

Temeljem članka ,125. i 126. zakona o radu (NN 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13), te članka 41. stavka 2. zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN10/97 i 107/07 i 94/13) i članka 79 Statuta Dječjeg vrtića „Grdelin“ Buzet, a nakon prethodnog savjetovanja s Radničkim vijećem, Upravno vijeće dječjeg vrtića „Grdelin“ na sjednici održanoj 12.02.2014. godine donosi

PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA „GRDELIN“

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva, te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod poslodavca (u daljnjem tekstu Poslodavac – Vrtić).

Članak 2.

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

Članak 3.

U slučaju da su prava i obveze koji su predmet uređenja ovog Pravilnika drukčije uređena ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca, Zakonom o radu i drugim zakonom i propisom, na radnike se primjenjuje najpovoljnije pravo za radnika ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije određeno drukčije.

Članak 4.

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

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 5.

O potrebi zapošljavanja novih radnika u Vrtiću odluku donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.

Ugovor o radu sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme.

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

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

Ako je ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka sklopljen u trajanju dužem od tri (3) godine, poslodavac s istim radnikom ne može sklopiti sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme.

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

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi iz članka 12. stavka 3. ovog Zakona mora biti naveden.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja tog ugovora, smatra se svakim sljedećim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva (2) mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri (3) godine iz stavka 3. ovog članka.

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

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

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

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

- Ugovorne strane te njihovo prebivalište, odnosno sjedište
- Mjesto rada
- Naziv, narav ili vrstu radnog mjesta na koje se radnik zapošljava
- Dan otpočinjanja rada
- Očekivano vrijeme trajanja ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
- Otkazni rok
- Trajanje redovitog radnog dana ili tjedna
- Dužinu i način korištenja stanke od najmanje 30 minuta tijekom radnog dana

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

Članak 7.

Prije sklapanje ugovora o radu, ravnatelj ili osoba koju on odredi dužna je upoznati radnika s odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Vrtića kojim ase uređuju prava i obveze radnika.

Provjera radnih sposobnosti

Članak 8.

Vrtić ima pravo provjere radnih sposobnosti radnika i odlučuje u kojim će se oblicima provjeravanje provoditi (psihološki testovi, pisani radovi, razgovori i dr. Prethodno provjeravanje sposobnosti obavlja ravnatelj odnosno povjerenstvo ili radnik Vrtića kojega ravnatelj za to opunomoći. Povjerenstvo odnosno radnik dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje. Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove. Nitko u Vrtiću ne može stupit u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakona o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.

Članak 9.

Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi radnici mogli u Vrtiću sklopiti ugovor o radu na neodređenom vrijeme. Ravnatelj će radnicima koji su zaposleni temeljem ugovor o radu na određeno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor na neodređeno vrijeme.

III. PROBNI RAD

Članak 10.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad ne smije trajati duže od šest (6) mjeseci. Ukoliko ugovorom o radu trajanju probnog rada nije drugačije određeno trajanje, trajanje probnog rada je šest (6) mjeseci.

Članak 11.

Za vrijeme probnog rada Vrtić može obaviti procjenu rada radnika tijekom proteklog mjeseca, odnosno, proteklih mjeseci i ocijeniti njegov rad pozitivnom ili negativnom ocjenom. Ukoliko rad radnika bude ocijenjen negativnom, poslodavac je ovlašten radniku radni odnos otkazati i to bez ikakvih dodatnih obavještenja ili obrazloženja.

Članak 12.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam (7) dana.

IV. RADNICI DJEČJEG VRTIĆA

Članak 13.

1. Odgojno-obrazovni radnici i ostali radnici

U Vrtiću na poslovima njege, odgoja i obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci rade sljedeći radnici: odgojitelji i stručni suradnici te medicinska sestra kao zdravstvena voditeljica.

Osim odgojno-obrazovnih radnika iz stavka 1. ovog članka, u Vrtiću rade i druge osobe koje obavljaju administrativno-tehničke i pomoćne poslove (u daljnjem tekstu : ostali radnici). Odgojno-obrazovni radnici u Vrtiću moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja, položen ispit te utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova iz stavka 1. ovog članka.

Poslove odgojitelja djece od navršenih šest (6) mjeseci do polaska u osnovnu školu može obavljati osoba koja je završila preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij odgovarajuće vrste, odnosno studij odgovarajuće vrste kojim je stečena viša stručna sprema u skladu s ranijim propisima, kao i osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij ili specijalistički studij odgovarajuće vrste.

Poslove stručnog suradnika može obavljati osoba koja je završila diplomski sveučilišni studij ili diplomski specijalistički studij odgovarajuće vrste.

Poslove medicinske sestre može obavljati osoba koja je završila preddiplomski sveučilišni ili stručni studij sestrinstva, odnosno studij kojim je stečena viša stručna sprema u djelatnosti sestrinstva u skladu s ranijim propisima, kao i osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij ili specijalistički studij sestrinstva.

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

Članak 14.

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

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

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

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

Ako osoba u radnom odnosu u Vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovog članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovog 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 petnaest (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 Vrtić kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u Vrtiću pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovog članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovog 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 (2/3) prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri (3) mjeseca prije udaljavanja 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 os prvog dana udaljavanja.

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

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

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

v. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U VRTIĆU

Članak 15.

Natječaj

Radni odnos u 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 Vrtića, a rok za primanje prijave kandidata ne može biti kraći od osam (8) dana.

Članak 16.

Natječaj iz prethodnog članka treba sadržavati:

1. Puni naziv i sjedište Vrtića
2. Naziv i vrstu rada na koji se zapošljava
3. Uvjete koje treba ispunjavati kandidat
4. Isprave kojima dokazuje ispunjenost uvjeta
5. Vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu

6. Rok u kojem kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj 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 17.

Iznimno od članka 15. radni odnos može se zasnovati ugovorom i bez natječaja:

- Kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od šezdeset (60) dana
- Kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od šezdeset (60) dana

Članak 18.

Ako se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete, natječaj će se ponoviti u roku od pet (5) mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovu ponovljenog natječaja radni odnos se može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

S osobom iz stavka 1. ovog članka sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet (5) mjeseci.

Odluku o izboru odgojitelja i stručnog suradnika na temelju natječaja donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Članak 19.

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

Članak 20.

Odgojitelji i stručni suradnici u dječjim vrtićima koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme mogu, iz opravdanih razloga, koje utvrđuju upravna tijela dječjih vrtića, u drugom dječjem vrtiću zasnovati radni odnos bez natječaja.

IV. PRIPRAVNICI

Članak 21.

Odgojitelji i stručni suradnik koji se prvi puta zapošljava kao odgojitelj ili stručni suradnik u Vrtiću zasniva radni odnos kao pripravnik.

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

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

Rok iz stavka 4. ovog članka ne teče za vrijeme porodnog dopusta, privremene nesposobnosti za rad i vojne službe.

Članak 22.

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

1. Pripravnici, zaposleni na neodređeno ili određeno vrijeme s punim radnim vremenom

2. Pripravnici, zaposleni na neodređeno ili određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom
3. Pripravnici s radnim iskustvom
4. Radnici u drugim ustanovama, trgovačkim društvima koji na temelju ugovornog odnosa s Vrtićem ostvaruju odgojno-obrazovnu djelatnost u svojoj struci (vanjski suradnici).

Članak 23.

Pripravnik u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva u struci.

Pripravnikom iz stavka 1. ovog članka smatra se i odgojitelj i stručni suradnik koji je, prije nego što se zaposlio u Vrtiću, na poslovima i zadaćama odgojitelja i stručnog suradnika, stekao najmanje dvanaest (12) mjeseci radnog iskustva u svojoj struci izvan Vrtića.

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

VII. STAŽIRANJE PRIPRAVNIKA

Članak 24.

Stažiranje pripravnika, i pripravnika volontera (u daljnjem tekstu pripravnika) ostvaruje se na temelju programa koji predlaže povjerenstvo za stažiranje, a donosi ga ovlašteno stručno tijelo –Odgojiteljsko vijeće.

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

Članak 25.

Povjerenstvo za stažiranje čine:

- Ravnatelj Vrtića u svojstvu predsjednika
- Mentor pripravnika
- Stručni suradnik vrtića

Povjerenstvo imenuje ravnatelj Vrtića.

Sadržaj i način rada Povjerenstva propisuje se poslovníkom o radu Povjerenstva za stažiranje.

Poslovník donosi Ministarstvo prosvjete i sporta.

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

Članak 26.

Ako Vrtić nema odgojitelja u zvanju mentora, ravnatelj može imenovati za mentora odgojitelja istog ili višeg stupnja stručne spreme od pripravnika s položenim stručnim ispitom ili onog koji nema obvezu polagati stručni ispit, a uživa ugled vrsnog odgojitelja. Ako mentora nije moguće imenovati u Vrtiću u kojem pripravnik stažira, mentor se bira iz drugog vrtića.

Članak 27.

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

stažiranja Vrtić je obavezan donijeti najkasnije petnaest (15) dana od zasnivanja radnog odnosa pripravnika.

Članak 28.

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

- Imenovati povjerenstvo za stažiranje
- Prijaviti stažiranje Ministarstvu prosvjete i sporta (na tiskanici PO-1) najkasnije petnaest (15) dana od početka rada (volontiranja) pripravnika
- Izraditi program pripravničkog staža i predložiti ga Odgojiteljskom vijeću na usvajanje

Članak 29.

Pripravnik je dužan sudjelovati u svim dijelovima odgojno obrazovnog rada:

- Planirati, programirati, pripremati i ostvarivati program njege, odgoja i obrazovanja te pratiti, procjenjivati i evaluirati ostvarenje programa
- Voditi pedagošku dokumentaciju

Pripravnik je obavezan djelatno sudjelovati u svim oblicima stručnog usavršavanja, posebice onima koji su namijenjeni pripravnicima. Program stažiranja pripravnika, stručnih suradnika, osim navedenog obuhvaća i posebne poslove iz Godišnjeg programa rada stručnih suradnika.

Članak 30.

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

Pripravnici volonteri obvezni su biti nazočni radu mentora najmanje šezdeset (60) sati tijekom stažiranja. Pripravnici stručni suradnici surađuju s mentorovim na poslovima iz mentorova djelokruga najmanje trideset (30) sati tijekom stažiranja.

Članak 31.

Povjerenstvo za stažiranje biti će nazočno aktivnostima pripravnika odgojitelja najmanje dva (2) puta. Stručni će suradnik biti nazočan radu pripravnika najmanje dva (2) puta.

Povjerenstvo, u pravilu, radi u punom sastavu.

Članak 32.

Ako pripravnik tijekom pripravničkog staža prijeđe u drugi vrtić, stažiranje se nastavlja u vrtiću u koji je prešao. Vrtić u kojem je ostvaren dio pripravničkog staža obavezan je o promjeni odmah izvijestiti Ministarstvo prosvjete i sporta i sastaviti izvješće o ostvarenom dosadašnjem stažu(tiskanica PO-2). jedan primjerak izvješća šalje se zajedno s drugom dokumentacijom u vrtić gdje se pripravnik zaposlio ili mu se predaje osobno zbog daljnje uporabe. Jedan primjerak izvješća, zajedno s drugim dokumentima dostavlja se Ministarstvu prosvjete i sporta u vrijeme prijavljivanja pripravnika za polaganje stručnog ispita.

Članak 33.

Tijekom ostvarivanja programa stažiranja i polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na koeficijent za obračun plaće koji je primjeren njegovoj stručnoj spremi i stečenom stažu.

Članak.34.

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, roditeljski dopust i sl.) pripravničko se stažiranje prekida, a nastavlja se kad navedeni razlozi prestanu, o čemu Vrtić mora pravodobno izvijestiti Ministarstvo prosvjete i sporta.

VIII. RADNO VRIJEME

Raspored radnog vremena

Članak 35.

Radno vrijeme Vrtića utvrđuje se za deset (10) satni program vrtićke i jasličke odgojne skupine, u pravilu od 6:30 do 16:30 sati u okviru petodnevnog radnog tjedna.

Radno vrijeme Vrtića može se, sukladno potrebama korisnika usluga, urediti i na drugačiji način.

Raspored radnog vremena određuje se godišnjim planom i programom rada.

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

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

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

Članak 36.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Ako ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je to puno radno vrijeme.

Nepuno radno vrijeme

Članak 37.

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

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

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

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 38.

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.

Promjeni ugovora o radu odgojitelja ili stručnog suradnika ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.

Članak 39.

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet (5) ili šest (6) radnih dana.

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

Radnik za trajanje radnog vremena može napustiti radni prostor Vrtića samo uz dopuštenje ravnatelja.

Članak 40.

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

Raspodjela radnog vremena

Članak 41.

Ravnatelj je dužan utvrditi plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 42.

Kada narav i proces rada to zahtijevaju, puno ili nepuno ugovorno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi dulje, a tijekom drugog razdoblja kraće od ugovorenog radnog vremena.

Radno vrijeme preraspodijeljeno ne može tijekom godine biti prosječno dulje od ugovorenog radnog vremena.

Članak 43.

Preraspodijeljeno puno radno vrijeme radnika ne smije biti veće od četrdeset i osam (48) sati tjedno.

Radniku koji radi nepuno radno vrijeme u Vrtiću i kod drugog poslodavca, može se radno vrijeme preraspodijeliti samo uz njegov pristanak.

Radno vrijeme trudnica, majke s djetetom do tri (3) godine starosti, samohranog roditelja s djetetom do šest (6) godina starosti te radniku koji radi u nepunom radnom vremenu može se preraspodijeliti rad samo uz pisani pristanak tih radnika.

Prekovremeni rad

Članak 44.

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

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

Članak 45.

Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika.

Izuzetno u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu štetu, zamjena nazočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

IX. ODMORI I DOPUSTI

Pauza ili stanka

Dnevni odmor

Članak 46.

Radnik koji radi najmanje šest (6) sati dnevno ima svakog dana pravo na pauzu ili stanku od najmanje trideset (30) minuta.

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

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje dvanaest (12) sata neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 47.

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

Godišnji odmor

Članak 48.

U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri (4) tjedna, a maloljetni radnik pet (5) tjedana, s tim da trajanje godišnjeg odmora dužeg od četiri (4) tjedna za svakog pojedinog radnika utvrđuje se prema kriterijima iz članka 49. ovog Pravilnika.

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

Izračun godišnjeg odmora

Članak 49.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora uzima se u obzir 4 tjedna, a što iznosi 20 radnih

Dana te se na te dane dodaju dani:

- a) s obzirom na složenost poslova**
- Poslovi za koje je uvjet visoka stručna sprema 4 radna dana
 - Poslovi za koje je uvjet viša stručna sprema 3 radna dana
 - Poslovi za koje je uvjet srednja stručna sprema 2 radna dana
 - Poslovi za koje je uvjet niža stručna sprema 1 radni dan
 -
- b) duljina radnog staža:**
- Od 1 do 10 godina radnog staža 1 radni dan
 - Od 10 do 20 godina radnog staža 2 radna dana
 - Od 20 do 30 godina radnog staža 3 radna dana
 - od 30 do 40 godina radnog staža 4 radna dana
- c) s obzirom na posebne socijalne uvjete**
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako malodobno dijete 1 radni dan
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s poteškoćama u neovisno o broju ostale djece 2 radna dana
 - radniku kojem je nadležna služba utvrdila trajno oštećenje organizma 2 radna dana
 - odgojitelju koji u skupini ima dijete s posebnim potrebama 1 radni dan
- d) s obzirom na uvjete rada**
- poslovi čije je obavljanje vezano uz buku, ne ujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, pralja, kuharica, pomoćna kuharica, domar) 2 radna dana
 - poslovi čije je obavljanje vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, ravnatelj) 3 radna dana
 - poslovi čije je obavljanje vezano uz stalni rad na kompjuteru i sa strankama (voditelj računovodstva, administrator) 2 radna dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se dvadeset (20) radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih s skladu s točkama a) do d) s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od trideset (30) radnih dana.

Članak 50.

Radnik koji se prvi puta zapošljava ili ima prekid rada između dva radna odnosa veći od osam (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.

Radnik može jedan dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome izvijesti ravnatelja najmanje tri (3) dana ranije.

Članak 51.

Radnik ima pravo na (1/12) godišnjeg odmora, određenog na način propisan člankom 49. ovog Pravilnika, 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 prestaje prije 01. srpnja

pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan.

Naknada za godišnji odmor

Članak 52.

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

Radnik koji je svoje pravo korištenja godišnjeg odmora iskoristio za tekuću godinu kod prethodnog poslodavca, nema pravo zahtijevati korištenje godišnjeg odmora kod novog poslodavca.

Članak 53.

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

Članak 54.

O planu godišnjih odmora ravnatelj se treba savjetovati s Radničkim vijećem, odnosno Sindikatom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, a raspored korištenja godišnjih odmora donijeti do 30. lipnja tekuće godine.

O rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnika ravnatelj izvješćuje radnika najmanje petnaest (15) dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Neiskorišten dio godišnjeg odmora radnik može koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

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

O korištenju dijela godišnjeg odmora ili ne korištenju dijela godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

Članak 55.

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

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

Neplaćeni dopust

Članak 56.

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

- neodgodivih osobnih 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 kada okolnosti zahtijevaju i dopuštaju i neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju dužem od trideset (30) dana.

Članak 57.

Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj.

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

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

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

Za trajanje neplaćenog dopusta ugovor o radu privremeni prestaje, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

S prvim radnim danom neplaćenog dopusta radnika odjavljuje se s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

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

Plaćeni dopust

Članak 58.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust do ukupno najviše sedam (7) radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u svezi:

- | | |
|---|---------------|
| - sklapanja braka | 5 radnih dana |
| - rođenja djeteta | 5 radnih dana |
| - smrti supružnika, djeteta te roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja ili unuka | 5 radnih dana |
| - smrti brata, sestre, bake, djeda, te roditelja supružnika | 2 radna dana |
| - selidbe | 2 radna dana |
| - teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja | 3 radna dana |
| - većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica elementarnih nepogoda | 5 radnih dana |
| - stručnog školovanja ili stručnog osposobljavanja (polaganja stručnog ispita i sli) | 5 radnih dana |
| - Dobrovoljno davanje krvi | 2 radna dana |
| - Za polaganje u stručnom usavršavanju ako radnika upućuje ustanova i to za pristupanje ispitu po prvi put po svakom položenom ispitu | 1 radni dan |

Članak 59.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki slučaj iz stavka 21. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

U navedenim slučajevima pravo na dane plaćenog dopusta radnik mora koristiti u radnim danima koji neposredno slijede nakon što se pojedini slučaj dogodi.

Iznimno, zbog značajnijih potreba rada ravnatelj može odrediti drukčiji raspored korištenja dana plaćenog dopusta uz suglasnost radnika.

Članak 60.

Odluku o broju plaćenih radnih dana iz prethodnog stavka donosi ravnatelj. Razdoblje provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenim na radu. Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije tri (3) dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta. O pisanom zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta odlučuje ravnatelj.

Zaštita majčinstva, porodni dopust

Članak 61.

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

Članak 62.

Na zaštitu radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad te njihova prava primjenjuju se odredbe zakona o radu.

X. PLAĆA I NAKNADA PLAĆA I DRUGE NOVČANE NADOKNADE

Članak 63.

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

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

Članak 64.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu.

Plaća se ugovora u bruto iznosu.

Osnovna bruto plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i broja bodova utvrđenih za to radno mjesto, uvećan za dodatak na radni staž (0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža), stalni mjesečni dodatak i stimulaciju sukladno Pravilniku o plaćama.

Koeficijenta pripravnika umanjuje se za 15% .

Za prethodni mjesec plaća i naknada plaće se isplaćuje najkasnije do petnaest (15) dana u idućem mjesecu.

Članak 65.

Na temelju utvrđenih radnih mjesta Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Vrtića, osnovne plaće za puno radno vrijeme čini umnožak koeficijenta složenosti mjesta sukladno Odluci o osnovici koju donosi Gradsko vijeće Grada Buzeta i koeficijenta složenosti radnih mjesta u Vrtiću donesenih od strane Osnivača.

Članak 66.

Radnik ostvaruje pravo na povećanje osnovne plaće za sate određene u posebnim situacijama zbog potrebe posla ili drugačijeg rasporeda radnog vremena (za prekovremeni rad, noćni rad, za rad neradnim danom i blagdanom). O ostvarivanju prava na povećanje plaće ravnatelj donosi posebno rješenje.

Radnik ostvaruje pravo na dodatak na plaću za sate rada u kojima odrađuje posebne radne zadatke koji ne ulaze u djelokrug osnovnih poslova radnog mjesta, odnosno koji nisu predmet godišnjih, mjesečnih i tjednih planova rada radnika. O ostvarivanju prava na dodatak ravnatelj donosi posebno rješenje.

Radnik ostvaruje pravo na naknadu materijalnih troškova koje ima u obavljanju redovitih i izvanrednih radnih zadataka i drugih materijalnih prava iz radnog odnosa (troškovi prijevoza na posao i s posla, otpremnina kod odlaska u mirovinu, dnevnica za službeni put, terenski dodatak, korištenje osobnog automobila, pomoć u slučaju bolesti, potpora zbog bolovanja dužeg od 90 dana, pomoć u slučaju smrti članova obitelji, potpore zbog invalidnosti, dar djetetu, jubilarne nagrade, božićnice, regres za godišnji odmor, nagrade, božićnicu, regres za godišnji odmor, odvojeni život od obitelji itd...)

O ostvarivanju prava na naknadu materijalnih troškova i drugih materijalnih prava ravnatelj donosi posebno rješenje.

Ukupan iznos materijalnih prava iz stavka 1. do 3. ovog članka utvrđuje Upravno vijeće financijskim planom za tekuću godinu do iznosa koji osigurava ili s kojim je suglasan Osnivač Vrtića.

Visinu i način obračuna pojedinih materijalnih prava radnika iz stavka 1. do 3. ovog članka za svaku godinu posebnim aktom utvrđuje ravnatelj na temelju procjene koja proizlazi iz plana za tekuću godinu i ukupnog iznosa iz stavka 4. ovog članka.

Naknada troškova prijevoza

Članak 67.

Radnik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla na cijelom području Grada Buzeta odnosno najviše do udaljenosti od 40 kilometara do mjesta prebivališta.

Udaljenost mjesta prebivališta iz stavka 1. ovog članka određuje se izmjerom najkraćeg puta po državnoj, županijskoj ili lokalnoj cesti. Izmjeru obavlja ravnatelj Vrtića.

Članak 68.

Radnik koji za prijevoz na posao i s posla koristi međumjesni javni prijevoz ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene pojedinačne, mjesečne odnosno godišnje karte javnog prijevoza.

Radnik iz stavka 1. ovog članka korištenje međumjesnog javnog prijevoza za dolazak i odlazak s posla dokazuje pojedinačnom, mjesečnom, odnosno godišnjom kartom

međumjesnog javnog prijevoza ili potvrdom izdanom od ovlaštenog prijevoznika na ime korisnika.

Članak 69.

Radnik koji za prijevoz na posao i s posla ne koristi međumjesni javni prijevoz sukladno odredbama članka 67. ovog Ugovora, pravo na naknadu troškova prijevoza ostvaruje na način da se naknada u jednom pravcu izračunava prema udaljenosti od mjesta rada do mjesta prebivališta radnika.

Naknada troškova prijevoza iz stavka 1. ovog članka po radnom danu izračunava se zbrojem prijevozne osnovice i izračuna udaljenosti od mjesta rada do mjesta prebivališta radnika, uključujući povratak s posla. Prijevozna osnovica je stalna i iznosi 7,00 kuna.

Udaljenost iz stavka 2. ovog članka obračunava se za svakog radnika sukladno izmjeri iz članka 67. stavak 2. ovog Ugovora:

1. od 1 do 5 km - ostvaruje pravo na naknadu u visini od 3,00 kune po svakom započetom kilometru,
2. od 6 do 10 km - ostvaruje pravo na naknadu u visini od 12,00 kuna te 1,20 kuna po svakom započetom kilometru preko 5 km,
3. od 11 do 20 km - ostvaruje pravo na naknadu u visini od 18,00 kuna te 0,80 kuna po svakom započetom kilometru preko 10 km,
4. od 21 do 40 km - ostvaruje pravo na naknadu u visini od 24,00 kuna te 0,60 kuna po svakom započetom kilometru preko 20 km.

Članak 70.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla isplaćuje se u cijelosti za prethodni mjesec prilikom isplate plaće sukladno evidenciji o prisutnosti radnika na radu.

Za provedbu prava na naknadu troškova prijevoza zadužuje se voditelj računovodstva.

Članak 71.

Sukladno izmjeri iz članka 67. stavak 2. ovog Ugovora, voditelj računovodstva zadužuje se izraditi skupni popis s pregledom udaljenosti od mjesta rada do mjesta stanovanja svih radnika.

Voditelj računovodstva iz stavka 1. ovog članka obvezan je pravovremeno prilagoditi popis iz istog stavka najkasnije u roku od 30 dana od dana prijave promjene podataka za izmjeru.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak. 72.

Ugovor o radu prestaje.

- Smrću
- Istekom vremena na koji je sklopljen (ako je sklapan na određeno vrijeme)
- Kada radnik navršši 65 godina života i petnaest (15) godina staža, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- Dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog nesposobnosti za rad
- Sporazumom radnika i poslodavca
- Otkazom
- Odlukom nadležnog suda

Članak 73.

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

Prestanak radnog odnosa odgojitelja i stručnih suradnika

Članak 74.

Odgojitelj i stručni suradnik kojem se tijekom radnog staža u 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. Odgojitelju i stručnom suradniku koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovog članka prestaje radni odnos u Vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno, ordinacije medicine rada potvrdi da je radna sposobnost odgojitelja ili stručnog suradnika bitno narušena, upravno vijeće donosi odluku kojom se odgojitelj ili stručni suradnik oslobađa rada s djecom te ga, ako postoji mogućnost, raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima. Odgojitelju i stručnom suradniku, koji odbije raspored, prestaje radni odnos u Vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Članak 75.

Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos:

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

Otkaz

Članak 76.

Ugovor o radu mogu otkazati obje ugovorne strane.

Otkaz ugovora o radu može biti redoviti i izvanredni.

Članak 77.

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

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

Redoviti otkaz

Članak 78.

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

- Prestanka potrebe za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih, ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)

- Ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- Ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Osobito teške povrede obveza

Članak 79.

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
- Nesvršishodno i neodgovorno korištenje imovine Vrtić
- 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 rada
- Neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obveza zbog kojih je prijeto nastupanje ili je nastupila materijalne ili druga šteta za Vrtić
- Nedopušten ulazak u poslovne prostorije Vrtića
- Obavljanje rada kojim se konkurira Vrtiću
- Organiziranje ili sudjelovanje u štrajku na način protivan zakonu, kolektivnom ugovoru ili pravilniku
- Podnošenje netočnog obračuna troškova službenog puta
- Neovlašteno korištenje opreme (hardwere) ili programa (softwewere) Vrtića
- Iznošenje ili prenošenje netočnih podataka o radu Vrtića, čime se nanosi šteta ugledu
- Davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka u Vrtiću
- Odbijanje odgode, odnosno prekida korištenja godišnjeg odmora koji je u slučaju prijekne potrebe zatražio ravnatelj Vrtića
- Neopravdano odbijanje izvršenja naređenog posla

- Onemogućavanje ovlaštenog radnika u provođenju inventure, revizije ili drugog oblika kontrole
- Netočno evidentiranje podataka o radu s namjerom pribavljanja sebi li drugoj osobi imovinske koristi
- Samovoljno napuštanje rada

Članak 80.

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

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

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

Pri odlučivanju o otkazu iz stavka 1. ovog članka, poslodavac je obvezan voditi račun o trajanju radnog odnosa, godinama života radnika i obvezama uzdržavanja koja ga terete.

Izvanredni otkaz

Članak 81.

Na izvanredni otkaz ugovora o radu imaju pravo i poslodavac i radnik bez obveze poštivanja ugovorenog ili propisanog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za činjenicu na koju 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 82.

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

Otkaz skrivljenim ponašanjem radnika

Upozorenje

Članak 83.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim 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, 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.

Članak 84.

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 prava o dostavi pismena prema Zakonu o upravnom postupku).

Otkazni rok ne teče za vrijeme predviđeno člankom 113. str.2 Zakona o radu, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu u skladu sa zakonom.

Otkazni rok

Članak 85.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok iznosi najmanje:

- Dva (2) tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu (1) godinu
- Mjesec dana i dva (2) tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu (1) godinu
- Mjesec dana i dva (2) tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije (2) godine
- Dva (2) mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet (5) godina
- Dva (2) mjeseca i dva (2) tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset (10) godina
- Tri (3) mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset (20) godina

Radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset (20) godina, otkazni rok iz prethodnog stavka ovog članka povećava se za dva (2) tjedna, ako je radnik navršio pedeset (50) godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset i pet (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. ovog članka Pravilnika.

Članak 86.

Radnik može na zahtjev poslodavca prestati raditi i prije isteka roka ili ugovora o radu, ali mu je poslodavac obvezan isplatiti naknadu plaće i priznati sva prava kao da je radio za cijelo vrijeme otkaznog roka.

Članak 87.

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

U sporazumu između poslodavca i radnika gore navedeni rokovi mogu se skratiti.

Članak 88.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka, radnik ima pravo izostati s posla najmanje četiri (4) sata tjedno radi traženja novog zaposlenja i pravo na naknadu plaće za vrijeme provedeno izvan radnog mjesta.

Članak 89.

Na otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu primjenjuje se odredbe članka 115. Zakona o radu.

Članak 90.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije (2) godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanja radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

Otpremnina

Članak 91.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine (1/3) Prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri (3) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovog članka Pravilnika ne može biti veći od šest (6) prosječnih plaća koje je radnik ostvario u tri (3) mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

XII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 92.

Upravno vijeće i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i djece Vrtića.

(1) U svezi sa stavkom 1. ovog 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.

(2) Ravnatelj je dužan radnike redovito izvješćivati o uvjetima i načinu korištenju prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku budu ispravna.

Članak 93.

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

Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnosti 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 94.

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

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

Članak 95.

Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Vrtića odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

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

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 96.

Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama amo ravnatelj ili radnik Vrtića kojeg za to pisano opunomoći.

O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju radnikovih osobnih podataka te imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka ravnatelj može odlučiti amo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća.

Radnikovi osobni podaci mogu se dostavljati trećim osobama samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

Članak 97.

Radnici Vrtića tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.

Pod uznemiravanjem radnika u Vrtiću smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnik, a koje uzrokuje strah ili neprijateljstvo, ponižavajuće ili uvrjedljivo okruženje.

Pod spolnim uznemiravanjem radnika Vrtića smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljstvo, ponižavajuće uvrjedljivo okruženje.

Članak 98.

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

Članak 99.

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

Članak 100.

Ravnatelj je dužan imenovati nekoga od radnika koji će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu radnika.

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 spol no uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povrede obveza iz radnog odnosa.

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

Članak 101.

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba podnijeti pritužbu ravnatelju.

- (1) U skladu s pritužbom radnika ravnatelj je dužan u roku od osam (8) dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- (2) Radnik za kojega postoji osnovna sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je ravnatelju istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.
- (3) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 2. ovog članka smatra se radnikovom povredom obveza iz radnog odnosa.

Članak 102.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugim radnika Vrtića ravnatelj treba u zavisnosti od težine povrede obveze iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito, odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 103.

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

Članak 104.

Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja za koje ne može očekivati da će mu ravnatelj zaštititi dostojanstvo, može prekinuti rad, ako je zatražio pred nadležnim sudom i o tome izvijestio Vrtić u roku od osam (8) dana od dana prekida rada.

XIV. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 105.

U Vrtiću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

Pod pojavnim oblicima iz stavka 1. ovog članka razumijeva se izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, zapošljavanja, napredovanja, profesionalnog usmjerenja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

Članak 106.

Pod izravnom diskriminacijom razumijeva se stavljanje u nepovoljan položaj osobe na osnovi rase ili etičke 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.

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

Članak 107.

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

Članak 108.

Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije u Vrtić, tijela Vrtića dužna su prijaviti osnovnu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.

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

XV. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 109.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do petnaest (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.

Ako raspolože relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, Upravno vijeće će o zahtjevu iz stavka 1. ovog članka odlučiti u roku od petnaest (15) dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 110.

Kada Upravno vijeće utvrdi da je radnikov zahtjev za ostvarivanje prava nerazumljiv ili nepravodoban, zahtjev će se odbaciti.

Članak 111.

Ako ne postupi prema prethodnom članku ovog Pravilnika, odlučujući o zahtjevu Upravno vijeće može:

- Zahtjev odbiti kao neosnovan
- Zahtjevu udovoljiti i osporavani akt izmijeniti ili poništiti
- Zahtjevu udovoljiti i osporavani akt ukinutu i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti predmet na ponovno odlučivanje

XVI. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 112.

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

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

Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Vrtića, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od dva (2) dana od dana isticanja pismena.

XIII. EVIDENCIJA O RADNICIMA I RADNOM VREMENU

Članak 113.

Vrtić mora voditi evidenciju o radnicima i radnom vremenu sukladno važećem Pravilniku.

Članak.114.

Osim navedenih podataka iz Pravilnika Vrtić je dužan voditi i druge od radnika ili od nadležnog tijela prijavljene podatke od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (trudnoća, majčinstvo, očinstvo, dojenje djeteta, status posvojitelja, status samohranog roditelja, profesionalna bolest, ozljeda na radu, profesionalna nesposobnost za rad, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, obveze uzdržavanja koje terete radnika, za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu podatke o drugom poslodavcu ili poslodavcima kod kojih radnik radi u nepunom radnom vremenu i sl.). Evidencija o radnicima vode se pisano na papiru ili u elektroničkom obliku.

Članak 115.

Svaku promjenu podataka koju Vrtić unosi temeljem izjave, obavijesti i slično ili temeljem osobnih dokumenata ili isprava, radnik je dužan prijaviti Vrtiću odmah, a najkasnije u roku od osam (8) dana od dana nastanka promjene.

Članak 116.

Kada je odlukom Vrtića, zbog procesa rada organiziranog u smjenama, puno ili nepuno radno vrijeme raspoređeno nejednako po tjednima unutar razdoblja od četiri (4) mjeseca, Vrtić je dužan redovito evidentirati sve podatke, a ostvarene prekovremene sate na kraju mjeseca u kojem je odstupanje od punog ili nepunog radno vremena iznosilo više od dvanaest (12) sati mjesečno, odnosno na kraju tog razdoblja, ako je njegovim protekom, prosječno tjedno radno vrijeme bilo duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Vrtić je dužan evidenciju o radnom vremenu imati u poslovnom prostoru, odnosno na mjestu rada radnika.

Članak 117.

Evidencija o plaći vodi se po razdobljima isplate plaća i naknade plaće, a mora se voditi uredno, razumljivo i ažurno na završetku radnog dana radnika, a u slučaju da neki od tih podataka nije poznat na kraju radnog dana radnika, poslodavac je dužan isti evidentirati odmah po saznanju podatka.

XVIII. POSLOVNA TAJNA

Članak 118.

Svi zaposleni u Vrtiću dužni su čuvati kao poslovnu tajnu sve informacije i podatke koje saznaju u tijeku obavljanja poslova i radnih zadataka, a koja su značajna za poslovanje.

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

XIX. NAKNADA ŠTETE

Članak 119.

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

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

Članak 120.

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

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

XX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 121.

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

Članak 122.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog (8) dana od objave na oglasnoj ploči Vrtića.

Članak 123.

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

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

Sanja Krulčić

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Vrtića dana 14.02.2014. godine, te je stupio na snagu 22.02.2014. godine. Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o

Pravilnik o radu Dječjeg vrtića „Grdelin“ Buzet

radu Dječjeg vrtića Grdelin Buzet od 01.02.2011. godine te Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Dječjeg vrtića Grdelin Buzet KLASA: 03-06/12-01/4, URBROJ:2106/01-22-01-3 od 12.6. 2012. godine i Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Dječjeg vrtića „Grdelin“ Buzet od 21.12.2012. godine.

KLASA: 011-01/14-01-1
URBROJ:2106/01-22-01-14-1
Buzet, 14.02.2014.

RAVNATELJICA

Silvana Pavletić