

Na temelju članka 26. i članka 27. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17 i 98/19) i članka 48. Statuta Dječjeg vrtića Maslačak, Upravno vijeće Dječjeg vrtića Maslačak, nakon provedenog savjetovanja sa Radničkim vijećem Dječjeg vrtića Maslačak, na 32. sjednici održanoj dana 30. prosinca 2021. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU DJEČJEG VRTIĆA MASLAČAK ŽUPANJA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i poslodavca, sklapanje i prestanak ugovora o radu, uvjeti rada, naknade plaća, materijalna prava radnika, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuje na sve radnike zaposlene u Dječjem vrtiću Maslačak temeljem sklopljenog ugovora o radu.

Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 4.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih 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 5.

(1) Prilikom stupanja radnika na rad ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Vrtiću.

(2) Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i druge propise kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika.

Članak 6.

(1) Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štititi poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Poslodavac će radniku dati posao i isplatiti plaću za obavljeni rad te mu omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

(2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Sklapanje ugovora o radu

Članak 7.

- (1)Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2)Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.
- (3)Potrebu zasnivanja radnog odnosa utvrđuje i ugovor o radu u ime Vrtića sklapa ravnatelj.
- (4)Radnici se primaju na rad temeljem natječaja ili osobnog odabira ravnatelja, sukladno zakonskim propisima i odredbama iz članka 17. ovog Pravilnika.

Članak 8.

- (1)Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom, ovim Pravilnikom ili kolektivnim ugovorom u skladu sa zakonom nije drukčije određeno.
- (2)Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.
- (3)Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 9.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdanirokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba,
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (pokusnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja...),
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne duže od 60 dana,
- poslovima za koje se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, te se s osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa ugovor na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Članak 10.

- (1)Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru mora navesti.
- (2)Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekidno duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (3)Ograničenja iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.
- (4)Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (5)Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz st. 2. ovoga članka.
- (6)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 11.

(1) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme objavom na oglasnim pločama, te im omogućiti usavršavanje i napredovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(2) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je s poslodavcem sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Članak 12.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka ili ispunjenjem uvjeta utvrđenog tim ugovorom.

Članak 13.

Svaka osoba može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete zasnovati radni odnos kod poslodavca ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene Zakonom o radu, te posebne uvjete utvrđene Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Poslodavca, Statutom Poslodavca, te drugim zakonskim propisima i općim aktima kojima se uređuju uvjeti i način zasnivanja radnog odnosa kod Poslodavca.

Članak 14.

(1) Prije izbora kandidata mogu se provjeriti radne i druge (stručne, zdravstvene) sposobnosti osobe koja traži zaposlenje.

(2) Odluku o načinu i vrsti provjeravanja sposobnosti kandidata za poslove radnog mjesta za koje se natječu donosi ravnatelj.

Članak 15.

(1) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 14. ovoga Pravilnika obavlja ravnatelj odnosno povjerenstvo ili radnik Vrtića prema odluci ravnatelja.

(2) Povjerenstvo odnosno radnik iz stavka 1. ovoga članka dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

Članak 16.

(1) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.

(2) Nitko u Vrtiću ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.

(3) Troškove izdavanja uvjerenja o zdravstvenoj sposobnosti snosi Vrtić.

Članak 17.

(1) Iznimno, Poslodavac može sa radnikom sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme bez objavljivanja natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgađanje, sve do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,

- kad potreba za obavljanje poslova ne traje dulje od 60 dana,

(2) O zasnivanju radnog odnosa u slučajevima iz prethodnog stavka, odlučuje ravnatelj.

Članak 18.

Javni natječaj za izbor ravnatelja raspisuje se, a postupak za izbor provodi, na način propisan zakonom i Statutom Poslodavca.

Članak 19.

- (1) Odluku za raspisivanje natječaja za prijem radnika donosi Upravno vijeće, uz suglasnost Osnivača.
- (2) Natječaj sadrži: naziv i sjedište Poslodavca, naziv radnog mjesta, broj potrebnih radnika, uvjete za zasnivanje radnog odnosa, dokaze o ispunjavanju uvjeta, vrstu radnog odnosa i rok do kojeg se primaju prijave.
- (3) Natječaj se objavljuje na internet stranici i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te na internet stranici i oglasnoj ploči Poslodavca, a rok za primanje prijave kandidata ne može biti kraći od osam dana od dana objave natječaja.

Članak 20.

- (1) Pri odabiru kandidata uzimaju se u obzir prijave kandidata koji ispunjavaju uvjete propisane natječajem, te čije prijave su primljene u određenom roku iz članka 19. ovog Pravilnika, odnosno koje su poslone preporučenom poštom najkasnije posljednjeg dana roka.
- (2) Prijave uz koje nisu priloženi dokazi o ispunjavanju uvjeta neće se uzeti u obzir, odnosno smatrat će se nepotpunim.
- (3) Prijave uz koje su priloženi dokazi koji nisu u skladu s traženim dokazima smatrat će se nesukladnim.
- (4) Nepravodobne, nepotpune i nesukladne prijave neće se razmatrati.

Članak 21.

Odluku o izboru između prijavljenih kandidata na natječaj i o zasnivanju radnog odnosa s izabranim kandidatom donosi Upravno vijeće, na prijedlog ravnatelja.

Članak 22.

U roku od 8 dana od dana donošenja odluke o izboru, a najkasnije u roku od 60 dana od dana objave natječaja, obavijest o izabranom kandidatu osobno će se dostaviti svakom kandidatu te vratiti natječajnu dokumentaciju.

Članak 23.

- (1) S osobom izabranom prema članku 21. ovog Pravilnika ravnatelj sklapa ugovor o radu.
- (2) Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i izabrana osoba suglase o bitnim uglavcima ugovora.

Članak 24.

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

Članak 25.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati podatke o:
 1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
 2. mjestu rada,
 3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava,
 4. danu početka rada,
 5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
 6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
 7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac,
 8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
 9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
- (2) Umjesto podataka iz točki 6.- 9. ovoga članka stavka 1., može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, kolektivne ugovore ili odredbe pravilnika koji uređuju ta pitanja.

Članak 26.

- (1) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.
- (2) Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane člankom 25. Pravilnika.
- (3) Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku 8 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Članak 27.

Nazivi radnih mjesta s popisom i opisom poslova i posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu radi obavljanja određenih poslova radnih mjesta utvrđeni su Statutom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada poslodavca, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

2. Probni rad

Članak 28.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Trajanje probnog rada sastavni je dio ugovora o radu, a isti ne može trajati duže od šest mjeseci.

Članak 29.

- (1) Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba odnosno povjerenstvo, koje za to ovlasti ravnatelj.
- (2) Zadnjeg dana probnog rada ravnatelj izvješćuje radnika o uspješnosti tijekom probnog rada.
- (3) Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.
- (4) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor o radu se otkazuje s otkaznim rokom od 8 dana.

3. Pripravnici

Članak 30.

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži određena stručna sprema temeljem Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 31.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u iznosu od 85% od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Članak 32.

- (1) Sukladno odredbama Zakona o radu i važećim propisima, Poslodavac može primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad) osobu koja je završila školovanje za zanimanje za koje je pri zapošljavanju uvjet stručni ispit ili radno iskustvo.
- (2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad, može trajati najduže godinu dana.

Članak 33.

- (1) Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja.
- (2) Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

Članak 34.

- (1) Pripravnik polaže stručni ispit, ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.
- (2) Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom, u roku koji ne može biti kraći od petnaest dana. Ako ni tada ne položi, Poslodavac mu može redovito otkazati.

Članak 35.

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

Članak 36.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, odlukom poslodavca utvrđuje se trajanje pripravničkog staža, program osposobljavanja pripravnika, sadržaj i način polaganja stručnog ispita te se imenuje mentor i stručna komisija pred kojom pripravnik polaže stručni ispit.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 37.

(1) Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, didaktička sredstva, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te ih prilagođavati promijenjenim okolnostima, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati rizik na radu, obavještavati radnike o riziku na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

(2) Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

(3) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

(4) Zaštita radnika određuje se Pravilnikom o zaštiti na radu.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 38.

(1) Poslodavac smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama podatke o radnicima samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

(2) Poslodavac prikuplja i vodi sljedeće podatke o radnicima sukladno propisima o evidencijama u području rada:

1. ime i prezime,
2. osobni identifikacijski broj,
3. spol,
4. dan, mjesec i godinu rođenja,
5. državljanstvo,
6. prebivalište, odnosno boravište,
7. dozvolu za boravak i rad ili potvrdu o prijavi rada, ako ih je radnik obavezan imati,
8. stručno obrazovanje te posebne ispite i tečajeve koji su uvjet za obavljanje posla
9. datum početka rada,
10. naznaku radi li se o dodatnom radu kod drugog poslodavca do 8 sati tjedno (članak 61. stavak 2. i članak 62. stavak 3. Zakona o radu) te broj radnih sati koje će radnik raditi temeljem takvog ugovora, kao i suglasnost poslodavca kod kojeg radnik radi u punom radnom vremenu ili poslodavca kod kojih radnik u nepunom radnom vremenu radi 40 sati tjedno,
11. trajanje rada u inozemstvu, država i mjesto rada, u slučaju upućivanja u inozemstvo,
12. trajanje privremenog ustupanja radnika u povezano društvo, sjedište i mjesto rada ustupljenog radnika te država poslovnog nastana povezanog društva, u slučaju ustupanja u inozemstvo,
13. naznaku radi li se o poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem i kako,

14. mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
15. ugovoreno tjedno radno vrijeme, određeno puno radno vrijeme, odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima,
16. vrijeme mirovanja radnog odnosa, neplaćenog dopusta, roditeljskih i roditeljskih dopusta ili korištenja drugih prava u skladu s posebnim propisom,
17. datum prestanka radnog odnosa,
18. razlog prestanka radnog odnosa,
19. radni staž do početka rada kod poslodavca.

(3) Podatke iz stavka 2. ovoga članka Poslodavac unosi u evidenciju o radnicima iz odgovarajuće dokumentacije ili na temelju posebnih propisa, a radnik je u tu svrhu poslodavcu obavezan pravodobno dostaviti potrebnu osobnu dokumentaciju ili isprave.

(4) Osim podataka iz stavka 2. ovog članka, Poslodavac je dužan voditi i druge podatke prijavljene od radnika ili od nadležnog tijela od kojih ovisi ostvarivanje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (trudnoća, majčinstvo, očinstvo, dojenje djeteta, status samohranog roditelja, status posvojitelja, profesionalna bolest, ozljeda na radu, profesionalna nesposobnost za rad, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, obveze uzdržavanja koje terete radnika, za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu podaci o drugim poslodavcima kod kojih radnik radi u nepunom radnom vremenu i slično.

(5) Radnici su dužni o svakoj promjeni podataka navedenih u stavku 2. i 4. ovoga članka obavijestiti poslodavca odmah, a najkasnije u roku od 8 dana od dana nastanka promjene.

Članak 39.

(1) Poslodavac će imenovati osobu, koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

(2) Poslodavac, osoba iz stavka 1. ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 40.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Članak 41.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

(2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od osnova iz članka 2. ovog Pravilnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, odnosno kojim se postiže takav učinak.

(3) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, odnosno kojim se postiže takav učinak.

Članak 42.

Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljem tekstu: ovlaštena osoba).

Članak 43.

(1) Kada ovlaštena osoba primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužna je u roku od 8 dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika, ako utvrdi da ono postoji.

(2) U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe ovlaštena osoba ispitat će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica o osnovanosti pritužbe.

(3) Radnika se može ispitati uz nazočnost njegovog opunomoćenika odnosno sindikalnog povjerenika ili predstavnika.

Članak 44.

(1) O postupku po pritužbi sastavlja se zapisnik, na temelju kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila da je radnik uznemiravan ili spolno uznemiravan, predlaže nadležnom tijelu poslodavca hitno poduzimanje mjera zaštite dostojanstva radnika kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja radnika.

(2) Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže neku od sljedećih mjera:

- usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje,
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje, uz najavu mogućnosti pokretanja postupka za otkaz ugovora o radu,
- promjenu rasporeda rada tako da se izbjegne kontakt uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje,
- pokretanje postupka za otkaz ugovora o radu radniku koji je izvršio uznemiravanje.

(3) Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od 8 dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju radnika.

Članak 45.

Ako se pritužba radnika odnosi na osobu - radnika drugog poslodavca, ovlaštena osoba će o primitku pritužbe bez odgode obavijestiti njegova poslodavca i zabraniti daljnji doticaj te osobe s uznemiranim ili spolno uznemiranim radnikom.

Članak 46.

Podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu su tajnost odgovorne osobe iz članka 42. ovoga Pravilnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja konkretne pritužbe, na što moraju biti upozorene prije početka postupka rješavanja pritužbe i što mora biti konstatirano u zapisniku o rješavanju pritužbe.

Članak 47.

(1) Ako Poslodavac u rokovima iz članka 43. i članka 44. ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(2) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

(3) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(4) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 3. ovoga članka.

IV. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 48.

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.
- (3) Radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika u neposrednom radu s djecom, stručnih suradnika, te medicinske sestre- zdravstvenog voditelja određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu.

Članak 49.

- (1) Radnik je dužan započeti rad i završiti u vrijeme određeno Godišnjim planom i programom rada Poslodavca.
- (2) Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor, osim ukoliko za to ima opravdani razlog, koji ocjenjuje ravnatelj.

Članak 50.

- (1) Početak i završetak tjednog i dnevnog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se Godišnjim planom i programom rada Poslodavca, uz obvezu savjetovanja s radničkim vijećem.
- (2) Ravnatelj mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 51.

- (1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena, osim pod uvjetima iz članka 62. stavka 3. Zakona o radu.
- (3) Ukoliko narav posla i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.
- (4) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (5) Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća se određuje razmjerno nepunom radnom vremenu za koje su zasnovali radni odnos.

3. Prekovremeni rad

Članak 52.

- (1) Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe.
- (2) U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka radnik je obavezan raditi prekovremeno do deset sati tjedno.
- (3) O uvođenju prekovremenog rada ravnatelj je obavezan radniku dostaviti pisani zahtjev najkasnije jedan dan unaprijed.
- (4) Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obavezan raditi prekovremeno na usmeni zahtjev koji je Poslodavac dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (5) Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada s djecom, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

4. Raspored radnog vremena

Članak 53.

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

Članak 54.

- (1) Ravnatelj izdaje svakom radniku rješenje o godišnjem zaduženju i strukturi radnog vremena, prati ostvarivanje utvrđenih obveza radnika, te svaka tri mjeseca o tome izvješćuje radničko vijeće.
- (2) Ravnatelj mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 55.

- (1) Radnik ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta.
- (2) Vrijeme odmora ubraja se u radno vrijeme.
- (3) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.
- (4) Ako narav pojedinih poslova ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

2. Dnevni odmor

Članak 56.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 57.

- (1) Tjedni odmor radnik koristi subotom i nedjeljom.
- (2) Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom ili nedjeljom, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje zamjenskog tjednog odmora od najmanje 24 sata.
- (3) Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovoga članka određuje ravnatelj.

4. Godišnji odmor

Članak 58.

- (1) Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).
- (2) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Članak 59.

- (1) U odnosu na članak 58. stavak 1. ovoga Pravilnika, radnik ostvaruje dodatan broj radnih dana godišnjeg odmora:

a) Prema dužini radnog staža:

- od 5 do 15 godina	2 dana
- od 15 do 25 godina	3 dana
- od 25 do 35 godina	4 dana
- više od 35 godina	5 dana

b) prema složenosti poslova:

- poslovi VSS	4 dana
- poslovi VŠS	3 dana
- poslovi SSS, NSS, VKV, KV	2 dana
- poslovi PKV, NKV	1 dan

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- | | |
|--|--------|
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom | 2 dana |
| - za svako sljedeće maloljetno dijete | 1 dan |
| - samohranom roditelju djeteta do 15 godina | 1 dan |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju | 2 dana |
| - osobi s utvrđenim invaliditetom nadležnog tijela | 1 dan |

(2) Vezano uz odredbu članka 58. stavka 1. sa dodatnim danima iz stavka 1. ovoga članka najduže trajanje godišnjeg odmora iznosi 30 radnih dana.

Članak 60.

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

Članak 61.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 60. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 58. stavka 1. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Iznimno od odredbe članka 78. stavka 2. Zakona o radu, radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

Članak 62.

(1) Godišnji odmor u pravilu se koristi u srpnju i kolovožu.

(2) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako s poslodavcem drukčije ne dogovori.

(3) 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, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

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

(5) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen radnik može prenijeti i iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini pod uvjetima iz članka 84. Zakona o radu.

Članak 63.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

(2) Prigodom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, Poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

Članak 64.

(1) Plan korištenja godišnjih odmora donosi ravnatelj.

(2) Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora, ravnatelj dostavlja svakom radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

(3) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke Poslodavca.

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

(5) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenu odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

(6) Troškovima iz stavka 5. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

(7) Putnim se troškovima smatraju stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, u visini određenoj ovim ugovorom.

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

5. Plaćeni dopust

Članak 65.

- (1)Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:
- | | |
|---|---------------|
| - sklapanje braka | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| - smrt supružnika, roditelja, djeteta, unuka | 5 radnih dana |
| - smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika | 2 radna dana |
| - selidbe u isto ili različito mjesto stanovanja | 2 radna dana |
| - dobrovoljnom davatelju krvi za svako davanje | 1 radni dan |
| - teške bolesti člana uže obitelji (roditelja, supružnika, djece) | 3 radna dana |
| - polaganje stručnog ispita prvi put | 7 radnih dana |
- (2)Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Članak 66.

- (1)Radnik kojega Poslodavac upućuje na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita, ukupno do 15 radnih dana godišnje.
- (2)Za pripremanje i polaganje završnog ispita, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka, radnik ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.
- (3)Ako to zahtijevaju okolnosti, radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj godini.

Članak 67.

- (1)Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.
- (2)Ako okolnosti iz članka 65. ovoga Pravilnika nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) ili u vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju odnosno godišnjem odmoru.

Članak 68.

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

Članak 69.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 65. i 66. Pravilnika donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

6. Neplaćeni dopust

Članak 70.

- (1)Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:
- 10 dana za polaganje ispita u višoj školi ili fakultetu
 - 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima
 - 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.)
- (2)Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovog članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

Članak 71.

- (1)Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u slijedećim slučajevima:
- njege člana uže obitelji
 - izgradnja ili popravak kuće ili stana
 - liječenja na vlastiti trošak
 - obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na vlastiti trošak
 - u drugim opravdanim slučajevima.
- (2)Kada to okolnosti zahtijevaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju preko 30 dana uz suglasnost Upravnog vijeća.

Članak 72.

- (1)Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.
- (2)U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obvezno navode pravne posljedice mirovanja prava i obveza iz radnog odnosa u skladu s važećim propisima.

VI. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 73.

Poslodavac će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće,
- dodataka na plaću.

Članak 74.

- (1)Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak predstavlja umnožak osnovice za izračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem zaposlenik radi, uvećan za iznos dodatka na radni staž.
- (2)Osnovicu za izračun plaće donosi Upravno vijeće.

Članak 75.

- (1)Radniku pripada dodatak za radni staž u visini od 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, od prvog dana sljedećeg mjeseca u odnosu na mjesec stjecanja prava.
- (2)Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta radnika pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 76.

Koeficijent složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada poslodavca određuju se kako slijedi:

1. STRUČNO-PEDAGOŠKI POSLOVI

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
1.1. PEDAGOG, PSIHOLOG, DEFЕКТОЛОГ, LOGOPED ODGOJITELJ -DEFЕКТОЛОГ, MAG. RANOG I PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA-SAVJETNIK	1,872
1.2. PEDAGOG, PSIHOLOG, DEFЕКТОЛОГ, LOGOPED ODGOJITELJ -DEFЕКТОЛОГ, MAG. RANOG I PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA-MENTOR	1,718
1.3. PEDAGOG, PSIHOLOG, DEFЕКТОЛОГ, LOGOPED ODGOJITELJ -DEFЕКТОЛОГ, MAG. RANOG I PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA- SA POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	1,537

1.4. PEDAGOG, PSIHOLOG, DEFEKTOLOG, LOGOPED ODGOJITELJ -DEFEKTOLOG, MAG. RANOG I PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA- POČETNIK, DO POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,304
1.5. DEFEKTOLOG-REHABILITATOR SAVJETNIK	1,944
1.6. DEFEKTOLOG-REHABILITATOR MENTOR	1,777
1.7. DEFEKTOLOG-REHABILITATOR, SA POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	1,607
1.8. DEFEKTOLOG-REHABILITATOR, POČETNIK- DO POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,351
1.9. VIŠA MEDICINSKA SESTRA-ZDRAVSTVENI VODITELJ (GLAVNA SESTRA)-VŠS	1,432
1.10. VIŠA MEDICINSKA SESTRA- POČETNIK DO POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,141
1.11. ODGOJITELJ-SAVJETNIK	1,640
1.12. ODGOJITELJ-MENTOR	1,551
1.13. ODGOJITELJ-SA POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	1,432
1.14. ODGOJITELJ-POČETNIK, DO POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,141
1.15. MEDICINSKA SESTRA-SSS	1,230

2. RAVNATELJ

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
2.1. RAVNATELJ (VSS)- predškolske ustanove preko 400 djece	2,409
2.2. RAVNATELJ (VSS)- predškolske ustanove do 400 djece	2,227
2.3. RAVNATELJ (VŠS)- predškolske ustanove preko 400 djece	2,048
2.4. RAVNATELJ (VŠS)- predškolske ustanove do 400 djece	1,959

3. PRAVNI, ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVENO - FINANCIJSKI POSLOVI

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
3.1. VODITELJ ADMINISTRATIVNIH POSLOVA (VSS)	1,436
3.2. TAJNIK (VSS)	1,421
3.3. VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VŠS)	1,273
3.4. ADMINISTRATIVNO-RAČUNOVODSTVENI RADNICI (SSS)	0,956

4. POMOĆNO-TEHNIČKI POSLOVI

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
4.1. GLAVNI-A KUJAR-ICA, DOMAR RUKOVATELJ CENTRALNOG GRIJANJA I VOZAČ (SSS)	0,956
4.2. KUJAR-ICA (KV)	0,900
4.3. ŠVELJA, PRALJA, POMOĆNI KUJAR, POMOĆNI RADNIK ZA NJEGU, SKRB I PRATNJU, SPREMAČICA (NSS)	0,697

Članak 77.

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

Članak 78.

Za znanstveni stupanj plaća radnika uvećati će se:

- magistar znanosti	8%
- doktor znanosti	15%.

Članak 79.

(1)Radnicima se može isplatiti stimulativni dodatak u visini do 20% njegove osnovne plaće u slučajevima određenim posebnom odlukom ravnatelja, a radi povećanog opsega poslova ili iz drugih opravdanih razloga.

(2)Radnicima se može isplatiti neoporeziva nagradu za ostvarene rezultate rada u slučajevima određenim posebnom odlukom ravnatelja u maksimalnom iznosu za svakog radnika u iznosu od 5.000,00 kn godišnje.

(3) Prava na dodatak i nagradu utvrđene stavcima 1. i 2. ovoga članka propisuju se Pravilnikom o nagradama.

Članak 80.

(1)Osnovna plaća radnika povećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- za rad noću	50%
- za dnevni prekovremeni rad	50%
- za rad subotom u okviru 40 satnog tjednog radnog vremena	25%
- za rad nedjeljom u okviru 40 satnog tjednog radnog vremena	35%
- za smjenski rad	10%
- za dnevni dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata	10%

(2)Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom radnik ima pravo na plaću uvećanu za 50% i naknadu plaće.

(3)Pekovremenim radom priznaju se odrađeni sati odgojitelja iznad dnevne norme neposrednog rada s djecom, odnosno odrađeni sati ostalih radnika iznad 8 sati dnevne norme u tjednu od ponedjeljka do petka.

(4)Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenoj radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično preko tjedna ili mjeseca u prijedopodnevnom (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.

(5)Naknade iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

(6) Naknade za smjenski rad i za dnevni dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata ne isplaćuju se u slučaju korištenja godišnjeg odmora, plaćenog dopusta i privremene nesposobnosti za rad.

Članak 81.

(1) Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

(2) Plaća se isplaćuje do 15-og dana u mjesecu za protekli mjesec.

(3) Prigodom isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine Poslodavac će radniku uručiti pisani obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni. Ako na dan dospjelosti ne isplati radniku plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, Poslodavac će do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata uručiti radniku obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

(4) Pod plaćom i naknadom plaće se podrazumijeva plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

(5) Na zahtjev radnika Poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama.

Članak 82.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je na radu za razdoblje u kojem ne radi, zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac,
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Članak 83.

(1) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini 95% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

(2) Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100% iznosa plaće.

VII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 84.

Radnik može ostvariti pravo na regres temeljem odluke Osnivača.

Članak 85.

(1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u neoporezivom iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak.

(2) Radnik kojemu 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 kod Poslodavca.

(3) Otpremnina iz stavka 2. ovoga članka iznosi 1/3 prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

(4) Ukupni iznos otpremnine određen sukladno stavku 2. i 3. ovoga članka ne može biti veći od 6 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(5) Otpremnina se isplaćuje najkasnije 15 dana nakon prestanka radnog odnosa.

Članak 86.

(1) Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za rad u predškolskoj ustanovi Grada Županje odnosno njihovim pravnim prethodnicima i to za navršениh:

- | | |
|---|--------------|
| - 5 godina | 750,00 kn, |
| - 10 godina | 1.500,00 kn |
| - 15 godina | 2.000,00 kn, |
| - 20 godina | 2.500,00 kn, |
| - 25 godina | 3.000,00 kn |
| - 30 godina | 3.500,00 kn, |
| - 35 godina | 4.000,00 kn, |
| - 40 godina i svakih
narednih 5 godina | 5.000,00 kn, |

(2) Jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka, isplaćuje se uz plaću za mjesec u kojem je radnik stekao pravo na isplatu jubilarne nagrade.

Članak 87.

(1) Povodom dana Sv. Nikole radniku će se isplatiti za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti, u najmanjem iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez na dohodak, najkasnije do 05. prosinca tekuće godine.

Članak 88.

Radnik može ostvariti pravo na božićnicu temeljem odluke Osnivača.

Članak 89.

(1) Radnik ima pravo na potporu u slučaju:

- rođenja djeteta 1.500,00 kn
- smrti supružnika, djeteta, roditelja 3.000,00 kn

(2) Radnik ima pravo na potporu, jedanput godišnje u slučaju:

- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana 2.500,00 kn godišnje

Članak 90.

(1) Uža obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika 3.500,00 kn i troškove pogreba

(2) Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba.

Članak 91.

(1) Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim odnosno međumjesnim javnim prijevozom u visini iznosa mjesečne karte.

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

(3) Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

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

(4) Visina dnevnice iznosi najviši iznos po Pravilniku o porezu na dohodak.

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

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 92.

Ugovor o radu prestaje u slučajevima određenim Zakonom o radu.

Članak 93.

(1) Poslodavac je dužan u roku od 8 dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

(2) Poslodavac je dužan u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(3) Poslodavac u potvrdi iz stavka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 94.

- (1) Pisanu ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:
 - podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
 - datum prestanka ugovora o radu.
- (3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 95.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 96.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških 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) ili
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 97.

- (1) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koja terete radnika.
- (2) Ako je Poslodavac otkazao ugovor o radu radniku iz poslovno uvjetovanih razloga, tada ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (3) Ako u roku od šest mjeseci nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova zbog kojih je radnik dobio poslovno uvjetovani otkaz, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao.

Članak 98.

- (1) Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik svojim ponašanjem ili radom povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:
 - neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza;
 - neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca;
 - nedopuštenog korištenja sredstvima poslodavca;
 - 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;
 - zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti;
 - nanošenja znatnije štete;
 - nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja;
 - uznemiravanja i spolnog uznemiravanja;
 - zlouporabe korištenja bolovanja.
- (2) Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim člankom 116. Zakona o radu.
- (3) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano

- upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka povrede tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.
- (4) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 99.

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
- (2) Kad otkazuje radnik, otkazni rok iznosi 30 dana, ako se radnik i Poslodavac ne dogovore drukčije.

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 100.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme ili 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.

Članak 101.

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

Članak 102.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 103.

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

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijek otkaznog roka

Članak 104.

- (1) Otkaz mora imati pisani oblik.
- (2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
- (4) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (5) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja 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, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

- (6) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (7) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad zaposlenika, radni odnos tom zaposleniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Članak 105.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu ravnatelj je dužan priopćiti radničkom vijeću odnosno sindikalnom povjereniku i dostaviti mu obrazloženi prijedlog odluke o otkazu, te je dužan o toj odluci savjetovati se sa radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

3.6. Otkazni rok

Članak 106.

- (1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok se određuje ovisno o vremenu provedenom u radnom odnosu kod poslodavca i traje:
- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
 - mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
 - mjesec dana i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
 - dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina,
 - dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina,
 - tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna, ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.
- (3) Za radnika s invaliditetom u smislu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, otkazni rok se dodatno uvećava za mjesec dana, osim ako je taj radnik skrivio otkaz.
- (4) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. ovoga članka.

Članak 107.

- (1) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (2) Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 108.

- (1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može, u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.
- (2) Ako Poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Članak 109.

- (1) Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koje prema Statutu i ovom Pravilniku nisu u nadležnosti upravnog vijeća, donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.
- (2) O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv odluke ravnatelja ili osobe koju on ovlasti odlučuje upravno vijeće poslodavca.
- (3) O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv prvostupanjske odluke upravnog vijeća odlučuje upravno vijeće.

Članak 110.

- (1) Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednim uručivanjem radniku.
- (2) Radnik će svojim potpisom na primjerku odluke ili dostavnici i naznakom dana primitka potvrditi obavljenju dostavu akata.
- (3) Radniku se odluka može dostaviti preporučeno putem pošte na adresu koju je prijavio poslodavcu.
- (4) U slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese radnika, dostava se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči poslodavca.
- (5) Istekom roka od osam dana od dana isticanje odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostava obavljena.
- (6) Ako radnik ima punomoćnika, dostava se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 111.

Odluke poslodavca koje se dostavljaju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili naznaku da je odluka konačna.

X. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 112.

- (1) Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati jednog ili više svojih predstavnika (u daljnjem tekstu: radničko vijeće) koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa
- (2) Poblži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca.
- (3) Ravnatelj je odgovoran za pravodobno dostavljanje podataka radničkom vijeću u slučajevima kad je zakonom propisana obveza obavješćivanja, prethodnog savjetovanja ili pribavljanja suglasnosti radničkog vijeća na određene odluke poslodavca.

Članak 113.

Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, njegova prava, sukladno Zakonu o radu, ima sindikalni povjerenik.

Članak 114.

- (1) Radničko vijeće dužno je, uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, najmanje dva puta godišnje sazvati skup svih radnika radi sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju predškolske ustanove, te o radu radničkog vijeća.
- (2) Ako nije utemeljeno radničko vijeće, skup radnika iz stavka 1. ovoga članka dužan je sazvati ravnatelj, uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom.
- (3) Ne dirajući u pravo radničkog vijeća da saziva skup radnika, ravnatelj može, ako ocijeni da je to potrebno, sazvati skup radnika vodeći računa da se s time ne ograniče zakonske ovlasti radničkog vijeća. Ravnatelj se o sazivanju tog skupa radnika mora savjetovati sa radničkim vijećem.
- (4) Skupovi radnika mogu se održati po lokacijama ili smjenama, ako je to povoljnije glede nesmetanog odvijanja programa rada predškolske ustanove.

Članak 115.

- (1) Sindikati samostalno odlučuju o načinu njihova zastupanja kod poslodavca.
- (2) Sindikati mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih povjerenika.
- (3) Sindikalni povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu kod poslodavca.
- (4) Sindikalni povjerenici, odnosno sindikalni predstavnici imaju pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.
- (5) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno sindikalnom predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz stavka 5. ovoga članka te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.
- (6) Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik pravo iz stavka 5. ovoga članka mora ostvarivati na način koji ne šteti poslovanju poslodavca.
- (7) Sindikat mora pisano obavijestiti poslodavca o imenovanju sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.
- (8) Sindikalni predstavnik ima sva prava i obveze sindikalnog povjerenika utvrđene Zakonom o radu, osim prava i obveza koje sindikalni povjerenik ima iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, te prava iz članka 153. stavka 3. Zakona o radu.

Članak 116.

- (1) Aktivnosti sindikalnog povjerenika u Predškolskoj ustanovi odnosno Gradu Županji ne smije biti spriječena ili ometana ako djeluje u skladu sa Zakonom, drugim propisima i Kolektivnim ugovorom.
- (2) Sindikat, odnosno Sindikalni povjerenik je dužan obavijestiti poslodavca odnosno ravnatelja predškolske ustanove o izboru sindikalnog povjerenika.
- (3) 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.
- (4) 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 117.

- (1) Kada sindikalni povjerenik u dijelu svog radnog vremena obavlja sindikalne aktivnosti tada se omjer rada dogovora pisanim sporazumom između sindikalnog povjerenika i poslodavca.
- (2) Sindikalni povjerenik zbog sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj.
- (3) 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 dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Članak 118.

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) Sindikalni povjerenik ima pravo prisustvovati sjednicama Upravnog vijeća, a Ravnatelj ustanove dužan mu je dostaviti poziv s materijalom za sjednicu.

Članak 119.

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) Poslodavac će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojima bi pojedini sindikat u ustanovi bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

Članak 120.

- (1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:
1. otkazati ugovor o radu ili
 2. na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.
- (2) Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.
- (3) Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a Poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti arbitražna odluka.
- (4) Zaštitu iz stavka 1. ovoga članka uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod određenog poslodavca uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredbi Zakona o radu o broju članova radničkog vijeća u odnosu na broj sindikalno organiziranih radnika kod toga poslodavca.

XI. NAKNADA ŠTETE

1.Odgovornost radnika

Članak 121.

- (1)Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
- (2)Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je radnik odgovoran za dio štete koju je uzrokovao.
- (3)Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (4)Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 122.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari putem vještačenja.

Članak 123.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćen trećoj osobi.

Članak 124.

- (1) Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete za koju je odgovoran, pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do tada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:
 - ako se šteta može u cijelosti ili djelomično ukloniti radom kod poslodavca i sredstvima rada poslodavca ili,
 - ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga posebno teško pogodila ili,
 - ako se radi o invalidu, starijem radniku, samohranom roditelju ili skrbniku ili,
 - ako se radi o manjoj šteti.
- (2) Smanjivanje štete zbog navedenih razloga može iznositi najmanje 20%, a radnika se može osloboditi od naknade štete i u cijelosti.

2.Odgovornost poslodavca

Članak 125.

- (1)Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu prema općim propisima obveznog prava.
- (2)Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

3.Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 126.

- (1)Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.
- (2)U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od dana kada je šteta nastala.
- (3)Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen duži rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kada istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

Članak 127.

Potraživanje naknade štete koju Poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu uzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 128.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama Poslodavca.

Članak 129.

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

Članak 130.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje s važenjem Pravilnik o radu Dječjeg vrtića Maslačak, KLASA: 601-02/18-02/1, URBROJ:2212/01-JT-1/18-35 od 08. veljače 2018. godine i Pravilnik o izmjenama i dopunama pravilnika o radu, KLASA: 601-02/18-02/1, URBROJ: 2212/01-JT-1/18-159 od 29.05.2018. godine

KLASA: 601-02/21-02/1

URBROJ: 2212/01-JT-1-04-21-1

Županja, 30.prosinca 2021.godine



Predsjednik Upravnog vijeća

[Handwritten signature]

Ovaj Pravilnik o radu je objavljen na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića Maslačak dana 30.prosinca 2021.godine.