

REPUBLIKA HRVATSKA
ŽUPANIJA ISTARSKA
REGIONE ISTRIANA

DJEČJI VRTIĆI PETAR PAN VODNJAN
SCUOLE DELL' INFANZIA PETAR PAN DIGNANO

PRAVILNIK O RADU

(PRO IŠ ENI TEKST)

U Vodnjanu, 30. siječnja 2014. godine

Temeljem članka 125. i 126. Zakona o radu (NN 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13) i članka 32. Statuta, Upravno vijeće D.V.- S.I. PETAR PAN VODNJAN-DIGNANO, donijelo je Pročišćeni tekst Pravilnika o radu koji obuhvaća Pravilnik o radu 08. srpnja 2010, KLASA:021-05/10-01/1, URBROJ:2168-04-02-10-6, te njegove Izmjene i dopune od 20.12.2011. KLASA:601-02/11-03/02, URBROJ:2168-04-380-01/01-11-299-04. i od 24.01.2014. KLASA: 601-02/14-02/01, URBROJ:2168-04-08-01-01 na sjednici održanoj 30.siječnja 2014. donosi

PRAVILNIK O RADU (pročišćeni tekst)

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se prava i obveze iz radnog odnosa, mjere i zaštite dostojanstva radnika, plaća, organizacija rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, ostvarivanja prava i obveze iz radnog odnosa i ostala pitanja vezana uz rad u ustanovi za predškolski odgoj Dječji vrtići "Petar Pan" Vodnjan, Scuole dell' infanzia "Petar Pan" Dignano, S.Rocco 17, (u daljnjem tekstu: poslodavac).

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno radno vrijeme, s punim, skraćenim i nepunim radnim vremenom ili su zasnovali radni odnos kao pripravnici u Dječjem vrtiću (u daljnjem tekstu: radnik).

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

Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito utvrđeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo ako zakonom nije drukčije određeno.

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

Na slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona, Kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

Članak 3.

Kada su Zakonom o predškolskom odgoju, Zakonom o ustanovama ili Statutom Dječjeg vrtića pojedina prava i obveze iz radnog odnosa uređena drukčije nego ovim Pravilnikom, tada će se neposredno primijeniti te odredbe.

Članak 4.

Radnik je obavezan sve poslove preuzete ugovorom o radu obavljati savjesno i stručno sukladno naravi i vrsti rada.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja ugovornih obveza, te za obavljene rad osigurava radniku plaću.

Članak 5.

Prije stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku upoznavanje s propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu, uvjetima koje propisuje HACCP sustav, Pravilnikom o zaštiti na radu, i Pravilnikom o kućnom redu.

Radnik ima pravo dobiti na uvid Pravilnik o radu i Kolektivni ugovor koji se nalaze kod ravnatelja i sindikalnog povjerenika, a kod tajnika i ostale opće akte poslodavca.

II. ZABRANA DISKRIMINACIJE TE POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 6.

Poslodavcu je zabranjena izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli, na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog i drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih i duševnih poteškoća.

Članak 7.

Diskriminacija predstavlja uznemiravanje, što znači svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim ponašanjem iz prethodnog članka ovog Pravilnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Diskriminaciju predstavlja i spolno uznemiravanje, što znači svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika ili osobe koja traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajući ili uvredljivo okruženje.

Članak 8.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla s tim da ovakva zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 9.

Radnik koji smatra da je na bilo koji način uznemiravan ima pravo podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika ravnatelju ili osobi imenovanoj od strane Poslodavca za zaštitu dostojanstva radni

Članak 10.

Ravnatelj ili imenovana osoba za zaštitu i dostojanstvo radnika Poslodavca dužni su da najkasnije u roku od tri (3) dana od dostave pritužbe ispituju pritužbu i u slučaju da utvrde da uznemiravanje postoji, poduzmu sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka istog.

Članak 11.

Ako ravnatelj ili po njemu ovlaštena osoba ne poduzmu mjere za sprječavanje uznemiravanja, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, uz uvjet da u daljnjem roku od osam (8) dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na nadoknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 12.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika, smatraju se tajnim.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 13.

Poslodavac se obvezuje osigurati sredstva i provoditi mjere za zaštitu zdravlja i sigurnost radnika u svakom obliku navedenih zakonskim propisima, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o zaštiti na radu.

Poslodavac je dužan imati policu osiguranja u slučaju nezgode za sve radnike i korisnike usluga ustanove za vrijeme njihovog boravka u objektima vrtića.

Članak 14.

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

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

Članak 15.

Poslodavac će svake dvije godine provoditi o svom trošku sistematski pregled za sve radnike.

U slučaju da je došlo do smanjene radne sposobnosti radnika, poslodavac je dužan u okviru svojih mogućnosti radniku ponuditi povoljnije uvjete rada navedenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 16.

Radnici su obvezni ustanovi dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

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

Podaci iz prethodnog stavke mogu biti isključivo podaci potrebni za ostvarivanje prava (i obveza) zdravstvenog i mirovinskog osiguranja, poreznih i kreditnih prava i obveza radnika, odnosno u druge svrhe na traženje i u korist radnika.

IV. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 17.

Odluku o objavi natječaja donosi upravno vijeće.

Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnim pločama poslodavca, a rok za primanje prijave kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

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

Članak 18.

Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora, te ga vlastoručno potpisale.

Ugovor o radu radnika potpisuje ravnatelj.

Ugovor o radu ravnatelja potpisuje predsjednik Upravnog vijeća vrtića.

Članak 19.

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

Članak 19.1.

Iznimno od članka 17., ravnatelj može zasnovati ugovor o radu i bez natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 20.

Poslodavac može sklopiti ugovor o radu sa odgojno-obrazovnim radnicima i ostalim radnicima koji osim općih uvjeta propisanih Zakonom o radu posjeduju odgovarajuću vrstu obrazovanja propisanu Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju i pravilnikom kojeg donosi ministar nadležan za obrazovanje.

Članak 21.

Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena ili protiv koje se vodi postupak ili kojoj je izrečena mjera ili zabrana rada, odnosno prestao radni odnos kod prethodnog poslodavca ili iz bilo kojeg drugog razloga navedenog u Čl. 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Poslodavac svojim aktima može odrediti i posebne uvjete koje radnik treba ispunjavati za zasnivanje radnog odnosa za određena radna mjesta.

Članak 22.

Prilikom sklapanja ugovora o radu poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovog članka radnik ne mora odgovoriti.

Članak 23.

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

Radi utvrđivanja obvezne zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika snosi Poslodavac.

3. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 24.

Ugovor o radu u pravilu se sklapa na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kad je Zakonom ili ovim Pravilnikom drugačije određeno.

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

4. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 25.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Članak 26.

Najduži rok trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme određeno je Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Radniku koji je zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme Poslodavac osigurava iste uvjete rad, te mogućnost usavršavanja i napredovanja u struci kao i radniku na neodređeno vrijeme.

5. Mjesto rada

Članak 27.

Poslove radnih mjesta utvrđenih općim aktima poslodavca radnici obavljaju u sjedištu poslodavca – Dječjem vrtiću Vodnjan, te u područnim odjeljenjima Galižana i Peroj .

U slučaju potrebe posla ili zbog drugih važnih razloga, radnik se može, sukladno odluci rukovoditelja, uputiti na drugo mjesto na kojem poslodavac obavlja djelatnost.

Upućivanje na rad iz prethodnog stavka ne smatra se promjenom radnog mjesta, već promjenom mjesta izvršenja poslova utvrđenih ugovorom o radu.

6. Probni rad

Članak 28.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji može trajati najduže:

- | | |
|---|--------------|
| - za poslove za koje je predviđena niža stručna sprema | - 1 mjesec |
| - za poslova za koje je predviđena kvalifikacija (KV) | - 2 mjeseca |
| - za poslove za koje je predviđena srednja stručna sprema
ili visoka kvalifikacija (VKV) | - 3 mjeseca |
| - za poslove za koje je predviđena viša stručna sprema | - 5 mjeseci |
| - za poslove za koje je predviđena visoka stručna sprema | - 6 mjeseci. |

Članak 29.

Probni rad radnika prati ravnatelj ili osobe koje za to ovlasti ravnatelj, a koje imaju najmanje istu ili višu stručnu spremu od potrebne za radno mjesto za koje se radnikove stručne i radne sposobnosti provjeravaju.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos pisanim obrazloženjem uz otkazni rok od 7 dana.

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

V. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 30.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, sukladno mogućnostima i potrebama rada - obrazovanje, sposobljavanje i usavršavanje.

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

Članak 31.

Stručno usavršavanje i napredovanje u struci odgojitelja i stručnih suradnika poslodavac je dužan provoditi na način i pod uvjetima navedenih Pravilnikom o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjim vrtićima (NN 133/97 i NN 20/05) i aktima poslodavca poslodavca.

1. Pripravnici

Članak 32.

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

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme do 12 mjeseci ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje.

Članak 33.

Odgojitelji i stručni suradnici odrađuju pripravnički staž i polažu stručni ispit u skladu sa Pravilnikom o načinu i uvjetima polaganja stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću (NN 133/97) i aktima poslodavca.

Za ostale pripravnike ravnatelj poslodavca imenuje stručno povjerenstvo od 3 člana zaduženo za izradu i praćenje provođenja programa pripravničkog staža.

Članak 34.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada 80 % plaće određene za poslove koje obavlja.

Poslodavac je dužan pripravniku osigurati uvjete i sredstva potrebna za polaganje stručnog ispita.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku, poslodavac može redovito otkazati.

2. Stručno osposobljavanje za rad

Članak 35.

Poslodavac može u skladu sa svojim mogućnostima osigurati odgojiteljima i stručnim suradnicima bez radnog iskustva stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa .

Takav rad ne može trajati duže od pripravničkog staža određenog Zakonom i ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo potrebno za rad u određenom zanimanju.

Ravnatelj poslodavca sklapa pisani ugovor o stručnom osposobljavanju za rad."

VI. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 36.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno uključujući i stanku za odmor u trajanju od 30 minuta.

O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 37.

Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme.

Radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća se određuje razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos. Pravo na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta ostvaruju isto kao i zaposlenici s punim radnim vremenom.

3. Prekovremeni rad

Članak 38.

Poslodavac može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i drugim slučajevima prijeko potrebe.

Radnik je u slučajevima opisanim u stavku 1. ovoga članka na zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena osim u slučaju da spada u kategoriju radnika kojima je prekovremeni rad Zakonom zabranjen.

Prekovremeni rad može trajati najviše 8 sati tjedno.

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

4. Raspored radnog vremena

Članak 39.

Dnevno radno vrijeme je u pravilu jednokratno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 radnih dana od ponedjeljka do petka.

Članak 40.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodjeliti tako da tijekom razdoblja koji ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme se ne smatra prekovremenim radom.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj.

Strukturu radnog vremena odgojitelja i stručnih suradnika donosi Stručno vijeće.

VII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 41.

Radnici koji rade najmanje 6 sati dnevno imaju pravo na odmor (stanku) svakog radnog dana u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Odgojiteljima u neposrednom radu i radnicima kojima narav posla ne dopušta prekid radi korištenja stanke, ravnatelj će omogućiti 30 minuta kraće radno vrijeme ili priznati vrijeme stanke putem preraspodjele radnog vremena.

2. Dnevni odmor

Članak 42.

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

3. Tjedni odmor

Članak 43.

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

4. Godišnji odmor

Članak 44.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana, uvećanih za broj dana ostvarenih po ostalim uvjetima navedenim čl. 47 ovog Pravilnika.

Ukupan broj dana plaćenog godišnjeg odmora po prethodnom stavku može iznositi najviše 30 dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje i blagdani određeni zakonom, kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdi ovlašteni liječnik.

Članak 45.

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

U slučaju prijevremenog prekida radnog odnosa radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno članku 59. Zakona o radu.

U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije u cijelosti iskoristio godišnji odmor, isplatiti naknadu umjesto godišnjeg odmora razmjerno broju neiskorištenih dana.

Članak 46.

Ravnatelj Poslodavca najkasnije do 25. lipnja tekuće godine donosi i daje na znanje radnicima raspored korištenja godišnjih odmora .

Rasporedom se može utvrditi korištenje godišnjeg odmora u dva dijela od kojih prvi ne može biti kraći od dva tjedna.

Dva dana godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi uz prethodnu obavijest poslodavcu najmanje tri dana prije.

Članak 47.

Dodatani broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi sljedećih kriterija (utvrđenih na dan 30.06.tekuće godine)

- dužine radnog staža

- od 2 do 5 godina	1	radni dan
- od 5 do 10 godina	2	radna dana
- od 10 do 15 godina	3	radna dana
- od 15 do 20 godina	4	radna dana
- od 20 do 25 godina	6	radna dana
- od 25 do 30 godina	8	radna dana
- 30 i više godina	10	radnih dana

- uvjeti rada

- odgojitelji	5	radna dana
- stručni suradnici, ravnatelj, tajnik, administrativno-računovodstveni radnici, radnici koji rade u kuhinji, praoni, peglaoni, na prijevozu i u ložionici, servirke	3	radna dana
- spremačica	2	radna dana

- socijalni i zdravstveni uvjeti

- samohrani roditelj djeteta do 10 godina st.	2	radna dana
- invalidu rada	2	radna dana
- roditelj djeteta s teškoćama u razvoju na temelju nalaza i mišljenja, odnosno rješenja nadležnog tijela HZZO ili HZMO dok je dijete kod roditelja na brizi i staranju	4	radna dana.

Članak 48.

Godišnji odmor koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti, roditeljnog ili posvojiteljskog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine, uz ispunjenje uvjeta predviđenih Zakonom o radu.

5. Plaćeni dopust

Članak 49.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 7 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- | | |
|--|----------------|
| - sklapanje braka | 5 radnih dana |
| - sklapanje braka djeteta | 3 radna dana |
| - porod supruge | 3 radna dana |
| - smrti supružnika, djeteta, roditelja, braće i sestara, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka | 5 radnih dana |
| - smrti djeda, bake, te roditelja supružnika | 2 radna dana |
| - selidbe u istom mjestu stanovanja | 1 radni dan |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja | 2 radna dana |
| - teške bolesti roditelja ili djeteta | 2 radna dana |
| - dobrovoljno davanje krvi | 1 radni dan |
| - polaganja stručnog ispita | 3 radna dana |
| - sindikalnog rada i aktivnosti | 2 radna dana |
| - elementarne nepogode | 5 radnih dana. |

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

Članak 50.

Odluku o plaćenom dopustu donosi Ravnatelj.

Vrijeme koje je radnik proveo na plaćenom dopustu smatra se kao vrijeme provedeno na radu, a radniku pripada naknada plaće kao da je na radu.

6. Neplaćeni dopust

Članak 51.

Upravno vijeće Poslodavca može radniku na njegov zahtjev odobriti korištenje neplaćenog dopusta ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom - miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

VIII ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA, POSVOJITELJA I RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

1. Trudnice, dojilje, roditelji i posvojitelji

Članak 52.

Poslodavac ne smije nejednako postupati prema radnicama – trudnicama u odnosu na ostale radnike.

Poslodavac je dužan postupiti isključivo na način i u cilju zaštite radnica – trudnica i dojičica sukladno odredbama Zakona o radu.

Poslodavac je dužan omogućiti trudnicama, ženi koja doji dijete, roditeljima i posvojiteljima korištenje svih prava i pogodnosti određenih zakonskim propisima i ovim Pravilnikom.

Članak 53.

Poslodavac ne može otkazati ili ponuditi drugi izmijenjeni ugovor o radu (osim u slučaju isteka ugovora o radu na određeno vrijeme) trudnici ili radniku za vrijeme korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom ili skraćenim radnim vremenom zbog pojačane njege djeteta i u drugim slučajevima predviđenih zakonskim propisima, u tijeku ili prije isteka od 15 dana korištenja istih.

Članak 54.

Radnik koji koristi prava iz prethodnog članka može Poslodavcu otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom najkasnije 15 dana prije dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad.

Radnik po isteku prava iz prethodnog članka ima pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove i stručno osposobljavanje u skladu sa zakonskim odredbama.

2. Radnici koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

Članak 55.

Poslodavac ima zabranu otkazivanja radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti u slučajevima i uvjetima određenim Zakonom.

Poslodavac je dužan osigurati radniku iz prethodnog stavka ostvarenje prava na napredovanje u struci, prava povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove, pravo zaposlenja na drugim poslovima i druga prava određena Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Članak 56.

Ako se stručnim nalazom nadležne liječničke ustanove ili specijalista medicine rada potvrdi da je radna sposobnost odgajatelja ili stručnog suradnika bitno narušena, poslodavac će postupiti sukladno čl. 31. Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi.

IX PLAĆE, NAKNADA PLAĆA I DRUGI NOVČANI PRIMICI RADNIKA

1. Plaća, način obračuna i rokovi isplata

Članak 57.

Plaća i naknada plaće u smislu zakona i ovog Pravilnika su plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću odnosno naknadu plaće u novcu, te obračunati i uplatiti u roku sve zakonom propisane doprinose, poreze i prireze na plaću odnosno naknadu plaće radnika.

Članak 58.

Plaća odnosno naknada plaće se u pravilu isplaćuje jednom mjesečno, najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec.

Poslodavac je dužan radniku u zakonskom roku uručiti obračun iz kojeg je vidljiv način kako su utvrđeni iznosi plaće, naknade plaće, otpremnine i drugih isplata.

Članak 59.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na mjesečnu plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće za pojedino radno mjesto
- dodatka na plaću za radni staž – 0,5% za svaku godinu radnog staža,
- stalnog dodatka na plaću.

Članak 60.

Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi čini umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova.

Visina osnovice, koeficijenta složenosti poslova i dodatka na plaću određuje se Kolektivnim ugovorom.

Osnovica za obračun plaće radnika ustanove ne može biti manja od osnovice za obračun plaća djelatnika Grada Vodnjana.

2. Povećana plaća

Članak 61.

Plaća radnika uvećava se:

- za prekovremeni rad..... 50%
- za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim zakonom te na dan Uskrsa.....50%.

3. Naknada plaće

Članak 62.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi, u visini koju bi ostvario da je radio, za vrijeme korištenja:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnog blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- vojne vježbe,
- obrazovanja, prekvalifikacije, dokvalifikacije, stručnog osposobljavanja ako je upućen od strane poslodavca,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti
- zastoja u poslu do kojega je došlo bez njegove krivnje
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

4. Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 63.

Radnik koji je uslijed bolesti ili oporavka privremeno nesposoban za rad, za vrijeme bolovanja koje se obračunava na teret poslodavca, ima pravo na naknadu u iznosu od 80% prosječne plaće isplaćene u prethodna 3 mjeseca prije otvaranja bolovanja.

U slučaju da je privremena nesposobnost za rad radnika uzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, zaposleniku pripada naknada u iznosu 100% plaće isplaćene u zadnjem mjesecu u kojem je radnik radio puni fond sati prije nastanka slučaja.

U slučaju privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

5. Ostale isplate u novcu i naravi

Članak 64.

Radnik ima pravo na isplatu u novcu za:

- naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini mjesečne autobusne pokazne karte za određenu udaljenost (obračun se vrši mjesečno unatrag prema prisutnosti radnika na poslu);
- naknadu za troškove korištenja privatnog automobila u službene svrhe u minimalnom iznosu od 2,00 Kn po prijeđenom kilometru,
- isplate dnevnice u najmanjem iznosu od 170,00 kuna (za punu dnevnicu)
- naknade noćenja, troškova lokalnog prijevoza i drugih troškova nastalih na službenom putu do neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti naknade u roku od tri (3) dana po primitku pravilno ispunjenog putnog naloga.

Članak 65.

Radnik ima pravo svake godine na jednokratne isplate u novcu u visini neporezivih iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak za :
regres za godišnji odmor, božićnicu, jubilarnu nagradu radniku za kontinuirani radni staž, dijete radnika do 15 godina starosti, pomoć u slučaju smrti radnika ili smrti člana njegove uže obitelji, pomoć u slučaju bolovanja radnik dužeg od 90 dana i drugih isplata određenih Kolektivnim ugovorom.

Radnik ima pravo i na prigodne isplate u naravi po Kolektivnom ugovoru ili pojedinačnim aktima.

Članak 66.

Prilikom redovnog odlaska u mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u visini određenoj za djelatnike Grada Vodnjana.

Iznos otpremnine ne može biti manji od neoporezivog iznosa određenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

X. ZABRANA TAKMIČENJA S POSLODAVCEM

Članak 67.

Radnik ne smije bez odobrenja Ravnatelja, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti predškolskog odgoja.

Ako radnik postupi protivno zabrani iz prethodnog članka ovog Pravilnika, Ravnatelj može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete.

XI NAKNADA ŠTETE

Članak 68.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu ili trećoj osobi, dužan je štetu nadoknaditi u visini stvarno utvrđene i pretrpljene štete.

Za svaki nastali slučaj Poslodavac imenuje interno povjerenstvo za procjenu štete a prema potrebi i vanjske vještake.

Članak 69.

Ako Radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom ili štetu usljed povrede njegovih prava iz radnog donosa, Poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

I

XII PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 70.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kad radnik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Odgajateljima i stručnim suradnicima prestaje radni odnos i u slučajevima navedenih člankom 32. Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 71.

Ako ugovor o radu prestaje sporazumom radnika i Poslodavca isti mora biti u pisanom obliku.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 72.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Otkaz mora imati pisani oblik uz obrazloženje Poslodavca i dostavlja se osobi kojoj se otkazuje. Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu osim u slučajevima navedenim Zakonom.

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

Članak 73.

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

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

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

Članak 74.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz je dopušten samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika i mora se savjetovati sa sindikalnim povjerenikom i radničkim vijećnikom.

Članak 75.

Sindikalni povjerenik odnosno radnički vijećnik dužni su u roku od osam (8) dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od tri (3) dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci Ravnatelju Poslodavca.

Ako se u roku iz stavka 1. ovog članka ne očituju o namjeravanoj odluci, smatra se da nemaju primjedbi i prijedloga.

Članak 76.

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

Ugovor o radu se može izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 77.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

4. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 78.

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Ustanova otkáže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka rok za zaštitu prava teče od dana kada je radnik priopćio ravnatelju Poslodavca svoje odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili ako se radnik nije očitovao o primljenoj ponudi, ili se očitovao nakon isteka ostavljenog mu roka, onda od dana isteka roka koji je za očitovanje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac.

5. Savjetovanje o otkazu

Članak 79.

Prije nego otkáže određeni ugovor o radu Rukovoditelj je dužan savjetovati se s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom na način propisan Zakonom.

6. Otpremnina kad otkazuje Poslodavac

Članak 80.

Radnik kojem Poslodavac redovito otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanim ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u

iznosu koja se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa na Ustanovi.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne polovine prosječne mjesečne plaće, koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, a za svaku navršenu godinu rada u Ustanovi.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 81.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, donosi ravnatelj Poslodavca, ako zakonom, Statutom ili drugim propisom za donošenje pojedinih odluka nisu ovlaštene druge osobe odnosno tijela.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika, kad je to zakonom ili ovim Pravilnikom određeno, ravnatelj će se savjetovati ili zatražiti prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika.

Članak 82.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od petnaest (15) dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od ravnatelja ili Upravnog vijeća Poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako u roku od petnaest (15) dana od dostave zahtjeva radnika Poslodavac ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest (15) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka.

Članak 83.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika, obavlja se u pravilu neposrednom predajom radniku ili preporučenom poštanskom pošiljkom na kućnu adresu koju je prijavio. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Ustanove.

Istekom roka od osam (8) dana od isticanja na oglasnoj ploči, smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

XIV ODNOS S RADNIČKIM VIJEĆEM I SINDIKATOM

Članak 84.

Radnici Poslodavca imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, jednog predstavnika – radničkog vijećnika, koji će ih zastupati u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Postupak izbora pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 10% radnika.

Pravo birati i biti birani imaju svi radnici zaposleni kod Poslodavca.

Članak 85.

Ovlaštenika radničkog vijeća bira se na način predviđen Zakonom na izbornu razdoblje od tri godine.

Njegov zadatak je štiti i promicati interese radnika, savjetovati se, sklapati sporazume i pregovarati s Ravnateljem ili Upravnim vijećem, o pitanjima važnima za položaj radnika.

Ovlaštenih radničkog vijeća pazi na poštivanje Zakona o radu, kolektivnog ugovora te drugih propisa koji su doneseni u korist radnika .

Članak 86.

Ovlaštenik radničkog vijeća ne smije sudjelovati u pripremanju ili ostvarenju štrajka, niti se na drugi način miješati u kolektivni radni spor.

Ovlaštenik radničkog vijeća obavezan je redovito obavješćivati radnike i sindikalnog povjerenika o svom radu, te primati poticaje i prijedloge radnika. U tu svrhu dva puta godišnje saziva skupove radnika uz prethodno savjetovanje sa ravnateljem Poslodavca.

Članak 87.

Ravnatelj Poslodavca dužan je najmanje svaka tri mjeseca istinito i cjelovito obavijestiti radničkog vijećnika i sindikalnog povjerenika o svim podacima bitnih za socijalni položaj i uvjete rada radnika.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, ravnatelj se mora savjetovati sa radničkim vijećnikom i sindikalnim povjerenikom o namjeravanoj odluci na način i u rokovima navedenih Zakonom i ovim Pravilnikom.

Članak 88.

Ovlaštenik Radničkog vijeća u svrhu zaštite i promicanja prava i interesa radnika surađuje sa sindikatom. Član radničkog vijeća može nesmetano nastaviti rad u sindikatu.

Dok se ne utemelji radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima sva prava i obveze radničkog vijeća utvrđene Zakonom i ovim Pravilnikom.

Članak 89.

Radnici imaju pravo po svojem slobodnom izboru učlaniti se u sindikat. Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog članstva u sindikatu

Članak 90.

Ravnatelj Poslodavca je obavezan sindikalnom povjereniku omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te mu omogućiti uvid u podatke i isprave radnika radi ostvarivanja i zaštite njihovih prava, na način koji ne šteti djelatnosti poslovanja, a osobito:

- osigurati informaciju vezanu za prava i obveze iz radnog odnosa,
- primiti na razgovor sindikalnog povjerenika,
- u pisanoj formi odgovoriti na dopis sindikalnog povjerenika,
- omogućiti sindikalnom povjereniku nesmetan rad i aktivnosti u radnom vremenu,
- i druga prava regulirana Zakonom i kolektivnim ugovorom.

Članak 91.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i godinu dana nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:

- otkazati ugovor o radu,
- rasporediti ga na drugo radno mjesto,
- ili na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike

XV PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 92.

Ovaj Pravilnik o radu usvojen je danom njegovog donošenja od strane Upravnog vijeća Poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama vrtića.

Članak 93.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika o radu donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Članak 94.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika stavlja se van snage Pravilnik o radu od 25.03.2004. i sve njegove izmjene ili dopune .

Klasa: 601-02/14-01/2.

Ur.broj: 2168-04-08-01-1.

PREDSJEDNIK
UPRAVNOG VIJEĆA

Sergio Delton

Pročišćeni tekst Pravilnika o radu objavljen je na oglasnim pločama Dječjih vrtića Petar Pan Vodnjan, Scuole dell' infanzia Petar Pan Dignano dana _____. 2014. godine. , te je stupio na snagu _____2014.godine

RAVNATELJICA
DJEČJEG VRTIĆA

Daniela Vitasović-Uršić