

DJEČJI VRTIĆ „CARIĆ” NOVALJA
Zeleni put 3
53291 NOVALJA

PRAVILNIK O RADU
DJEČJEG VRTIĆA „CARIĆ” NOVALJA

Novalja, rujan 2024.

SADRŽAJ:

I.	Opće odredbe	3
II.	Izbor radnika i zasnivanje radnog odnosa	4
III.	Pripravnici	8
IV.	Radno vrijeme	9
V.	Odmori i dopusti	11
VI.	Zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika	14
VII.	Zabrana diskriminacije	16
VIII.	Plaća i naknada plaće i druge novčane naknade	17
IX.	Odlučivanje o statusu radnika i prestanak radnog odnosa	19
X.	Zaštita prava iz radnog odnosa.....	21
XI.	Dostavljanje pismena	21
XII.	Nadoknada štete	21
XIII.	Pravo radnika upućenik na rad u inozemstvo.....	22
XIV.	Radničko vijeće, sindikat i skup radnika	22
XV.	Prijelazne i završne odredbe	23

Na temelju članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23), članka 51. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ broj 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23, 145/23) i članka 53. Statuta Dječjeg vrtića „Carić“, Novalja (KLASA:012-03/19-01/01,URBROJ:2125/41-02-19-04, KLASA:601-02/23-05/18, URBROJ: 2125-41-02-23-3) Upravno vijeće Dječjeg vrtića ”Carić” Novalja, na sjednici održanoj dana 30. rujna 2024. godine, donijelo je

PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA „CARIĆ” NOVALJA

I. TEMELJNE 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 dječjem vrtiću.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju i na fizičke osobe koji su kao članovi upravnog vijeća ili u drugom svojstvu sukladno odredbama posebnog zakona pojedinačno i samostalno, ili zajedno i skupno, ovlaštene voditi poslove u dječjem vrtiću, a koje su s vrtićem sklopile ugovor o radu za obavljanje određenih poslova, osim onih odredbi kojima se uređuju pitanja radnog vremena, stanke, dnevnog i tjednog odmora te prestanka ugovora o radu, u slučaju da su ova pitanja na drukčiji način uređena ugovorom o radu sklopljenim između tih osoba i dječjeg 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 ili 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 vještinu, štiti poslove i interese vrtića i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada u vrtiću, a vrtić će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

II. RADNI ODNOSI

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Radnici se primaju na rad u predškolske ustanove na temelju natječaja, odnosno oglasa, sukladno zakonu. Osobe koje se primaju na rad moraju zadovoljavati odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i Pravilnika o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika, te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću.

Za obavljanje poslova koji ne trpe odgađanje i kada potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana radnik se može primiti na rad bez objavljivanja natječaja, ali najduže za razdoblje od 60 dana, sklapanjem ugovora o radu na određeno vrijeme.

Članak 6.

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu koji se sklapa na neodređeno vrijeme.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac.

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

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika do njegova povratka na rad;
- privremenom povećanju opsega poslova;
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba;
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (eksperimentalnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi uz organizirani prijevoz djece ili u prostoru iznajmljenom za vrijeme kraće od tri godine);
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, odnosno oglasa, ali ne duže od 60 dana.

Razlog za sklapanje uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme mora se navesti u sklopljenom ugovoru o radu ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu.

Članak 7.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika;

- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije;
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom;
- radi obavljanja poslova - dok se na natječaj što se ponavlja svakih pet mjeseci ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete;
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

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

Istekom roka od tri godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Članak 8.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje važiti danom navedenim u ugovoru bez obzira na sve druge okolnosti.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu 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 9.

Osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih Zakonom, za svako radno mjesto utvrđuju se i posebni uvjeti Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu predškolske ustanove.

2. Probni rad

Članak 10.

Pri zasnivanju radnog odnosa može se ugovoriti provjera stručnih i radnih sposobnosti radnika kroz institut probnog rada koji može trajati najviše:

- do dva mjeseca za poslove za koje se traži niža stručna prema,
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema,
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži sveučilišni ili stručni prvostupnik struke, odnosno magistar struke ili stručni specijalist.

Iznimno, trajanje probnog rada može se produžiti zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava te plaćenog dopusta.

Trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Članak 11.

Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Ravnatelj predškolske ustanove imenovat će članove komisije za praćenje rada radnika i provjere njegovih stručnih i radnih sposobnosti za vrijeme probnog rada.

Komisija za praćenje rada radnika u pokusnom radu broji 3 člana, od kojih jednog člana predlaže sindikat.

Najmanje jedan član povjerenstva mora imati isti stupanj stručne spreme kao i radnik čije se sposobnosti provjeravaju.

Ako komisija ocjeni da osoba na probnom radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada, tj. da njegove radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, dostavit će prijedlog ravnatelju za prestanak rada, najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

Na osnovi prijedloga komisije, ravnatelj donosi odluku o otkazu, najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

Danom uručenja odluka o otkazu radniku prestaje radni odnos.

Ako ravnatelj ne donese odluku o otkazu do posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

3. Pripravnici

Članak 12.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad u zvanju za koje se školovao.

Radi osposobljavanja za samostalni rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad u drugu predškolsku ustanovu.

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži srednja stručna sprema, sveučilišni ili stručni prvostupnik struke, magistar struke ili stručni specijalist.

Članak 13.

Ako to posebnim propisima nije drukčije utvrđeno pripravnički staž može trajati najviše 12 mjeseci za poslove za koje se traži stručna sprema sveučilišni ili stručni prvostupnik struke, magistar struke ili stručni specijalist.

Članak 14.

Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja.

Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju 7 radnih dana za poslove za koje se traži stručna sprema sveučilišni ili stručni prvostupnik struke i za poslove za koje se traži stručna sprema magistar struke ili stručni specijalist.

Radniku dječjeg vrtića u godini u kojoj obavlja dužnost mentora pripravnika, završetkom mentorstva isplatit će se jednokratna nagrada posebnom Odlukom ravnatelja. Iznos navedene naknade utvrđuje se financijskim planom za tekuću godinu.

Članak 15.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvome pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit ni nakon proteka godine dana od isteka pripravničkog staža poslodavac će mu otkazati ugovor o radu.

Troškove polaganja stručnog ispita pripravniku prvi put snosi poslodavac, a polovinu troškova drugog polaganja pripravničkog ispita snosi sam pripravnik.

Pod troškove polaganja stručnog ispita pripravnika podrazumijevaju se putni troškovi, troškovi smještaja, dnevnice i trošak prijavljivanja ispita.

Članak 16.

Na pripravnike – odgojitelje i stručne suradnike u predškolskim ustanovama primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i propisa donesenih na temelju zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.

III. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

1. Provjera stručnih i radnih sposobnosti

Članak 17.

Ravnatelj predškolske ustanove donosi odluku o pokretanju postupka za utvrđivanje potrebnih znanja i sposobnosti odnosno ostvarivanje predviđenih rezultata rada. Postupak se provodi u skladu sa Zakonom, time da vrijeme provjere ne može trajati kraće od tri mjeseca od dana pokretanja postupka.

Postupak iz stavka 1. pokreće Ravnatelj te imenuje komisiju od tri člana, od kojih je jedan obavezno predstavnik Sindikata.

Članovi komisije iz prethodnog stavka moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme određene vrste zanimanja i radnog iskustva kao radnik čije znanje i sposobnost odnosno radni rezultat se provjeravaju.

Provjera znanja i sposobnosti odnosno ostvarivanje rezultata započinje danom pokretanja postupka time da ne može biti pokrenuta prije proteka roka od šest mjeseci za radnike koji su duže odsustvovali s rada zbog službe u oružanim snagama, porodijskog dopusta, dužeg bolovanja i sl.

Nakon izvršene provjere komisija sačinjava pismeno izvješće koje se uručuje radniku, poslodavcu i Sindikatu.

Na temelju izvješća iz prethodnog stavka Upravno vijeće donosi odluku o mogućnosti rasporeda radnika na radno mjesto koje odgovara njegovim stručnim znanjima i sposobnostima, a ako takva mogućnost ne postoji, radniku može prestati radni odnos na način i pod uvjetima predviđenim Zakonom.

2. Raspoređivanje radnika

Članak 18.

Ravnatelj može radnika rasporediti na drugo radno mjesto, a radnik može biti raspoređen na druge poslove koji nisu u skladu s njegovom stručnom spremom samo kada se utvrdi nesposobnost radnika za obavljanje poslova njegovog radnog mjesta u odgovarajućem postupku uz prethodno pribavljeno mišljenje Sindikata.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 19.

Raspored radnog vremena određuje ravnatelj svojom posebnom odlukom.

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

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

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

Članak 20.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

Članak 21.

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

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

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

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 dječjem vrtiću.

Članak 22.

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 punome radnom vremenu ako u dječjem vrtiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.

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

Članak 23.

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet ili šest radnih dana.

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

Radnik za trajanja radnog vremena može napustiti radni prostor dječjeg vrtića samo uz dopuštenje ravnatelja.

Članak 24.

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

Članak 25.

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

Preraspodijeljno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 26.

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

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

Članak 27.

Preraspodijeljeno puno radno vrijeme radnika ne smije biti veće od 48 sati tjedno.

Radniku koji radi nepuno radno vrijeme u dječjem vrtiću i kod drugoga poslodavca, može se radno vrijeme preraspodijeliti samo uz njegov pristanak.

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 preraspodijeliti samo uz pisani pristanak tih radnika.

Članak 28.

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 prijeke potrebe.

Prekovremeni rad može trajati najviše 8 sati tjedno.

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

Članak 29.

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 dječjem vrtiću znatnu štetu, zamjene izočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 30.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju trideset minuta.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za trideset minuta.

Vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme.

2. Odmor

Članak 31.

Između 2 uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

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

3. Godišnji odmor

Članak 32.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na godišnji odmor.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna = 20 radnih dana, koliko iznosi Zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

a) prema složenosti poslova:

- poslovi za koje je uvjet OŠ, NSS	2 dana
- poslovi za koje je uvjet SSS	3 dana
- poslove za koje je uvjet VŠS	4 dana
- poslove za koje je uvjet VSS	5 dana

b) prema dužini radnoga staža

- do 5 godina radnog staža	1 dan
- 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 i više godina radnog staža	8 dana

c) s obzirom na uvjete rada

- poslovi obavljanje kojih je vezano uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, kuharica)	2 dana
- poslovi obavljanje kojih je vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, ravnatelj)	2 dana

d) prema posebnim socijalnim uvjetima

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete	1 dan
- samohranom roditelju s djetetom do 15 godina	3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju na temelju rješenja nadležnog tijela i roditelj djeteta koje ima kroničnu bolest	5 dana
- kroničnom bolesniku	3 dana
- osobi s invaliditetom	2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se tako da se 20 radnih dana uveća za zbroj dodatnih dana utvrđenih točkama od a. do d. točke ovog članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti kraće od trajanja propisanog u članku 32. ovog Pravilnika niti duže od 30 radnih dana u godini.

Članak 33.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se subote, nedjelje te blagdani i neradni dani.

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

Članak 34.

Radnik ima pravo puni godišnji odmor koristiti u dva i više dijelova.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju.

Radnik ima pravo koristiti tri puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Ravnatelja ili osobu koju on ovlasti najmanje dva dana ranije.

Članak 35.

Plan rasporeda korištenja godišnjeg odmora donosi poslodavac za sve zaposlene pisanom odlukom.

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a prvenstveno u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa i o potrebama i željama radnika, te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge prije donošenja plana rasporeda.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja svakom radniku pisanu odluku o trajanju i razdoblju korištenju godišnjeg odmora najkasnije 30 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 36.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, na temelju odluke poslodavca.

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

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

Troškovima iz stavka 3. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

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

Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 37.

Iznimno od odredbe članka 78. Zakona o radu, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 38.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u slučaju da mu, do prestanka ugovora o radu, nije osigurana mogućnost korištenja godišnjeg odmora sukladno odredbama Zakona o radu.

4. Plaćeni dopust

Članak 39.

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

- sklapanje braka	5 radna dana
- rođenje djeteta, posvojenje ili udomljenje djeteta, za svako dijete	5 radna dana
- sklapanje braka djeteta ili posvojenika	3 radna dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, unuka, posvojene djece, očuha, maćehe, posvojitelja i osobe koje je radnik dužan po zakonu uzdržavati, životnog partnera, neformalnog životnog partnera te izvanbračnog druga	5 radna dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidbe	2 radna dana

- teške bolesti člana obitelji	3 radna dana
- dobrovoljnom darivatelju krvi za svako davanje	1 radni dan
- polaganje stručnog ispita prvi put	7 radnih dana
- za odlazak na medicinu rada i/ili sistematski pregled	1 radni dan
- sudjelovanje ili nastupanje na kulturnim, sportskim ili drugim javnim priredbama i sindikalnim susretima	1 radni dan
- prirodnih nepogoda koja je neposredno zadesila radnika	5 radnih dana

Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi slučaj iz stavka prvog ovog članka odobrava mu se dopust u utvrđenom trajanju.

Članak 40.

Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust, dužan je podnijeti pisani i obrazloženi zahtjev te dokaze za korištenje prava na plaćeni dopust te ima pravo na korištenje plaćenog dopusta u vrijeme nastanka ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava.

O zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopust odlučuje ravnatelj pisanom odlukom kojom utvrđuje opravdanost korištenja plaćenog dopusta te njegovo trajanje.

Članak 41.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

3. Neplaćeni dopust

Članak 42.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u tijeku kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

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

Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana uz suglasnost Upravnog vijeća ustanove.

Članak 43.

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 dječjeg vrtića.

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

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

Članak 44.

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

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

VII. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

1. Plaća

Članak 44.

Plaća se radniku isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec.
Od isplate jedne do isplate druge plaće ne smije proći više od 30 dana.

Članak 45.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće u Zakonom propisanim slučajevima i obustave na temelju pogodnosti koje je sindikat ugovorio za svoje članove, bez naplaćivanja naknade zaposleniku ili bilo kojoj drugoj strani.

Članak 46.

Plaća i ostala materijalna prava radnika iskazuju se u bruto iznosu.
Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje poslodavac.

Članak 47.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku i sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Članak 48.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.
Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećanu za 0,5 % za svaku godinu radnog staža.

Članak 49.

Popis koeficijenata složenosti radnih mjesta propisani su Odlukom o koeficijentima složenosti poslova radnih mjesta u Dječjem vrtiću „CARIC“ Novalja.

Članak 50.

Osnovica za izračun plaće jednaka je osnovici za izračun plaće za službenike i namještenike u javnim službama, a koja se primjenjuje na obračun plaća zaposlenika u osnovnim školama.

Članak 51.

Plaća radniku ne može biti isplaćena u nižem iznosu od iznosa određenog člankom 51. stavak 1. Zakona predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 52.

Za znanstveni stupanj plaća radnika uvećat će se:

- | | |
|---|-------|
| - poslijediplomski specijalistički studij | 5 % |
| - magistar znanosti | 8 % |
| - doktor znanosti | 15 %. |

Članak 53.

Pravo na postotno uvećanje vrijednosti koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta imaju svi zaposlenici ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja, te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to:

- od 20 do 29 godina radnog staža za 4 %
- od 30 do 34 godina radnog staža za 8 %
- od 35 i više godina radnog staža za 10 %

2. Dodaci na plaću

3.

Članak 54.

Plaća radnika uvećat će se:

- | | |
|--|------|
| - za rad noću | 50 % |
| - za dnevni prekovremeni rad | 50 % |
| - za rad subotom u okviru 40 satnog radnog tjedna | 30 % |
| - za rad nedjeljom u okviru 40 satnog radnog tjedna | 50 % |
| - za dnevni dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata | 10 % |
| - za smjenski rad | 10 % |

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom, te rad na Uskrs radnik ima pravo na plaću uvećanu za 100%.

Naknade iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 55.

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

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

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada s djecom (odgojitelji preko 5,5 sati neposrednog dnevnog rada), odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, zaposlenik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 min redovnog sata rada).

Ako odgojitelj u dogovoru s poslodavcem umjesto plaćenog prekovremenog rada koristi slobodne dane obračun se vrši tako da se ukupni broj prekovremenih sati dijeli s 5,5 kako bi se dobio broj slobodnih dana na koje radnik ima pravo.

Zaposlenik sam odlučuje hoće li koristiti slobodne dane s osnova prekovremenog rada ili će tražiti uvećanje plaće s te osnove.

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

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

Članak 56.

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenome radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično preko tjedna ili mjeseca u prijepodnevnom (I. smjena – od 06 do 14 sati), poslijepodnevnom (II. smjena – od 14 do 22 sata) ili noćnom (III. smjena - od 22 do 06 sati) dijelu dana.

Noćni radnik je radnik koji od 22,00 sata do 6,00 sati odradi najmanje 1/3 radnog vremena.

Članak 57.

Za vrijeme obavljanja poslova na zimovanju odnosno ljetovanju gdje proces rada zahtijeva angažiranje i odgovornost odgojno obrazovnog radnika tijekom 24 sata, pored plaće za redovno radno vrijeme pripada mu i dodatni iznos naknade koja se utvrđuje u visini njegove osnovne plaće na bazi dodatnih 8 sati za svaki dan.

Prethodni stavak odnosi se samo na zimovanja odnosno ljetovanja koja organizira ustanova uz prethodno pribavljenu suglasnost Upravnog vijeća dječjeg vrtića.

Članak 58.

Kada odgojno obrazovni radnik obavlja voditeljske poslove plaća mu se uvećava 5 % za predškolske ustanove koje u svom sastavu imaju iznad 5 odgojnih skupina.

Članak 59.

Kada odgojitelj radi u preopterećenju zbog povećanog broja djece plaća mu se uvećava 10 %.

Članak 60.

Odgojno obrazovnom djelatniku se plaća uvećava za 10 % za rad sa spojenim skupinama ako spajanje skupina traje najmanje 5 radnih dana.

Članak 61.

Kada radnik koji radi na poslovima prehrane, održavanja čistoće objekata, pranja, šivanja, nabave, grijanja i održavanja prostora u cjelodnevnom programu tijekom redovnog radnog vremena obavlja veći opseg poslova od propisanog, ima pravo na uvećanje osnovne plaće u visini od 1 % za svaki dan rada u preopterećenju, ali najviše do 20 %.

Odluku o isplati naknade za rad u preopterećenju donosi ravnatelj.

Ravnatelj je dužan u najkraćem mogućem roku osigurati zamjenu za odsutnog radnika kako bi se rad u preopterećenju drugih radnika sveo na minimum.

Članak 62.

Za rad u odgojno obrazovnoj grupi s djecom s razvojnim i zdravstvenim teškoćama odgojitelju se uvećava plaća za 5% ako za rad s djecom s razvojnim i zdravstvenim teškoćama nije određen poseban odgojitelj ili druga stručna osoba.

Članak 63.

Kada radnik radi poslove odgovornijeg radnog mjesta u zamjeni pripada mu plaća uvećana za odgovornost.

Članak 64.

Kada radnik tijekom svakog radnog dana, na temelju rasporeda rada, obavlja poslove na više lokacija plaća mu se povećava 5%.

Članak 65.

Radnik koji uz redovan rad obavlja dodatne poslove koji su mu određeni posebnom odlukom Poslodavca na osnovi posebnih zakonskih propisa (stručnjak zaštite na radu, arhivar, provođenje postupka nabave, povjerenik za zaštitu osobnih podataka, službenik za informiranje i slično) ima pravo na povećanje plaće za 10 %.

Članak 66.

Za dane koje odgojno-obrazovni radnik provede u radu s djecom van sjedišta ustanove ima pravo na dnevnicu u skladu sa Zakonom.

Članak 67.

Radniku se može isplatiti stimulativni dodatak u visini do 20 % njegove osnovne plaće bez stalnog dodatka u slučajevima predviđenim posebnom odlukom poslodavca, ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstva.

Članak 68.

Odgojitelju koji provodi obogaćene programe u odgojno obrazovnoj skupini koje vrtić dodatno naplaćuje od korisnika, (npr. rano učenje stranog jezika, glazbeni, likovni, sportski, dramski i dr. programi) pripada pravo na stimulativni dodatak u visini od minimalno 10 % njegove osnovne plaće.

Stimulativni dodatak iz stavka 1. ovog članka neće se isplaćivati u mjesecima u kojima se obogaćeni program ne provodi.

3. Naknada plaće

Članak 69.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio za vrijeme kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obavljanja stručnih seminara i sličnih obveza.

Članak 70.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za radno vrijeme uz normalan učinak, za vrijeme kada ne radi zbog:

- sindikalnog obrazovanja,
- obrazovanja za potrebe Radničkog vijeća,
- obrazovanja povjerenika za zaštitu na radu,
- obrazovanja povjerenika za zaštitu od zlostavljanja i diskriminacije,
- obrazovanje službenika za unutarnje prijavljivanje nepravilnosti,
- obrazovanje službenika za pravo na pristup informacijama i službenika za zaštitu osobnih podataka,
- zastoja u poslu do koga je došlo bez krivnje radnika kao na primjer u slučaju – pogonske energije, nedolaska djece u vrtić i sl.

Članak 71.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku za slučaj privremene nesposobnosti za rad zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu..

Članak 72.

Sindikalom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i Pravilnikom o radu, Predškolska ustanova je dužna isplatiti naknadu plaće najmanje kao da je radio na poslovima radnog mjesta uz normalni učinak.

Kada sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pisanim sporazumom zaključenim između Sindikata i Predškolske ustanove.

Članak 73.

Ako je sindikalni povjerenik u funkciji Radničkog vijeća pripada mu naknada plaće za šest radnih sati tjedno sukladno Zakonu o radu.

Sindikalni povjerenik u funkciji Radničkog vijeća sam odlučuje prema naravi posla kada će obavljati poslove Radničkog vijeća.

Naknada plaće za sindikalnog povjerenika koji obnaša poslove Radničkog vijeća može biti zajedničkim dogovorom poslodavca i radnika zamijenjena za slobodne dane tako da se 8 radnih sati zamjeni za jedan slobodan dan.

VII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 74.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Regres se isplaćuje u cijelosti i jednokratno do početka radnikovog korištenja godišnjeg odmora.

Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Odluku o visini isplate regresa za korištenje godišnjeg odmora donosi ravnatelj sukladno financijskom planu.

Članak 75.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini neoporezivih iznosa.

Iznos nadoknade iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se financijskim planom za tekuću godinu.

Članak 76.

Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za rad u predškolskoj ustanovi Grada Novalje odnosno njegovim pravnim prethodnicima i to za navršениh 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i 45 godina u visini neoporezivih iznosa.

Radniku će se isplatiti jubilara nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Članak 77.

U povodu dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu mlađem od 15 godina i djetetu koje u tekućoj godini navršava 15 godina starosti.

Odluku o visini iznosa sredstva za poklon donosi gradonačelnik sukladno financijskom planu.

Članak 78.

Radniku pripada pravo na nagradu za božićne blagdane.

Odluku o visini iznosa nagrade za božićne blagdane donosi gradonačelnik sukladno financijskom planu.

Članak 79.

Radnicima se jednom godišnje može dati dar u naravi pojedinačna vrijednost kojeg ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez na dohodak.

Članak 80.

Radnik ima pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti
- bolovanja dužeg od 90 dana

Pravo na pomoć za vrijeme privremene nesposobnosti za rad duže od 90 dana nema radnik koji na temelju Zakona ima pravo na naknadu plaće u iznosu od 100 % osnovice za naknadu.

Iznos nadoknade iz stavka 1. ovoga članka određuje se u visini neoporezivih iznosa, a utvrđuje se financijskim planom za tekuću godinu.

Članak 81.

Za ostvarene rezultate rada radnicima će se isplatiti nagrada u iznosu neoporezive veličine.

Članak 82.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnicu i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

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

Ugovorne strane su sporazumne da visina dnevnicu iznosi najviši iznos po Pravilniku o porezu na dohodak.

Ako je radnik upućen na službeno putovanje s djecom iz vrtića koje traje najmanje 8 sati, bez obzira na osiguranu prehranu, isplaćuje mu se iznos pune dnevnicu.

Članak 83.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte, ako je mjesto stanovanja udaljeno do 45 km od mjesta rada. Ako je udaljenost od

mjesta stanovanja do mjesta rada veća od 45 km, radnik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza za udaljenost do 45 km.

Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla za poslodavca najpovoljnijim međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte.

Naknade prijevoznih troškova isplaćuju se radniku, jedanput mjesečno s isplatom plaće, prema evidenciji o prisutnosti na radu.

Članak 84.

Kada radnik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, troškovi će mu se nadoknaditi po prijeđenom kilometru u visini neoporezivog iznosa po Pravilniku o porezu na dohodak. Kada će radnik koristiti privatni automobil u službene svrhe određuje poslodavac.

Članak 85.

Kada je radniku dozvoljena upotreba privatnog automobila zbog izvršavanja dnevnih radnih obaveza poslodavac će mu odobriti trošak *loko* vožnje.

VIII. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

1. Zaštita zdravlja

Članak 86.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete zdravlja i sigurnosti radnika na radu.

Poslodavac će poduzeti mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Poslodavac je dužan pri uvođenju novih tehnologija informirati radnike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

Članak 87.

U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obveze:

- biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika čiji je povjerenik,
- pozvati inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,

- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati informacije relevantne za njegov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike na rad na siguran način.

Članak 88.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu osposobljenošću i uputama koje mu je osigurala Predškolska ustanova.

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

Prava iz prethodnog stavka ne primjenjuju se u slučaju rata ili neposredne ratne opasnosti kao i u slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa.

2. Zaštita od diskriminacije i zaštita dostojanstva

Članak 89.

Zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća

Članak 90.

Zabranjeno je uznemiravanje radnika tijekom rada.

Pod uznemiravanjem se podrazumijeva svako ponašanje prema radnicima s ciljem povrede dostojanstva radnika koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće i uvredljivo okruženje.

Članak 91.

Uznemiravanjem u tijeku rada smatra se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakti spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemirujući telefonski pozivi,
- korištenje nepriličnih izraza i tona u ophođenju, te
- zahtjevi za obavljanje poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici od svojih nadređenih i podređenih suradnika i svake treće osobe s kojom radnik dođe u doticaj u tijeku rada ili u vezi s radom.

Članak 92.

Radnici su dužni prigodom obavljanja poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju duge radnike te, u granicama svojih ovlasti, spriječiti uznemiravanje od drugih radnika kao i trećih osoba i o tom obavijestiti ravnatelja.

Članak 93.

Za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz postupak zaštite dostojanstva radnika nadležan je radnik - povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika, koji je zaposlen kod poslodavca, a kojeg je poslodavac dužan imenovati posebnom odlukom.

Postupak zaštite dostojanstva radnika koji je podnio prijavu zbog uznemiravanja povjerljive je naravi.

Radnik podnosi prijavu o uznemiravanju pisanom pritužbom ovlaštenoj osobi iz stavka 1. ovog članka.

Ovlaštena je osoba dužna, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećeg dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnijeta da se o pritužbi očituje.

O očitovanju se sastavlja zapisnik koji radnik potpisuje.

Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge radnje radi utvrđivanja činjeničnog stanja.

Ako se pritužba zbog uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu u predškolskog ustanovi, predsjednik upravnog vijeća, odnosno ravnatelj poduzet će odgovarajuće mjere radi utvrđivanja činjeničnog stanja iz pritužbe vodeći pritom računa o zaštiti o dostojanstva radnika i interesima Predškolske ustanove.

Članak 94.

O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila postojanje uznemiravanja, predlaže mjere zaštite dostojanstva.

Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od osam dana od dana primitka pritužbe.

Ako ovlaštena osoba u roku od osam dana ne poduzme mjere zaštite dostojanstva ili ako su mjere koje je poduzela neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad i u roku od osam dana zatražiti zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 95.

Kada ovlaštena osoba utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže neku od sljedećih mjera o zaštiti dostojanstva:

- izmjenu rasporeda rada,
- premještanje u drugi objekt,
- pokretanje stegovnog postupka.

Članak 96.

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od osobe koja nije u radnom odnosu u predškolskoj ustanovi, ovlaštena osoba može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, predložiti ravnatelju, odnosno predsjedniku upravnog vijeća sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu,
- obavijestiti poslodavca prijavljene osobe,

- obavijestiti nadležnu policijsku postaju.

4. Zaštita radnika

Članak 97.

Sukladno prirodi posla i organizaciji rada predškolskih ustanova, a na zahtjev zainteresiranih radnika na neodređeno vrijeme, može se odobriti preuzimanje radnika između dvije predškolske ustanove bez natječaja, odnosno oglasa, ako radnici imaju odgovarajući stupanj i visinu stručne spreme.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka, predškolske ustanove sklapaju sporazum o preuzimanju radnika.

Članak 98.

Poslodavac je dužan osigurati sredstva za sistematski zdravstveni pregled svih radnika svake 2 godine, a radnik je obavezan pristupiti sistematskom pregledu.

Radnicima se može ugovoriti polica dopunskog i dodatnog zdravstvenog osiguranja s minimalno uključenim godišnjim sistematskim pregledom te specijalističkim pregledom.

Članak 99.

Poslodavac je dužan radnike osigurati od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

Članak 100.

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanji radna sposobnost zbog godina starosti, općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, povrede na radu, invaliditeta i profesionalnih bolesti, a do stjecanja prava na punu mirovinu nedostaje mu 5 godina mirovinskog staža ili 5 godina života, osigurat će mu se, uz predočenje liječničke dokumentacije, povoljniji uvjeti rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i sl.) bez smanjenja njegove plaće koju je ostvarivo prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Članak 101.

Radniku može biti upućeno upozorenje na obveze iz radnog odnosa zbog neizvršenja poslova iz Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu. Po proteku tri godine od dana donošenja upozorenja smatrat će se da isto nije doneseno.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 102.

Kad ugovor o radu otkazuje radnik otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

Članak 103.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a naročito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Predškolske ustanove.;
- ne dozvoljenog korištenja sredstvima Predškolske ustanove,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene Zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje,
- zloupotrebe korištenja privremene nesposobnosti za rad.

Radi kršenja obveza ugovora o radu poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima i na način utvrđenim Zakonom o radu.

U slučaju kršenja obveza iz radnog odnosa ravnatelja predškolske ustanove, a naročito zbog razloga iz st. 1 ovoga članka, Osnivač preuzima sva ovlaštenja za pokretanje razrješenja ravnatelja predškolske ustanove.

Članak 104.

Otkazni rok kod redovitog otkaza počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

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

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

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

X. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 105.

Predškolska ustanova i Osnivač obvezuju se da će osigurati provedbu svih prava iz oblasti sindikalnog organiziranja utvrđenih konvencijama – 87 i 98 - Međunarodne organizacije rada.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ne smije biti sprečavana ili ometana ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, dugim propisima i ovim Pravilnikom.

Članak 106.

Predstavnici Osnivača obvezuju se na partnerski odnos sa Sindikatom što podrazumijeva uzajamno uvažavanje i poštivanje, te kontinuiranu suradnju.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane članom Sindikata.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrati će se pritisak poslodavca ili njegovog predstavnika na radnike članove Sindikat da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 107.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ne smije biti spriječena ili ometana ako djeluje u skladu sa Zakonom, drugim propisima i Pravilnikom.

Sindikat, odnosno Sindikalni povjerenik je dužan obavijestiti poslodavca odnosno ravnatelja predškolske ustanove o izboru sindikalnog povjerenika.

Poslodavac je dužan radniku i Sindikatu osigurati informacije o prijedlozima odluka koje će razmatrati odgovarajuće tijelo upravljanja, a koje su od značaja za ekonomski i socijalni položaj radnika.

Kada se na sjednici Upravnog vijeća ustanove odlučuje o pravima radnika, Sindikatu se dostavljaju pozivi s materijalima za sjednicu, te omogućuje sudjelovanje sindikalnog povjerenika na sjednici.

Članak 108.

Čelnik sindikata koji je na tu funkciju izabran iz radnog odnosa, a koju obavlja profesionalno, ima se pravo nakon prestanka te funkcije vratiti na rad na iste poslove, a ako tih poslova više nema, onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme i radnog iskustva.

O namjeri povratka na rad, osobe iz stavka 1. ovoga članka trebaju obavijestiti poslodavca u roku od 30 dana prije prestanka funkcije.

Prestanak radnog odnosa i povrat na rad uređuje se pisanim sporazumom zaključenim između tog radnika i poslodavca.

Članak 109.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik ostvaruje ovisno o broju članova sindikata kod poslodavca i to tako da za svakog člana sindikata kod poslodavca ima pravo na najmanje tri sata sindikalne aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine.

Pored broja sati za sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, članu Središnjeg odbora, članu Nadzornog odbora, te kao članu nekog drugog sindikalnog tijela omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija.

Članak 119.

Kada sindikalni povjerenik u dijelu svog radnog vremena obavlja sindikalne aktivnosti tada se omjer rada dogovora pisanim sporazumom između sindikalnog povjerenika i poslodavca.

Članak 110.

Sindikalni povjerenik zbog sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj.

Sindikalnog povjerenika, za vrijeme obnašanja dužnosti i 10 mjeseci po prestanka obnašanja dužnosti ne može se bez suglasnosti Središnjeg odbora sindikata:

- premjestiti u okviru iste ustanove odnosno premjestiti u drugu ustanovu
- utvrditi kao višak zaposlenih,
- premjestiti ga na nepovoljnije radno mjesto,
- otkazati ugovor o radu,
- na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dosadašnje uvjete rada u odnosu na ostale radnike.

Članak 111.

Upravno vijeće ustanove odnosno poslodavac dužni su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada. O zauzetim stavovima dužni su u roku 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti sindikat.

Predsjednik upravnog vijeća ustanove odnosno Ravnatelj ustanove dužan je primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev, u roku od tri dana i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnih interesa radnika.

Sindikalni povjerenik ima pravo prisustvovati sjednicama Upravnog vijeća, a Ravnatelj ustanove dužan mu je dostaviti poziv s materijalom za sjednicu.

Ovlašteni predstavnik Osnivača predškolske ustanove primit će na zahtjev predsjednika sindikata ako je riječ o pitanjima sindikalne aktivnosti i materijalnim interesima radnika.

Članak 112.

Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku, omogućiti neophodan pristup radnom mjestu u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

Poslodavac je također dužan sindikalnom povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za radnikov gospodarski položaj kao što su prijedlozi odluka i pravilnik o radu kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika najmanje 15 dana prije planiranog dana donošenja te odluke.

Poslodavac je dužan u pismenoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika.

Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik, ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa Zakonom i ovim Pravilnikom.

Sindikalni povjerenik ima i druga prava određena ovim Ugovorom ili Pravilnikom.

Članak 113.

Poslodavac je sindikalnom povjereniku ili članu povjereništva dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme i u opsegu koji ovisi o veličini ustanove i organizaciji rada ustanove.

Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke tijekom radnog vremena ustanove, vodeći računa o tome da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja ustanove.

Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovito poslovanje ustanove.

Sindikalni povjerenik odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćene dane za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 15 dana godišnje.

Članak 114.

Poslodavac je dužan bez naknade, osigurati za rad sindikata najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za sindikalni rad u pravilu odvojenu od mjesta rada sindikalnog povjerenika i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, po odluci sindikata,
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika,
- obračun sindikalne članarine, a temeljem pisane izjave člana sindikata.
- obračun drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun sindikata.

U slučaju kad sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u punom radnom vremenu, a zbog prirode njegova posla te aktivnosti nije moguće obavljati na njegovom mjestu rada, poslodavac će mu osigurati drugi odgovarajući prostor za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Poslodavac će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojima bi pojedini sindikat u ustanovi bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

Članak 115.

Ako Radničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzima sindikalni povjerenik sukladno Zakonu o radu.

Za rad u radničkom vijeću sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća ima pravo na naknadu plaće za šest radnih sati tjedno sukladno Zakonu o radu.

Članak 116.

Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika nastala za vrijeme obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.

XI. OBAVJEŠTAVANJE RADNIKA

Članak 117.

U cilju sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Predškolske ustanove, te o radu Radničkog vijeća, moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika zaposlenih u Predškolskoj ustanovi.

Skup radnika saziva Ravnatelj predškolske ustanove, Radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća.

XII. RADNIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK

Članak 118.

Članovi Radničkog vijeća, članovi sindikata, odnosno sindikalni povjerenik i sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime radničkog vijeća već isključivo u ime sindikata.

XIII. ŠTRAJK

Članak 119

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

Članak 120.

Upravno vijeće, Ravnatelj predškolske ustanove i Osnivač ne smiju sprečavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa Zakonom i ovim Pravilnikom.

Članak 121.

Štrajk se mora najaviti Upravnom vijeću, Ravnatelju predškolske ustanove i Osnivaču najmanje 7 dana prije početka štrajka.

U pismu kojim se štrajk najavljuje Sindikat mora navesti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme te podatke o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Članak 122.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata.

U ustanovama koje su uključene u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.

Članovima štrajkaškog odbora ne može se narediti da rade za vrijeme štrajka.

Članak 123.

Štrajkaški odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati da li se štrajk odvija na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima i obavlja druge poslove.

Štrajkaški je odbor dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi poslodavac s kojim je u sporu, te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućena.

Članak 124.

Na prijedlog poslodavca sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Članak 125.

Poslovi potrebni za opsluživanje onih radnika koji dobrovoljno žele raditi, a nisu određeni za obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati, ne mogu se proglasiti poslovima koji se ne smiju prekidati.

Pri određivanju poslova koji se ne smiju prekidati valja voditi računa o tome da se njima obuhvati najmanji mogući broj radnika, a da se poslovi učinkovito izvrše.

Poslovima koji se ne smiju prekidati su njega i prehrana djece.

Članak 126.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Pravilniku radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj, niti se smiju na bilo koji način prisiliti na sudjelovanje u štrajku.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 127.

Ovaj Pravilnik može se mijenjati i dopunjavati samo na način i u postupku po kojem je donesen.

Članak 128.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči dječjeg vrtića.

Za sve što nije propisano ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe zakona i/ili Kolektivnog ugovora.

Članak 129.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Dječjeg vrtića Carić (KLASA: 601-05/17-01/08, URBROJ:2125/41-01-17-03, KLASA: 601-05/19-01/44, URBROJ: 2125/41-02-19-01, KLASA:601-05/20-01/03, URBROJ:2125/41-02-20-04, KLASA:601-05/20-01/09, URBROJ: 2125/41-02-20-06, KLASA:601-05/20-01/12, URBROJ: 2125/41-02-20-03, KLASA:601-05/21-01/23, URBROJ:2125/41-02-21-01, KLASA: 601-02/22-05/61, URBROJ: 2125-41-02-22-01, KLASA: 601-02/22-05/76, URBROJ: 2125-41-02-22-01, KLASA: 601-02/23-05/02, URBROJ: 2125-41-02-23-01, KLASA: 601-02/23-05/52 URBROJ: 2125-41-02-23-01).

KLASA: 601-02/24-02/3
URBROJ: 2125-41-02-24-01
Novalja, 30. rujna 2024.g.

Predsjednik Upravnog vijeća

Dinko Škunca, mag.oec.