vrtiću će se održavati prostorije, uređaji, oprema, sredstva i pomagala i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.
- (3). Ravnatelj je dužan radnike redovno izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku budu ispravna.

Članak 102.

- (1). Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti i sigurnosti na radu.
- (2). Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada te djece i drugih osoba koje borave u Vrtiću

Članak 103.

- (1). Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovornih poslova.
- (2). Odgovornost za propuštanje iz stavka 1.ovoga članka snosi radnik.

Članak 104.

- (1). Radnik treba pravodobno dostavljati tijelima Vrtića odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.
- (2). Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1.ovoga članka snosi radnik.
- (3). Tijela Vrtića ne smiju bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u Vrtiću.

Članak 105.

- (1). Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Vrtića kojega je ravnatelj za to pisano imenovao.
- (2). Radnikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

Članak 106.

- (1). Radnici Vrtića tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.
- (2). Pod uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako protupravno činjenje koje imaza cilj ili stvarno predstavlja povrijeđu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3). Pod spolnim uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povrijeđu dostojanstva radnika, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 107.

Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 108.

O obvezi poštovanja dostojanstva radnika i zabrani uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ravnatelj je dužan upozoriti radnike putem oglasne ploče u Vrtiću.

Članak 109.

- (1). Ravnatelj je dužan imenovati nekoga od radnika Vrtića koji će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- (2). Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužaba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu:ravnatelj) neposredno uoči da neki od radnika Vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povrjede obveza iz radnog odnosa.
- (3). Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 2.ovoga članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 110.

- (1). Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, može podnijeti pritužbu ravnatelju.
- (2). U skladu s pritužbom radnika ravnatelj je dužan u roku do osm dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- (3). Radnik za kojega 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 stavku 3.ovoga članka smatra se radnikovom povrijedom obveza iz radnog odnosa.

Članak 111.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Vrtića prema člancima 109. i 110. ovoga pravilnika ravnatelj treba u zavisnost od težine povrjede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 112.

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

Članak. 113.

Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja za koje ne može očekivati da će mu ravnatelj zaštititi dostojanstvo, može prekinuti rad, ako je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome izvjestio Vrtić u roku do osam dana od dana prekida rada.

XI ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 114.

- (1). U vrtiću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.
- (2). Pod pojavnim oblicima iz stavka 1.ovoga članka razumijeva se izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta,zapošljavanja,napredovanja,profesionalnog usmjeravanja,STRUČNOG osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

Članak 115.

(1). Pod izravnom diskriminacijom iz članka 114.ovoga pravilnika razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože,spola,jezika,vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja , bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.

(2). Pod neizravnom diskriminacijom iz članka 114. stavka 2.ovoga pravilnika razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporednoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

Članak 116.

Dužnost je svih tijela i radnika Vrtića pratiti i upozoravati na bilo koji oblik nastanka izravne ili neizravne diskriminacije.

Članak 117.

(1). Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije u Vrtiću, tijela Vrtića dužna su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.

(2). Kada pravobranitelj iz stavka 1. ovoga članka to zahtijeva, tijela Vrtića dužna su im u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva dostaviti sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.

XII RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 118.

(1).Vrtić će u okviru mogućnosti i u dogovoru s osnivačem osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

(2). Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Vrtić će iste uvjete iz stavka 1.ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Vrtiću koji se ravnatelju Vrtića pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.

(3). Ako u Vrtiću djeluje dva ili više sindikata, a ne sporazumiju se o sindikalnom povjereniku koji će imati položaj radničkog vijeća, ravnatelj treba osigurati uvjete iz stavka 1.ovoga članka samo sindikalnom povjereniku koji dostavi zapisnik i odluku iz koje je razvidno da je izabran za preuzimanje prava i obveza radničkog vijeća.

Članak 119.

Za izvješćivanje radničkog vijeća o podacima propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlašten je ravnatelj.

Članak 120.

(1). Poblži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i ravnatelja uz prethodnu suglasnost upravnog vijeća.

(2). Ako radničko vijeće utemeljeno suprotno zakonu ili je kod provođenja izbora za radničko vijeće bilo teškog kršenja odredaba zakona koje je utjecalo na rezultate izbora, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak za poništenje izbora.

(3). Ako radničko vijeće ili član radničkog vijeća prekrši obveze koje ima prema zakonu odnosno drugom propisu, ugovora ili sporazumu, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak raspuštanja radničkog vijeća ili isključenja pojedinog člana radničkog vijeća.

Članak 121.

- (1). Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Vrtiću.
- (2). Skup radnika saziva radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Vrtića.
- (3). Ako u vrtiću nije utemeljeno radničko vijeće ili neme sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika dužan je sazvati ravnatelj.
- (4). Kada je u Vrtiću utemeljeno radničko vijeće, ravnatelj može sazvati skup radnika ne osporavajući radničkom vijeću pravo na sazivanje skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti radničkoga vijeća.
- (5). Kod postupanja prema stavcima 3. i 4. ovoga članka ravnatelj je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

XIII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 122.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, primjenjuje se Zakon o radu, Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju, Državni pedagoški standard predškolskog odgoja i naobrazbe i drugi propisi doneseni na temelju zakona.

Članak 123.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu donesen 19. 2. 1998.

Članak 124

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Vrtića, a stupio je na snagu 18. V 2021. godine

KLASA: 011-01/21-01
URBROJ: 2176-71-21-01
U Topuskom,

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

Nikolina Trdina

Nikolina Trdina

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je dana 11. V/21 godine na oglasnoj ploči Vrtića, a stupio je na snagu 18. V/21. godine.

v.d.RAVNATELJICA

Vesna Bijelić
Vesna Bijelić