

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu ("Narodne novine", broj 93/14, 127/17 i 98/19) i članka 50. Statuta Dječjeg vrtića Bambi Sunja, Upravno vijeće Dječjeg vrtića Bambi Sunja, dana 28. ožujka 2022. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se:

- zasnivanje radnog odnosa,
- organizacija i uvjeti rada,
- prava, obveze i odgovornosti poslodavca i radnika,
- plaće i druga materijalna prava radnika,
- prestanak radnog odnosa,
- zaštita dostojanstva radnika,
- zabrana diskriminacije,
- druga pitanja u vezi s radnim odnosima u Dječjem vrtiću Bambi Sunja (u daljnjem tekstu: Poslodavac).

Članak 2.

Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na sve radnike koji su s Poslodavcem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom ili su u statusu pripravnika.

Radnik ne može započeti s radom prije sklapanja ugovora o radu.

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

Članak 3.

Odredbe ovog Pravilnika ne primjenjuju se u slučajevima kada je zakonom, podzakonskim propisom, Ugovorom o radu ili drugim općim aktom položaj radnika uređen povoljnije nego u ovom Pravilniku.

Članak 4.

Prigodom sklapanja Ugovora o radu ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu.

Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i drugih akata kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika kod Poslodavca.

Članak 5.

Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno te prema uputama ili radnim nalogima ravnatelja.

Prava i obveze radnika i Poslodavca iz ugovora o radu, podzakonskih propisa, zakona i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika.

II. IZBOR RADNIKA I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

Potrebu zapošljavanja novih radnika utvrđuje ravnatelj uz prethodnu suglasnost Osnivača. Osnivačka prava u pogledu ovog Pravilnika obavlja općinski načelnik Općine Sunja.

Članak 7.

Zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme obvezno se provodi putem javnog natječaja. Natječaj iz stavka 1. ovoga članka raspisuje Upravno vijeće.

Natječaj se objavljuje u dnevnom tisku i na mrežnim stranicama Poslodavca.

Kod objavljivanja natječaja Poslodavac će na propisanom obrascu prijavu potrebe za radnikom dostaviti i Hrvatskom zavodu za zapošljavanje.

Članak 8.

Natječaj iz članka 7. stavka 1. sadrži:

1. puni naziv i sjedište Poslodavca,
2. naziv radnog mjesta za koji će se sklopiti ugovor o radu,
3. uvjete koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati,
4. isprave koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz točke 3. ovoga članka,
5. rok u kojemu osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj,
6. postupak utvrđivanja odnosno provjere znanja i sposobnosti kandidata.

Pored podataka iz stavka 1. ovoga članka u natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

Članak 9.

Ravnatelj je dužan svoj prijedlog kandidata za zasnivanje radnog odnosa obrazložiti Upravnom vijeću koje donosi odluku o zasnivanju radnog odnosa.

Ugovor o radu s radnikom potpisuje ravnatelj.

Članak 10.

Kada su zakonom ili drugim propisom za obavljanje pojedinih poslova utvrđeni posebni uvjeti radni odnos može se zasnovati samo s osobom koja ispunjava te uvjete.

Dokaze o ispunjenosti uvjeta iz stavka 1. ovoga članka osigurava radnik do sklapanja ugovora o radu.

Radnik koji se zatekne u radnom odnosu kod Poslodavca na neodređeno vrijeme, a nema vrstu i razinu obrazovanja propisanu ovim Pravilnikom raspoređuje se na radno mjesto za koje ispunjava stručne i druge uvjete.

Članak 11.

S osobom izabranom prema članku 9. ili članku 10. ovoga Pravilnika ravnatelj sklapa ugovor o radu.

Ugovor o radu između ravnatelja i Poslodavca potpisuje predsjednik Upravnog vijeća.

Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i osoba koja zasniva radni odnos suglase o bitnim odredbama ugovora.

Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj može od radnika tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za obavljanje poslova koji su utvrđeni u ugovoru o radu.

Članak 12.

Ugovor o radu mora se sklopiti u pisanom obliku.

Ugovor o radu sklopljen između Poslodavca i radnika mora sadržavati odredbe:

1. o strankama te njihovu prebivalištu odnosno sjedištu,
2. o mjestu odnosno mjestima rada radnika,
3. o nazivu, naravi ili vrsti rada, odnosno popisu ili opisu poslova na kojima se radnik zapošljava,
4. o danu početka rada,
5. o plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate,
6. o očekivanom trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme,
7. o trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
8. o otkaznom roku,
9. o trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,

U slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog propisa te ovoga Pravilnika, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

Članak 13.

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

Pisana potvrda iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 12. ovoga Pravilnika.

Članak 14.

Ravnatelj je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku od tri dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu.

Članak 15.

Osobe koje prema javnom natječaju nisu izabrane ravnatelj izvješćuje o rezultatu izbora i vraća im natječajnu dokumentaciju.

Članak 16.

Ravnatelj će bez natječaja temeljem članka 7. stavka 2. ovog Pravilnika sa radnikom sklopiti ugovor o radu:

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

Članak 17.

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

Članak 18.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ravnatelj može zaključiti o potrebi sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, obavljanjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Pod objektivnim razlozima iz stavka 2. ovoga članka za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme razumijeva se:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika,
- privremeno povećanje opsega posla,
- privremeno zapošljavanje do zapošljavanja radnika s potrebnim uvjetima,
- drugi razlozi utvrđeni popisom ili Godišnjim planom i Programom rada.

Članak 19.

Ravnatelj je dužan radniku koji je u radnom odnosu na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je zaposlen na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme kada se radi o obavljanju poslova s istim ili sličnim opisom poslova.

Radnike koji su u radnom odnosu na određeno vrijeme ravnatelj je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 20.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru.

O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj izvješćuje radnika u pisanom obliku.

Članak 21.

Prije izbora radnika odnosno prije sklapanja ugovora o radu trebaju se provjeriti radne i druge (stručne, zdravstvene) sposobnosti kandidata za zasnivanje radnog odnosa.

Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi se testiranjem, intervjuom, praktičnim radom i upućivanjem kandidata na liječnički pregled.

Članak 22.

Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 21. ovoga Pravilnika provodi Povjerenstvo za provedbu natječaja ili radnik kojega imenuje ravnatelj.

Povjerenstvo odnosno radnik iz stavka 1. ovoga članka dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima kandidata koji su se prijavili na javni natječaj.

Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad dokazuje se ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan priopćiti ravnatelju osobne podatke koji su u svezi sa zasnivanjem radnog odnosa, obavijestiti ravnatelja o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život i zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora radnik dolazi u dodir.

Članak 23.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu.

Probni rad za radnike s visokom ili višom stručnom spremom može trajati do šest mjeseci .

Probni rad za radnike s srednjom stručnom spremom ili osnovnom školom ne može trajati dulje od tri mjeseca.

Članak 24.

Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba koju imenuje ravnatelj.

Članak 25.

Najkasnije zadnjeg dana probnoga rada ravnatelj pisano izvješćuje radnika o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.

Ako radnik zadovolji na probnom radu ugovor o radu ostaje na snazi.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu redovito mu se otkazuje ugovor o radu uz otkazni rok od sedam dana.

Odluka iz stavka 3. ovog članka može se donijeti i prije isteka probnog rada ako se pokaže da radnik ne zadovoljava na radnom mjestu za koje je zasnovan radni odnos.

III. OSPOSOBLJAVANJE I OBRAZOVANJE ZA RAD

Članak 26.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

Tijekom obrazovanja za potrebe Poslodavca, radniku pripadaju sva prava i obveze iz radnog odnosa.

Članak 27.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala radi osposobljavanja za samostalan rad.

Pripravnički staž traje najduže dvanaest mjeseci.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kad Zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu da nadoknadi plaću, odnosno dio plaće ili troškova za njegovo osposobljavanje.

Pripravniku se imenuje mentor koji prati rad pripravnika.

Mentor je dužan izraditi program rada pripravnika.

Poslodavac može stručno osposobljavati pripravnika za samostalno obavljanje poslova i zadataka i bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad) u skladu sa Zakonom.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 28.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

Članak 29.

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

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno.

Radno vrijeme radnika iznimno može biti dvokratno o čemu odluku donosi ravnatelj.

Članak 30.

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 samo uz dopuštenje ravnatelja ili osobe koju on ovlasti.

Članak 31.

Raspored radnog vremena, odnosno raspored radnih obveza radnika utvrđuje ravnatelj svojom odlukom.

Članak 32.

Ravnatelj može sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punome radnom vremenu.

Ako radnik s kojim je sklopljen ugovor o radu s nepunim radnim vremenom radi kod još jednog ili više poslodavaca ravnatelj je dužan s drugim poslodavcima dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.

Ravnatelj može radniku koji radi u nepunom radnom vremenu rasporediti radne obveze u tjednu pet radnih dana u tjednu ili samo u neke dane u tjednu.

Članak 33.

Rad radnika u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu.

Rad radnika u nepunom radnom vremenu izjednačuje se kod ostvarivanja prava na odmor između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa.

Članak 34.

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 postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.

Promjeni ugovora o radu radnika sukladno stavku 1. ovoga članka ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.

Članak 35.

Ravnatelj može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijeke potrebe.

U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan raditi dulje od punoga radnog vremena najviše do osam sati tjedno odnosno do ukupne satnice od 48 sati tjedno.

Članak 36.

Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika u skladu s člankom 35. stavkom 2. ovoga Pravilnika najkasnije 48 sati prije početka prekovremenog rada.

Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu štetu, zamjene nenazočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

Članak 37.

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 u skladu sa stavkom 1. ovoga članka ne može tijekom godine biti prosječno dulje od ugovorenog radnog vremena.

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

Radniku koji radi nepuno radno vrijeme kod Poslodavca te 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 prerasporediti samo uz pisani pristanak tih radnika.

Članak 38.

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

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 39.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju 30 minuta.

Početak i kraj stanke utvrđuje ravnatelj svojom odlukom.

Članak 40.

Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno tijekom svakoga vremenskog razdoblja od 24 sata.

Članak 41.

Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.

Ako opseg poslovima iziskuje rad subotom ili nedjeljom radniku će se osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna ili naknadno prema odluci ravnatelja.

Dane tjednog odmora iz stavka 2. ovog članka određuje ravnatelj.

Članak 42.

U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Članak 43.

Radnik ostvaruje pravo na godišnji odmor na temelju dodatnog broja radnih dana, i to:

1. s obzirom na složenost poslova:
- radnicima s visokom stručnom spremom..... 4 dana
 - radnicima s višom stručnom spremom.....4 dana
 - radnicima s srednjom stručnom spremom zaposlenicima SSS.....3 dana
 - radnicima s osnovnom školom.....2 dana
2. s obzirom na dužinu radnog staža:
- radnicima sa od 5 do 10 godina radnog staža..... 2 dana
 - radnicima sa od 10 do 15 godina radnog staža..... 3 dana
 - radnicima sa od 15 do 20 godina radnog staža.....4 dana
 - radnicima sa od 20 do 25 godina radnog staža..... 5 dana
 - radnicima sa od 25 do 30 godina radnog staža..... 6 dana
 - radnicima sa od 30 do 35 godina radnog staža..... 7 dana
 - radnicima sa preko 35 godina radnog staža..... 8 dana
3. s obzirom na posebne socijalne uvjete:
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom..... 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete..... još po 1 dan
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s posebnim potrebama.....2 dana
 - samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom.....3 dana
 - radniku s invaliditetom.....3 dana
 - radniku koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji (otac, majka, bračni drug i djeca).....1 dan
- Broj radnih dana. godišnjeg odmora može iznositi najviše 30 radnih dana.
- U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani, neradni dani propisani zakonom i vrijeme privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od strane ovlaštenog liječnika primarne zdravstvene zaštite.

Članak 44.

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

Članak 45.

Radnik koji prvi put zasnuje radni odnos ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Članak 46.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 45. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 45. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijele dane godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod Poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

U godišnji odmor može se uračunati najviše 30 radnih dana, a ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti dulje od šest tjedana.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani, subote i nedjelje, neradni dani propisani zakonom, plaćeni dopust i vrijeme privremene nesposobnosti za rad utvrđene od strane ovlaštenog liječnika.

Za sve radnike se na isti način izračunavaju i koriste dani godišnjeg odmora na bazi petodnevnog radnog tjedna.

Započeto korištenje godišnjeg odmora koje je prekinuto zbog opravdanog razloga, radnik može u istoj kalendarskoj godini iskoristiti nakon prestanka razloga spriječenosti.

O novom rasporedu korištenja prekinutog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj.

Članak 47.

Radnici koriste godišnji odmor prema rasporedu godišnjih odmora koji utvrđuje ravnatelj najkasnije do 30. lipnja za tekuću godinu.

Ravnatelj je dužan o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora izvijestiti radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Prvi dio godišnjeg odmora u rješenju mora biti jasno određen i to u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju radnik ostvaruje pravo na godišnji odmor, dok se za ostatak godišnjeg odmora u rješenju određuje samo broj preostalih dana i radnik može koristiti te preostale dane godišnjeg odmora u dogovoru s ravnateljem s time da ga mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Dva puta godišnje radnik ima pravo jedan dan godišnjeg odmora, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

Članak 48.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u tekućoj kalendarskoj godini u trajanju duljem od 14 dana radnik može koristiti u istoj godini nakon prestanka razloga spriječenosti ili neiskorišteni dio godišnjeg odmora prenijeti i koristiti u idućoj godini najkasnije do 30. lipnja.

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

O korištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka ili nekorištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka odlučuje ravnatelj odlukom.

Članak 49.

Rješenje o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radnom mjestu.

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

Članak 50.

Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na dopust uz naknadu plaće do sedam radnih dana u slučaju:

- sklapanja braka.....5 dana
- rođenja djeteta.....5 dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja ili unuka.....5 dana
- smrti braće ili sestara, djeda ili bake, te roditelja supružnika.....3 dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja.....2 dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja.....4 dana
- teške bolesti člana uže obitelji.....3 dana
- većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica elementarnih nepogoda.....5 dana

- nastupanja na kulturnim ili športskim priredbama.....1 dan
- dobrovoljno davanje krvi.....2 dana
- obavljanje neodgodivih poslova.....1 dan
- sudjelovanje pred sudskim i upravnim tijelima.....1 dan

Na pisani zahtjev radnika dopust iz stavka jedan ovog članka odobrava ravnatelj.

Ako se tijekom iste godine ponovi smrtni slučaj ili teška bolest bračnog druga, djeteta, posvojenika, roditelja, očuha, maćehe, posvojitelja i unuka radnik ima pravo na plaćeni dopust neovisno o već iskorištenim danima takvog dopusta.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za polaganje državnog stručnog ispita neovisno o već iskorištenim danima takvog dopusta.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust do 10 dana tijekom kalendarske godine u slučaju:

- stručnog školovanja ili stručnog osposobljavanja (polaganja stručnog ispita i sl.)
- obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada (sindikalni tečajevi, seminari, kongresi, konferencije)
- liječenja na vlastiti trošak.

Broj dana plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka na pisani zahtjev radnika određuje ravnatelj.

Članak 51.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Neplaćeni dopust svojom odlukom odobrava ravnatelj.

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

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 radniku se otkazuje ugovor o radu.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 52.

Ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka kod poslodavca 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.

Ravnatelj je dužan radnike redovno izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Članak 53.

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

Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada te djece i drugih osoba koje borave kod Poslodavca.

Članak 54.

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

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

Članak 55.

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

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

Članak 56.

Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik kojemu je to u opisu radnog mjesta.

O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju radnikovih osobnih podataka te imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka odlučuje ravnatelj.

Osobni podaci radnika mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

Članak 57.

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

Pod uznemiravanjem radnika smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Pod spolnim uznemiravanjem radnika 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 neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 58.

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

Članak 59.

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 neposredno uoči da neki od radnika uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike dužan ga je upozoriti na povrede obveza iz radnog odnosa.

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

Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 3. ovoga članka ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 60.

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

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

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

Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovom povredom obveza iz radnog odnosa.

Članak 61.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika prema člancima 59. i 60. ovoga Pravilnika, ravnatelj treba u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 62.

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

Članak 63.

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

VII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 64.

Zabranjena je diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

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

Članak 65.

Pod izravnom diskriminacijom razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog 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. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

Članak 66.

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

Članak 67.

Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije ravnatelj je dužan prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.

Kada pravobranitelji iz stavka 1. ovoga članka to zahtijevaju Poslodavac im je dužan u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva dostaviti sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.

VIII. PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA

Članak 68.

Radnik ima pravo na plaću za obavljene rad.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu staža, a najviše do 20% i dodataka na plaću.

Dodaci na osnovnu plaću su dodatak za uspješnost na radu i dodaci za posebne uvjete rada.

Plaća u smislu ovoga Pravilnika je plaća u bruto iznosu.

Osnovicu za obračun plaće svojom odlukom određuje ravnatelj.

Članak 69.

Radniku je Poslodavac dužan isplatiti plaću nakon obavljenog rada jedanput za prethodni mjesec najkasnije do 15-tog u sljedećem mjesecu.

Članak 70.

Koeficijente složenosti poslova određuje Upravno vijeće uz suglasnost Osnivača.

Članak 71.

Poslodavac će isplatiti radniku nadoknadu plaće kada ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom,
- državnog blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- obrazovanja, prekvalifikacije, dokvalifikacije, stručnog osposobljavanja ako je upućen od Poslodavca,
- obrazovanja za potrebe Sindikata,
- radi polaganja stručnih ispita za traženu stručnu spremu,
- povrede na radu i profesionalnog oboljenja u visini 100% ugovorene plaće,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i drugim propisima.

Članak 72.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 90 % bruto osnovice za puno radno vrijeme u mjesecu u kojem je nastupilo bolovanje.

Ako je radnik odsutan s rada zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu ima pravo na naknadu plaće u punom iznosu.

Za vrijeme vježbeničkog staža vježbenik ima pravo na 85 % plaće poslova radnog mjesta za koje se osposobljava.

Članak 73.

Radniku pripada pravo na regres za godišnji odmor u neoporezivom iznosu sukladno poreznim propisima, ako su za tu namjenu osigurana potrebna sredstva.

Odluku o visini regresa donosi ravnatelj.

Regres se isplaćuje u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 74.

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

Članak 75.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad kod poslodavca i to za navršenih:

- a) 5 godina 0,5 proračunske osnovice – u bruto iznosu
- b) 10 godina 1,0 proračunske osnovice – u neto iznosu
- c) 15 godina 1,5 proračunske osnovice – u neto iznosu
- d) 20 godina 2,0 proračunske osnovice – u neto iznosu
- e) 25 godina 2,5 proračunske osnovice – u neto iznosu
- f) 30 godina 3,0 proračunske osnovice – u neto iznosu
- g) 35 godina 3,5 proračunske osnovice – u neto iznosu
- h) 40 godina 4,0 proračunske osnovice – u neto iznosu

Jubilarna nagrada isplaćuje se zaposlenicima prvog sljedećeg mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Iznimno, ako radniku prestaje služba odnosno rad, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti radniku ili njegovim nasljednicima, sljedećeg mjeseca po prestanku radnog odnosa.

Članak 76.

Svatom radniku, roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana svetog Nikole u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez, najkasnije do 15. prosinca tekuće godine.

Pravo na isplatu iznosa iz stavka 1. ovoga članka ima radnik koji je u radnom odnosu na dan isplate spomenutog iznosa.

Odluku o isplati nagrade iz st. 1. ovog članka donosi ravnatelj vrtića u skladu s proračunskim sredstvima planiranima za takvu namjenu.

Članak 77.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na potporu u slučaju:

- smrti radnika u visini tri proračunske osnovice i troškove pogreba
- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju rada, u visini pet proračunskih osnovica i naknadu troškova pogreba

Radnik i njegova obitelj imaju pravo na potporu jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana, u visini jedne proračunske osnovice
- nastanka teške invalidnosti na radu, u visini dvije proračunske osnovice
- smrti supružnika, djeteta i roditelja, u visini jedne proračunske osnovice
- nastanka teške invalidnosti na radu radnika, u visini dvije proračunske osnovice
- nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika radnika, u visini jedne proračunske osnovice
- operativnog zahvata, liječenja, nabave lijekova i ortopedskih pomagala radnika, djeteta ili supružnika radnika rješavanje kojih nije pokriveno osnovnim, dopunskim i privatnim zdravstvenim osiguranjem, uz mišljenje nadležnog liječnika, u visini stvarnih troškova, a najviše do visine jedne proračunske osnovice

Pod teškom invalidnošću smatra se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije koja prelazi 70 % tjelesnog oštećenja.

Osnovicu iz stavka 1. i 2. ovog članka utvrđuje se u neoporezivom iznosu sukladno poreznim propisima.

Članak 78.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla javnim prijevozom prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte.

U slučajevima kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava javnog prijevoza različite cijene radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini one cijene javnog prijevoza koja je najpovoljnija za Poslodavca.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se do 15. tog u mjesecu za prethodni mjesec radnicima koji ostvaruju pravo na troškove prijevoza zajedno s plaćom za prethodni mjesec.

Članak 79.

Radnik ima pravo na isplatu božićnice u neoporezivom iznosu sukladno poreznim propisima, ako su za tu namjenu osigurana potrebna sredstva.

Odluku o visini božićnice donosi ravnatelj.

Božićnica se isplaćuje u cijelosti, jednokratno, najkasnije do 20. prosinca tekuće godine.

Pravo na isplatu božićnice ima radnik koji je u radnom odnosu na dan isplate božićnice.

Članak 80.

Radniku jednom godišnje povodom uskršnjih blagdana pripada pravo na uručenje dara u naravi, čija vrijednost ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez na dohodak, ako su za tu namjenu osigurana potrebna sredstva.

Članak 81.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice u najmanjem iznosu sukladno poreznim propisima i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Radnik ima pravo na pola dnevnice ukoliko službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a ukoliko službeno putovanje traje između 12 i 24 sata ima pravo na punu dnevnicu.

Ukoliko je radniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana, isplatit će mu se 50 % iznosa dnevnice iz stavka 1. i 2. ovog članka.

Ukoliko je radniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje.

Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Članak 82.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje 30 kilometara radnik ima pravo na terenski dodatak, u visini jednakoj visini dnevnice.

Radnik nema pravo na terenski dodatak ukoliko na relaciji prebivalište – radno mjesto postoji mogućnost redovnog svakodnevnog prijevoza na posao i s posla prometnim sredstvima poslodavca ili sredstvima javnog prometa.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Radniku kojem je za vrijeme rada na terenu osiguran samo smještaj, iznos terenskog dodatka umanjuje se za 30% .

Radniku kojem je za vrijeme rada na terenu osigurana samo prehrana, iznos terenskog dodatka umanjuje se za 20%.

Radniku kojem je za vrijeme rada na terenu osiguran kompletan smještaj i prehrana nema pravo na terenski dodatak.

Pravo na ostvarivanje dnevnice i terenskog dodatka međusobno se isključuju.

Članak 83.

Radniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji za vrijeme provedeno na radu u mjestu sjedišta poslodavca, ako je mjesto rada različito od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka nema radnik koji živi odvojeno od obitelji jer je:

- raspoređen u mjesto rada različitog od prebivališta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva,
- primljen u radni odnos, u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji,
- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju obveze preuzete ugovorom o nekom od oblika stručnog usavršavanja,
- promijenio prebivalište nakon zapošljavanja,
- - obitelj odselila u drugo mjesto.

Radnik ima pravo na naknadu za odvojeni život u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Ako je radniku osiguran smještaj ili prehrana ili i jedno i drugo, naknada iz stavka 1. ovoga članka umanjit će se u odgovarajućem iznosu.

Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život od obitelji i naknada troškova prijevoza od mjesta stanovanja do mjesta rada međusobno se isključuju.

Članak 84.

Radniku se može odobriti korištenje vlastitog osobnog vozila za službeno putovanje.

Korištenje osobnog vozila za službeno putovanje odobrava ravnatelj.

Ako je radniku odobreno korištenje vlastitog osobnog vozila u službene svrhe naknadit će mu se troškovi u iznosu predviđenom Odlukom ravnatelja/ice po prijeđenom kilometru sukladno poreznim propisima.

Odluku iz stavka 1. ovog članka za ravnatelja donosi Upravno vijeće.

Članak 85.

Plaća radnika uvećat će se:

- za noćni rad 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1,5 sat 10%
- za rad na blagdane i u neradne dane utvrđene zakonom 50%

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

Za vrijeme provedeno na pasivnom dežurstvu (pripravnost za rad), utvrđeno temeljem službene evidencije o satima provedenim na pasivnom dežurstvu, radniku će se isplatiti 10 % satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva.

Ako radnik radi na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom ima pravo na plaću uvećanu za 150 %.

Za napredovanje u struci, ako je ono u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili djelatnošću poslodavca, koeficijent će se uvećati:

- za odgojitelja mentora 8 %
- za odgojitelja savjetnika 10 %

Noćnim radom se smatra rad od 22 sata do 6 sati narednog dana.

Poslodavac će po osnovi prekovremenog rada odobriti korištenje slobodnih dana u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta).

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

Pravo na naknadu za rad subotom ne ostvaruju radnici čije je radno vrijeme raspoređeno u šest radnih dana u tjednu.

Dvokratni rad je onaj rad koji se obavlja tijekom dva ili tri dolaska u jednom danu s prekidom dužim od 90 minuta.

Dodatak za dvokratni rad obračunava se za sve sate rada u danu kada se radilo dvokratno.

Pravo na uvećanje plaće temeljem dvokratnog rada imaju radnici koji su ispunili propisanu tjednu i mjesečnu satnicu rada.

Članak 86.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za neprekinuti radni staž ostvaren kod poslodavca ili u tijelima Osnivača i to za navršenih:

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

Članak 87.

Radnici se osiguravaju od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme rada kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata i to za slučaj:

- smrt uslijed nezgode - 75.000,00 kuna
- smrt uslijed bolesti - 15.000,00 kuna
- trajni invaliditet uslijed nezgode - 150.000,00 kuna
- bolnička naknada uslijed nezgode - 80,00 kuna
- trošak liječenja uslijed nezgode - 5.000,00 kuna
- teško bolesna stanja - 12.000,00 kuna

Svi radnici imaju jednom u tri godine pravo na sistematski pregled.

Članak 88.

Radniku se može isplatiti naknada za topli obrok u neoporezivom iznosu sukladno poreznim propisima.

Članak 89.

Radnici se stručno usavršavaju putem tečajeva, seminara i školovanjem za postizanje više stručne spreme od one koju imaju.

Usavršavanje i osposobljavanje može se provoditi na domaćim i međunarodnim znanstvenim, obrazovnim, stručnim ili drugim institucijama.

Službenike sukladno stavku 1. ovog članka upućuje na stručno usavršavanje ravnatelj vrtića, uz suglasnost osnivača.

Članak 90.

Poslodavac je dužan radniku najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, nadoknade plaće ili druge novčane nadoknade dostaviti obračun iz kojega je razvidno kako su utvrđeni iznosi plaće, naknade plaće ili druge novčane naknade.

Članak 91.

Ako Poslodavac na dan dospelosti ne isplati plaću, nadoknadu plaće ili drugu novčanu nadoknadu ili ih ne isplati u cijelosti, Poslodavac je dužan do kraja mjeseca u kojem su dospjele rečene novčane isplate, uručiti radniku obračun iznosa koji mu je Poslodavac dužan isplatiti.

Poslodavac će na zahtjev radnika ustezati sredstva te iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati ju na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

Pisanu suglasnost iz stavka 2. ovoga članka sindikat ili radnik dužan je dostaviti Poslodavcu.

IX. STATUS RADNIKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 92.

O statusu radnika odlučuje ravnatelj.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:

1. izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme,
 2. izvješćuje radnika s navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu ili s radnikom dogovara nastavak rada,
 3. uređuje vođenje evidencije o radnicima,
 4. upućuje radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova,
 5. imenuje osobu koja će osim njega biti ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podaci radnika, obrađuju, koriste i dostavljaju trećima zakonito,
 6. u slučajevima propisanim zakonom izvješćuje inspektora rada o uvođenju prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena u slučajevima propisanim Zakonom o radu,
 7. sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu,
 8. izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa,
 9. privremeno udaljuje s posla radnika protiv kojega je pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela propisanih zakonom,
 10. izvješćuje radnike koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad, o gubitku daljeg prava rada,
 11. donosi odluku o prestanku ugovora o radu kada prestane potreba za radom radnika zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga,
 12. kod otkaza ugovora o radu provodi postupak savjetovanja sa sindikatom i osigurava dokaze o razlozima za otkaz ugovora o radu,
 13. prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova,
 14. radniku u roku do osam dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa,
 15. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Poslodavca.
- Uz suglasnost Osnivača:

1. odlučuje o izboru i zasnivanju radnog odnosa na neodređeno vrijeme te donošenju odluka o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu radnika
2. odlučuje o upućivanju na liječnički pregled radnika kojima je narušeno psihofizičko stanje u mjeri koja bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost
3. odlučuje o zahtjevima radnika za zaštitu prava iz radnog odnosa

Članak 93.

Radniku radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.

Radniku ugovor o radu može prestati samo u slučajevima propisanim Zakonom o radu i na način određen ovim Pravilnikom.

Članak 94.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako radnik učestalo krši obveze iz radnog odnosa.

Poslodavac je dužan izvanredno otkazati ugovor o radu radniku u slučajevima propisanim Zakonom o radu.

Članak 95.

Sporazumni prestanak sastavlja se u pisanom obliku a potpisuju ga ravnatelj i radnik.

Članak 96.

U slučaju prestanka radnog odnosa radnika na temelju redovitog otkaza Poslodavca primjenjuje se otkazni rok temeljem Zakona o radu.

U slučaju otkaza koji daje radnik primjenjuje se otkazni rok utvrđen ugovorom o radu.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik ima pravo na četiri sata tjedno izbivanja s posla radi traženja novog posla uz pravo na naknadu plaće.

Članak 97.

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

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu njezina visina određuje se u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije isteka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca a dopijeva za isplatu zadnjeg dana radnog odnosa.

Poslodavac je dužan u roku od osam dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

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

X. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 98.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta kojim je možebitno povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti ravnatelju kao prvostupanjskom tijelu, te Upravnom vijeću kao drugostupanjskom tijelu, zahtjev za zaštitu prava.

Ako raspolaže relevantnim podatcima u svezi sa zahtjevom radnika, ravnatelj, odnosno Upravno vijeće će o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 99.

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

Članak 100.

Ako ne postupi prema članku 98. ovoga Pravilnika, odlučujući o zahtjevu ravnatelj, odnosno Upravno vijeće može:

- zahtjev odbiti kao neosnovan,
- zahtjevu udovoljiti i osporavani akt izmijeniti ili poništiti,
- zahtjevu udovoljiti i osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti predmet na ponovno odlučivanje.

Članak 101.

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

Kada radniku pismeno nije dostavljeno 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.

Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od osam dana od dana isticanja pismena.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 102.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Poslodavcu, dužan je nastalu štetu nadoknaditi.

Članak 103.

Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovoran je za dio štete koji je prouzročio.

Ako štetu prouzroči više radnika, a ne može se za svakog radnika utvrditi dio štete koji je prouzročio, svi radnici odgovaraju za štetu i dužni su je nadoknaditi u jednakim iznosima.

Članak 104.

Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta.

Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovoga članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

Članak 105.

Poslodavac će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja naknade štete ako šteta nije učinjena namjerno, ako radnik do tada nije uzrokovao štetu, ako je poduzeo sve da se šteta otkloni ili bi se radnik zbog isplate naknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.

Članak 106.

Ako radnik na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a tu je štetu nadoknadio Poslodavac, radnik je dužan Poslodavcu vratiti iznos koji je ono isplatilo trećoj osobi.

Članak 107.

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

Ako radnik ne nadoknadi nastalu štetu dragovoljno, ravnatelj treba protiv radnika pokrenuti postupak za prisilnu naknadu štete.

Članak 108.

Radnik ima pravo na nadoknadu štete od Poslodavca ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Poslodavac prouzroči štetu povrijedom njegovih prava iz radnog odnosa.

Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati.

Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima, prema pravomoćnoj sudskoj odluci, odnosno prema ovršnoj ispravi.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 109.

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

Članak 110.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu, KLASA: 601-02/17-02/03, URBROJ: 2176-75-02-17-01 od 10. travnja 2017. godine I Odluka o izmjenama Pravilnika o radu KLASA: 601-02/18-04/02, URBROJ: 2176-75-04-18-02 od 30. ožujka 2018. godine.

Članak 111.

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

KLASA:011-03/22-01/01
URBROJ:2176-75-03-22-01
Sunja, 28.03.2022. godine

PREDSJEDNIK
UPRAVNOG VIJEĆA

Ovaj Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića Bambi Sunja 29. ožujka 2022. godine i stupit će na snagu 05. travnja 2022. godine.

RAVNATELJ

KLASA:011-03/22-01/01
URBROJ:2176-75-03-22-01
Sunja, 28.03.2022. godine

REPUBLICA HRVATSKA
1
DJEČJI VRTIĆ BAMBİ SUNJA
PREDSJEDNIK
UPRAVNOG VIJEĆA
Sandra Gosta

Ovaj Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića Bambi Sunja 29. ožujka 2022. godine i stupit će na snagu 05. travnja 2022. godine.

REPUBLICA HRVATSKA
1
DJEČJI VRTIĆ BAMBİ SUNJA
PREDSJEDNIK
UPRAVNOG VIJEĆA
RAYNATELJ
A. Šec