

DJEČJI VRTIĆ LEKENIK

PRAVILNIK O RADU

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj: 93/14., 127/17., 98/19. i 151/22.), članka 50. stavak 1. alineja 1. Statuta Dječjeg vrtića Lekenik, Upravno vijeće na svojoj 60. sjednici održanoj dana 07. srpnja 2023. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu Dječjeg vrtića Lekenik (dalje: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i Dječjeg vrtića Lekenik (dalje: Poslodavac), zasnivanje i prestanak radnog odnosa, uvjeti rada, organizacija rada, plaće, naknade plaće i ostvarivanje materijalnih prava radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite radnika od diskriminacije i druga pitanja iz radnog odnosa.

Članak 2.

U slučaju sklapanja kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca i Radnike, ako se pojedini uvjeti rada utvrde povoljniji od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu i primjenjuju se neposredno.

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 na radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe zakona, važećeg temeljnog kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

II. TEMELJNE OBVEZE POSLODAVCA I RADNIKA

1. Temeljne obveze poslodavca

Članak 3.

Poslodavac je radniku za obavljeni rad dužan isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

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

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

2. Temeljne obveze radnika

Članak 4.

Radnik je dužan osobno, savjesno i stručno obavljati poslove radi kojih je zasnovao radni odnos, štiti poslovne interese i ugled poslodavca, te pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke. Radnik je dužan svoj rad podrediti organizacijskim zahtjevima kojima se ostvaruju ciljevi poslovanja Poslodavca.

Ova obveza radnika podrazumijeva posebice:

- obavljati poslove savjesno i u skladu s pravilima struke,
- ekonomično koristiti sredstva poslodavca,
- aktivno surađivati s ostalim radnicima vodeći računa o cjelovitosti radnog procesa,
- uljudno se ponašati prema svim osobama s kojima dolazi u kontakt prilikom obavljanja rada, a osobito sa strankama i poslovnim partnerima i paziti da svojim radnjama ili propuštanjem, na radu i izvan rada, ne nanosi štetu ugledu poslodavca.

Sa svim uređajima i priborom kojima se radnik služi u obavljanju posla ili ih održava mora se postupati stručno i s pažnjom dobrog gospodarstvenika. Materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada. Radno mjesto i sredstva za rad radnik je obavezan urediti svakoga dana pred kraj radnog vremena.

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i iznenadne potrebe zamjene odsutnog radnika, povećanja opsega poslova koji se nije mogao predvidjeti i ostalih izvanrednih okolnosti, radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima njegovog radnog mjesta.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca, odnosno, neposredno nadređenu osobu telefonom, elektronskom porukom ili pismeno, o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz prethodnog stavka ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Nepostupanje u skladu sa prethodnim stavkom ovog članka predstavlja težu povredu radne obveze i opravdani razlog za skrivljeni otkaz ugovora o radu.

3. Obavješćavanje radnika

Članak 5.

Obavješćavanje radnika obavlja se putem oglasne ploče poslodavca u prostorijama poslodavca u kojima radnici obavljaju djelatnost ili na drugi radnicima dostupan način.

Radnik se ne može pozivati da objavljeni oglas ili obavijest nije pročitao i da se nije upoznao sa sadržajem istoga.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita zdravlja

Članak 6.

Poslodavac je dužan voditi i organizirati poslovanje na način i uz uvjete koji će omogućiti zaštitu života, zdravlja i privatnosti radnika, sukladno zakonu, posebnim propisima i aktima poslodavca te naravi poslova i djelatnosti.

Organizacija provođenja zaštite na radu regulirat će se posebnim Pravilnikom o zaštiti na radu.

Članak 7.

Radnik je obavezan i odgovoran obavljati poslove s dužnom pažnjom te pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika, koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu.

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

U provođenju zaštite na radu i okoliša radnik je posebno dužan:

- prihvatiti osposobljavanje i provjeru znanja radi ostvarenja rada na siguran način, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i naputaka proizvođača sredstava rada, te prihvatiti svaku provjeru koja je u svezi sa zaštitom zdravlja i zaštitom na radu,
- raditi s dužnom pozornošću i na način koji ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika te sigurnost opreme i uređaja,
- upotrebljavati i održavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje, održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na kvarove i nedostatke na uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima, kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti ili uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- pristupiti zdravstvenim i psihofizičkim pregledima u koje je uključen, shodno radnom mjestu,
- pristupiti alkotestiranju na koje ga uputi poslodavac ili neposredno nadređena osoba,
- prilikom zasnivanja radnog odnosa i u tijeku rada upoznati poslodavca i nadležnog liječnika s tjelesnim nedostacima ili bolestima koje kod obavljanja određenih poslova mogu uzrokovati posljedice po njegov život i zdravlje ili njegovu okolinu,
- upozoriti suradnike koji su mu dodijeljeni za obavljanje rada na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njihova posla i na propise kojih se treba pridržavati prigodom rada na tim poslovima u cilju sprječavanja ozljeda,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način, podvrći se provjeri je li pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti,
- pridržavati se odredbi o zabrani pušenja te svih propisa i mjera za sprječavanje požara.

Radnik se nije dužan odazvati provjeri je li pod utjecajem drugih sredstava ovisnosti, osim alkohola, ukoliko je poslodavcu predao potvrdu da se nalazi u programu liječenja,

odvikavanja ili rehabilitacije od ovisnosti ili u izvanbolničkom tretmanu liječenja od ovisnosti te da uzima supstitucijsku terapiju.

Nepostupanje u skladu sa stavkom 1. ovog članka predstavlja težu povredu radne obveze i opravdani razlog za skrivljeni otkaz ugovora o radu.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 8.

Radnici su obvezni Poslodavcu ili osobi za to ovlaštenoj od strane poslodavca, dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama iz oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i sl..

Izmijenjeni podaci moraju se pravovremeno dostaviti ovlaštenoj osobi poslodavca.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke ili poslodavca ne obavijeste o promjeni osobnih podataka, snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 9.

Poslodavac će imenovati osobu koja, osim ravnatelja, smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, sukladno zakonskim propisima.

3. Tajnost poslovnih i osobnih podataka

Članak 10.

Svi značajni podaci o poslovanju, bilo da su poslovne ili osobne naravi, o pojedinostima organizacije, o korisnicima programa, o poslovnom programu i postupcima kojima se u obavljanju svojih radnih obveza upoznaju i koriste radnici, smatraju se poslovnom tajnom.

Povredu tajnosti podataka iz stavka 1. ovoga članak, predstavlja težu povredu radne obveze opravdani razlog za skrivljeni otkaz ugovora o radu.

4. Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika

Članak 11.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije 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.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rasne ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 12.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika (pisanim putem ili usmeno na zapisnik).

Članak 13.

Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 14.

Osoba koja je osim poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje: ovlaštena osoba) dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Ovlaštena osoba u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 15.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

U Zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba Poslodavca i zapisničar koje je bilješku sastavio.

Članak 16.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 17.

U slučaju iz stavka 1. točke 1. prethodnog članka, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci iz stavka 1. ovoga članka ovlaštena će osoba predložiti nadležnom tijelu poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, a koje mogu obuhvaćati:

- izmjenu rasporeda rada na način da se izbjegne istovremeni rad uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje
- razmještanje radnika u poslovnim prostorijama na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i onoga koji je izvršio uznemiravanja u zajedničkom prostoru
- usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje, o čemu će se sastaviti službena bilješka
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti otkaza u slučaju nastavka uznemiravanja ili druge povrede radne obveze
- otkaz ugovora o radu radniku koji je izvršio uznemiravanje.

U slučaju iz stavka 1. točke 2. prethodnog članka, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 18.

Poslodavac će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 19.

Ako poslodavac u roku od osam dana 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.

Članak 20.

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.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka, kao i u slučaju iz stavaka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Članak 21.

Svi podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

IV. ORGANIZACIJA RADA I SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA

Članak 22.

Naziv radnih mjesta, stručni uvjeti, broj izvršitelja i opisi poslova koji se obavljaju na radnim mjestima utvrđuju se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada sukladno zakonskim propisima i stvarnim potrebama Poslodavca.

V. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA I UGOVOR O RADU

1. Sklapanje ugovora o radu

Članak 23.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ako Poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako Poslodavac ne dokaže suprotno.

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 24.

Ugovor o radu u pravilu se sklapa na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen zakonom.

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

3. 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 kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika
- potrebi dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske Unije

- za zapošljavanju na poslovima za koje radnik ne ispunjava propisane uvjete u slučaju kada se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci
- drugim objektivnim razlozima dopuštenima posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Članak 26.

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 sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

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 obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 27.

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

Poslodavac smije s istim radnikom sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine. Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme čime ukupno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine samo u slijedećim slučajevima:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju ili kolektivnim ugovorom

Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. ovog članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

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

4. Oblik ugovora o radu

Članak 28.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja.

Članak 29.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati odredbe o:

1. strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. o tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto podataka iz stavka 3. točaka 6., 7., 8., 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

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

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.

Članak 30.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, isti se smatra sporazumno raskinutim.

Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac mora omogućiti radniku da se upozna s propisima u svezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu. Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.

5. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 31.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina života, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u svezi s tim ugovorom.

Članak 32.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba iz članka 28. ovog Pravilnika koja ispunjava utvrđene uvjete za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta utvrđene sistematizacijom radnih mjesta i zakonskih propisa.

Pod uvjetima za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta podrazumijevaju se osobito vrsta i stupanj obrazovanja, potrebna znanja, vještine i kompetencije te radno iskustvo u obavljanju određenih poslova ili položen određeni ispit.

O izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa odlučuje poslodavac sukladno zakonskim propisima.

Članak 33.

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

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

6. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 34.

Radnici moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja sukladno zakonu i drugim propisima.

Ako su zakonom, pravilnikom kojim se uređuje vrsta i stupanj stručne spreme radnika u dječjem vrtiću, Kolektivnim ugovorom ili drugim propisima određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo osoba koji zadovoljava te uvjete.

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

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled, a obavezan je to učiniti ako je prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisano zakonom ili drugim propisom.

Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

Članak 35.

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.

7. Objava i provedba natječaja

Članak 36.

Radni odnos kod Poslodavca zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.

Odluku o objavi natječaja donosi upravno vijeće.

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

Iznimno, radni odnos može se zasnovati ugovorom 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,
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova
- u slučaju kada iz opravdanih razloga koje utvrđuju upravna vijeće dječjeg vrtića, radnik kojim ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u jednom dječjem vrtiću zasniva radni odnos u drugom dječjem vrtiću.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete propisane čl. 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, 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.

Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa donosi upravno vijeće na prijedlog Ravnatelja. Iznimno, u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

VI. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

1. Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 37.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određeno je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada poslodavca, na način da probni rad može trajati najviše 6 mjeseci.

Iznimno od stavka 2. ovog članka. probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust. U ovom slučaju, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg

dana probnog rada. Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen i u pisanom obliku.

Na otkaz iz stavka 5. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim o obliku, obrazloženju i dostavi otkaza, o početku tijeka otkaznog roka i o sudskom raskidu ugovora o radu.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje jedan tjedan.

2. Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 38.

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

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

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Odgovitelji i stručni suradnici imaju pravo i obvezu permanentnog stručnog usavršavanja u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

3. Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s pripravnikom sklopiti ugovor o radu

Članak 39.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

4. Trajanje pripravničkog staža

Članak 40.

Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

5. Način osposobljavanja pripravnika

Članak 41.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, odlukom poslodavca utvrđuje se trajanje pripravničkog staža, program osposobljavanja pripravnika te se imenuje mentor i stručna komisija koja prati i ocjenjuje rad pripravnika.

Članak 42.

Pripravnik polaže stručni ispit, ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit, poslodavac mu može redovito otkazati.

Članak 43.

Na pripravnike - odgojitelje i stručne suradnike u predškolskim ustanovama primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ broj: 10/97., 107/07., 94/13., 98/19. i 57/22.) i propisi donesenih na temelju zakona u vezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganjem stručnog ispita.

6. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 44.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

VII. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

1. Pojam radnog vremena

Članak 45.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

2. Puno radno vrijeme

Članak 46.

Puno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati tjedno.

Početak i završetak radnog vremena te raspored radnog vremena poslodavac utvrđuje pisanom odlukom.

3. Nepuno radno vrijeme

Članak 47.

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

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

Članak 48.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako ovim Pravilnikom o radu, Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije ugovoreno.

Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

4. Skraćeno radno vrijeme

Članak 49.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme se izjednačuje s punim radnim vremenom.

5. Dodatni rad

Članak 50.

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

Radnik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

6. Prekovremeni rad

Članak 51.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijekne potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do 8 godine života te radnik koji radi s nepunim radnim vremenom kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatni rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

O hitnom prekovremenom radu, radnika je obavezan izvijestiti neposredni rukovoditelj.

Članak 52.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada) o čemu se vodi posebna evidencija u kojoj se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

7. Raspored radnog vremena

Članak 53.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pravilu u jednakom rasporedu kroz pet radnih dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.

U slučaju utvrđene potrebe djece za ostvarivanjem programa subotom, za potreban broj radnika mora se odrediti drukčiji tjedni raspored radnog vremena.

Radno vrijeme odgojitelja u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece, stručnih suradnika u neposrednom pedagoškom radu s djecom, odgojiteljima i roditeljima, više medicinske sestre - zdravstvenog voditelja u neposrednom zdravstveno-odgojnom radu s djecom, odgojiteljima i ostalim radnicima u predškolskoj ustanovi te stručnih radnika koji provode programe za djecu s teškoćama u razvoju u neposrednom radu s djetetom, kao i ostale poslove u sklopu satnice do punoga radnog vremena navedenih radnika, određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.

Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika kojom prilikom je poslodavac u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Pod prijetkom potrebom se, u smislu ovoga Pravilnika, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovoga Zakona radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoju potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

Dnevno radno vrijeme u pravilu je jednokratno. Trajanje dnevnog radnog vremena određuje se na način da se zadovolje potrebe djece za ostvarivanjem programa predškolskog odgoja.

Radno vrijeme odgojno-obrazovnih radnika i više medicinske sestre – zdravstvenog voditelja određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe, odnosno odluci ministra nadležnog za obrazovanje.

O rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.

8. Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 54.

Poslodavac može po potrebi radno vrijeme rasporediti u nejednakom trajanju.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom

9. Rad u smjenama

Članak 55.

Radno vrijeme može biti raspoređeno u smjenama.

Rad u smjenama je organizacija rada kod Poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinuti ili neprekinut.

Smjenski radnik je radnik koji, kod Poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Članak 56.

Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.

Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, Poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu. Troškove zdravstvenog pregleda snosi Poslodavac.

10. Noćni rad

Članak 57.

Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Članak 58.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlaštenu liječniku ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a punoljetni radnici nisu dostupni, u kojem slučaju isti ne može, u razdoblju od dvadeset četiri sata, trajati duže od osam sati, niti maloljetnik smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro. U slučaju noćnog rada iz prethodnog stavka, Poslodavac je dužan osigurati da se isti obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

Poslodavac ima pravo za punoljetne radnike urediti iznimke od primjene odredbi o trajanju rada noćnog radnika, dnevnom i tjednom odmoru, pod uvjetom da je radniku osiguran zamjenski odmor i da su ispunjene druge pretpostavke propisane Zakonom o radu.

11. Preraspodjela radnog vremena

Članak 59.

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

Preraspodjela radnog vremena može se uvesti osobito zbog zastoja u poslu, odnosno povećanja obujma poslova u određenom vremenu, prirode određenih poslova i u drugim sličnim slučajevima.

Preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.

Preraspodijeljeno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom i određuje ga Poslodavac sukladno odredbama Zakona o radu.

Odluku o preraspodjeli donosi Poslodavac. U slučaju da preraspodjela radnog vremena nije utvrđena kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena te takav plan dostaviti inspektoru rada.

12. Zaštita određenih kategorija radnika

Članak 60.

Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s posebnim propisima, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu može raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb članovima obitelji sukladno članku 17.c Zakona o radu, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika

iz stavka 3. ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovdnim početkom primjene.

VII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 61.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta. Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac odlukom o rasporedu radnog vremena, s time da ne može biti određeno na početku i na kraju radnog vremena.

Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.

Stanka se ubraja u radno vrijeme.

2. Dnevni odmor

Članak 62.

Tijekom vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 63.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 56. Pravilnika.

Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.

Tjedni odmor radnik koristi subotom i nedjeljom.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

4. Godišnji odmor

Članak 64.

Najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora na kojeg radnik ima pravo svake kalendarske godine je četiri tjedna, odnosno za radnike koji rade pet dana u tjednu minimalni broj dana godišnjeg odmora iznosi 20 radnih dana.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana, odnosno za radnike koji rade pet dana u tjednu minimalni broj dana godišnjeg odmora iznosi 25 radnih dana.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se subota, nedjelja, blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik te dani plaćenog dopusta.

5. Trajanje godišnjeg odmora

Članak 65.

Godišnji odmor u trajanju dužem od minimuma propisanog člankom 58. stavkom 1., utvrđuje se prema pojedinačno određenim kriterijima, kako slijedi:

1. obzirom na složenost poslova:

- zaposlenici raspoređeni na rukovodeća radna mjesta 4 dana
- zaposlenici raspoređeni na viša radna mjesta (VSS) 4 dana
- zaposlenici raspoređeni na niža radna mjesta kojima je uvjet viša stručna sprema (VŠS) 3 dana
- zaposlenici raspoređeni na radna mjesta kojima je uvjet srednja stručna sprema (SSS) 3 dana
- zaposlenici raspoređeni na radna mjesta za koja je potrebna niža stručna sprema (NSS) 2 dana

2. obzirom na dužinu radnog staža:

- od 5 do 10 godina radnog staža 2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža 3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža 4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža 5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža 6 dana
- od 30 do 35 godina radnog staža 7 dana
- od 35 i više godina radnog staža 8 dana

3. obzirom na uvjete rada:

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada 2 dana
- rad u smjenama, ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 1 dan

4. obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po	1 dan
- samohranom roditelju malodobnog djeteta	3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu	3 dana
- osobi s invaliditetom	3 dana

Radnici koji po kriterijima iz stavka 1. ovog članka ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od 30 radnih dana, mogu koristiti najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora.

6. Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 66.

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

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor jer se prvi put zaposlio ili je imao prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine punog godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radnik kojemu prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Radnik koji odlazi u mirovinu, ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Ako je Poslodavac radniku iz stavka 2. ovoga članka prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onoga koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

7. Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 67.

Puni godišnji odmor radnika se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Pri izračunavanju trajanja razmjernog dijela godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

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

8. Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 68.

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

9. Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 69.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće ostvarena u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

10. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 70.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

11. Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 71.

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, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

12. Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 72.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dva tjedna, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora od dva tjedna ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

13. Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 73.

Raspored (plan korištenja godišnjeg odmora) utvrđuje poslodavac, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti obavljanja predviđenih poslova te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Raspored (plan korištenja godišnjeg odmora) donosi poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te o istom obavještava radnike.

Prilikom 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.

O razdoblju korištenja i trajanju godišnjeg odmora, radnika se obavještava najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 74.

U iznimnim slučajevima može se odstupiti od utvrđenog plana korištenja godišnjeg odmora zbog hitnih intervencija na u radnom procesu, neodgodivog obavljanja hitnih i značajnih poslova te u drugim opravdanim slučajevima.

Ako radnik koristi godišnji odmor a dođe do nekog od opisanih slučajeva, radnik je dužan prekinuti započeti godišnji odmor, s time da ga ima pravo nastaviti čim prestane slučaj zbog kojeg je odmor prekinut.

Zbog prekida korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu opravdanih troškova koje je imao (troškovi prijevoza, hotela i sl.) uz prilaganje dokaza.

Članak 75.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drugačije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Drugi dio godišnjeg odmora mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, osim ako posebno opravdani razlozi na stani Poslodavca to onemogućuju. O korištenju ovog prava radnik je dužan obavijestiti neposrednog rukovoditelja najmanje tri dana prije njegova korištenja.

14. Plaćeni dopust

Članak 76.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

1. sklapanja braka ili životnog partnerstva - 5 radnih dana
2. rođenja ili posvojenja djeteta - 5 radnih dana
3. smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka – 5 radnih dana
4. smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera – 2 radna dana
5. selidbe u istom mjestu stanovanja - 2 radni dan
6. selidbe u drugo mjesto stanovanja - 4 radna dana
7. teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta – 5 radnih dana
8. dobrovoljni darivatelj krvi za svako dobrovoljno darivanje- 2 radna dana
9. nastupanja na kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima - 2 radna dana
10. sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti - 2 radna dana
11. prirodne nepogode – od 1-5 radnih dana odlukom Poslodavca

Ako se tijekom kalendarske godine ponovi neki od smrtnih slučajeva iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na opetovano odsustvovanje s rada uz naknadu plaće.

Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac, temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

Radnici koji kao dobrovoljni darivatelji krvi ostvaruju pravo na jedan plaćeni slobodan dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, slobodan dan koriste na dan darivanja krvi ili dan nakon darivanja krvi.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 77.

Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 10 radnih dana.

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane poslodavca ima pravo na plaćeni dopust:

- za svaki ispit po predmetu 2 dana
- za završni rad 5 dana

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 2 dana
- za završni rad 5 dana

Odluku o plaćenom dopustu donosi poslodavac na pisani i obrazloženi zahtjev radnika. U iznimnim i hitnim slučajevima Poslodavac može dati suglasnost za korištenje dopusta i usmeno.

15. Neplaćeni dopust

Članak 78.

Radniku se može, temeljem njegovog pisanog, dokumentiranog i obrazloženog zahtjeva odobriti neplaćeni dopust (bez naknade plaće), ako to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca.

Radniku se može odobriti dopust neplaćeni dopust pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Poslodavca, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana uzrokovanih posljedicama prirodnih/elementarnih nepogoda, a pod uvjetom da se radi o jedinoj nekretnini za stanovanje radnika, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Pravilnika, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog teškog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Pravilnika, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka. Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

U vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

16. Odsutnost s posla

Članak 79.

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

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

IX. PLAĆE I NAKNADE

1. Plaća radnika

Članak 80.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na bruto plaću koja se sastoji od osnovne plaće i dodataka na plaću.

Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme čini umnožak koeficijenta složenosti svakog pojedinog radnog mjesta (dalje: koeficijent) i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, a najviše 20%.

Osnovicu i koeficijente za obračun plaće radnika u Dječjem vrtiću Lekenik određuje i pisanom odlukom utvrđuje osnivač Dječjeg vrtića Lekenik.

2. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 81.

Osnovna plaća radnika bit će uvećana:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%
- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom i na Uskrs 150%

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim dodataka za rad u turnusu i rad u drugoj smjeni.

Članak 82.

Radnik ima pravo na dodatak na plaću ukoliko je temeljem drugih propisa napredovao u zvanje:

- mentora u iznosu od **10 %** osnovne plaće
- savjetnika u iznosu od **15%** osnovne plaće
- izvrsni savjetnik u iznosu od **20%** osnovne plaće.

S danom prestanka važenja zvanja, radnik od sljedećeg mjeseca gubi pravo na ovaj dodatak.

Članak 83.

Radnik ima pravo na dodatak na plaću u iznosu od 10 % osnovne plaće ukoliko radi u odgojno – obrazovnim skupinama u kojima se provode posebni i alternativni odgojno obrazovni programi, a koji ima završeno osposobljavanje za rad u takvom programu, te za program prilagođen potrebama nacionalnih manjina.

Članak 84.

Za natprosječne rezultate u radu radnik može svake godine ostvariti dodatak za uspješnost na radu.

Dodatak za uspješnost na radu godišnje može iznositi najviše tri plaće radnika i ne može se ostvarivati kao stalni dodatak na plaću.

Radniku za kojeg je utvrđen natprosječan rezultat u radu, može se isplatiti dodatak za uspješnost na radu u više navrata tijekom jedne proračunske godine.

Visinu dodatka za uspješnost na radu za svakog pojedinog radnika utvrđuje poslodavac, a radniku se može isplatiti dodatak za uspješnost na radu u sljedećim slučajevima:

1. ako radnik tijekom redovitog radnog vremena ostvari obujam poslova veći od prosječnog,
2. ako radnik obveze iz povećanog obujma poslova obavi u roku kraćem od zadanog,
3. ako je obavljeni posao, koji je od značaja za unapređivanje poslovnih procesa, rezultat kreativnosti i samoinicijativnosti radnika,
4. ukoliko se radi o obavljanju izvanrednog posla koji se nije mogao predvidjeti i koji je zahtijevao povećani radni napor radnika zbog intenziteta posla i rokova za njegovo obavljanje,
5. ako radnik kroz duže vremensko razdoblje, uz poslove svog radnog mjesta obavlja i poslove radnog mjesta odsutnog radnika ili poslove nepopunjenog radnog mjesta.

Članak 85.

Radniku koji ne ostvaruje normalno očekivane radne učinke na svom radnom mjestu, učestalo napušta radno mjesto, kasni na posao ili iz drugih opravdanih razloga, a osobito onih navedenih u članku 121. ovog Pravilnika, Poslodavac može pisanom odlukom uz obrazloženje umanjiti (destimulacija) osnovnu plaću do 30 %.

Visinu destimulativnog dijela plaće svaki mjesec određuje ravnatelj.

3. Pripravnost

Članak 86.

Pripravnost (pasivno dežurstvo) je vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju, niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac. Vrijeme pripravnosti ne smatra se radnim vremenom.

Radnicima koji su raspoređeni na pasivno dežurstvo isplaćuje se dodatak u visini do 10% plaće radnika za mjesec tijekom kojega je obavljao pasivna dežurstva.

4. Naknada plaće

Članak 87.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili aktima poslodavca ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od poslodavca,
- zastoja u radu iz objektivnih razloga i bez krivnje radnika
- traženja novog zaposlenja u otkaznom roku
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i ovim Pravilnikom.

Ako radnik odbije raditi zato što kod poslodavca nisu provedene propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Pravo na naknadu plaće iz prethodnog stavka ovoga članka radnik ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

Članak 88.

Ako nije drukčije određeno zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

U slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja do 42 dana, radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće u visini 85% njegove osnovne plaće.

Naknada u 100 % iznosu osnovne plaće pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

5. Isplate plaće i naknade plaće

Članak 89.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada. Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

Rok za isplatu plaće je do 15tog u mjesecu za prethodni mjesec. Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac, isplaćuje se zajedno s plaćom.

Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

X. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Dnevnice

Članak 90.

Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa kako je propisano za korisnike Državnog proračuna.

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

Ukoliko je radniku na službenom putu osiguran jedan obrok (ručak ili večera) dnevnicu će se umanjiti za 30%, odnosno ako su radniku na službenom putu osigurana dva obroka (ručak i večera) dnevnicu će se umanjiti za 60%. Doručak se ne smatra osiguranom prehranom.

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

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

2. Naknada troškova prijevoza

Članak 91.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra.

Ako je od prebivališta odnosno boravišta radnika do mjesta rada organiziran javni prijevoz, radnik ima pravo na naknadu troška mjesečne karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje mjesečne karte.

Pod organiziranim javnim prijevozom, u smislu ovoga članka, smatra se mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju, a koji radniku omogućuju redoviti dolazak na posao i redoviti povratak s posla.

U slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg radnik ne koristi, radnik će ostvariti pravo na naknadu troškova prijevoza, koja će se za svaki pojedini mjesec isplaćivati u visini mjesečne karte, ili pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje mjesečne karte.

Ako je od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada organiziran javni prijevoz iz stavaka (3) i (4) ovoga članka od više prijevoznika, a koji prometuju na toj relaciji, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati u visini koja je povoljnija za poslodavca.

Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 0,16 EUR po prijeđenom kilometru.

Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza na dijelu udaljenosti, naknada troškova prijevoza isplatit će se:

- za dio udaljenosti na kojoj prijevoz nije organiziran, kao i u slučaju kad organizirani javni prijevoz ne prometuje određenog dana, u visini od 0,16 EUR po prijeđenom kilometru
- za dio udaljenosti na kojoj je prijevoz organiziran, a kojeg radnik koristi, u visini cijene karte organiziranog prijevoza, a ako ga ne koristi, u visini cijene karte organiziranog prijevoza ili u visini od 0,16 EUR po prijeđenom kilometru, ovisno o tome što je za poslodavca povoljnije.

Udaljenost se u smislu ovoga članka utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps>, i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz stavka (1) ovoga članka, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka.

O načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza, radnik se svom poslodavcu treba pisano izjasniti na početku kalendarske godine, odnosno tijekom kalendarske godine, ako dođe do promjene načina korištenja toga prava, ili ako dođe do promjene prebivališta odnosno boravišta radnika, a ako nije došlo do promjena u načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza ili do promjene prebivališta odnosno boravišta radnika, radnik se o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza ne mora svom poslodavcu pisano izjašnjavati na početku svake kalendarske godine.

Radnik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da ima ili nema organizirani javni prijevoz, odnosno da mu javni prijevoz omogućuje ili ne omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla u skladu s odredbama iz stavka (4) ovoga članka.

Radniku se naknada troškova prijevoza isplaćuje najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljnog i roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad, slobodne dane i ostale opravdane izostanke.

Članak 92.

U svrhu ostvarenja prava na naknadu troškova prijevoza, radnik je dužan dostaviti izjavu kojom, pod kaznenom i materijalnom odgovornošću potvrđuje da stvarno prebiva/boravi i svakodnevno putuje na posao iz mjesta navedenog u potvrdi o prebivalištu, odnosno boravištu. O svakoj promjeni prebivališta radnik je dužan, bez odgađanja, obavijestiti poslodavca.

3. Uporaba privatnog automobila u službene svrhe

Članak 93.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa prema poreznim propisima.

4. Jubilarna nagrada

Članak 94.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidan rad kod poslodavca, i to za:

- a) 5 godina 1 proračunska osnovice – u neto iznosu
- b) 10 godina 1,25 proračunske osnovice – u neto iznosu
- c) 15 godina 1,50 proračunske osnovice – u neto iznosu
- d) 20 godina 1,75 proračunske osnovice – u neto iznosu
- e) 25 godina 2. proračunske osnovice – u neto iznosu
- f) 30 godina 2,50 proračunske osnovice – u neto iznosu
- g) 35 godina 3 proračunske osnovice – u neto iznosu
- h) 40 godina 4 proračunske osnovice – u neto iznosu
- i) 45 godina 5 proračunskih osnovice – u neto iznosu

Radni staž djelatnika Dječjeg vrtića Lekenik koji su prethodno ostvarili radni staž u SOS Dječjem vrtiću, ukoliko je isti bio neprekidan, smatra se ukupnim radnim stažem temeljem kojeg se obračunavaju jubilarne nagrade.

Kao osnovica za isplatu jubilarnih nagrada koristit će se osnovica za isplatu jubilarnih nagrada koju donese Vlada RH u pregovoru sa sindikatima državnih službi u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, a ako se dogovor ne postigne ili dogovorena bude osnovica manja od 238,90 eura neto, primjenjivati će se osnovica od najmanje 238,90 eura neto.

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

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

5. Solidarna pomoć

Članak 95.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja rada ili je smrt nastala kao posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti za vrijeme trajanja radnog odnosa - 5 proračunskih osnovice i troškove pogreba
- smrti radnika - 3 proračunske osnovice i troškove pogreba
- smrti supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera, djeteta i roditelja – u visini 1 proračunske osnovice.

Troškovima pogreba iz stavka 1. ovoga članka razumijevaju se stvarni troškovi pogreba, a najviše do visine 1,5 proračunske osnovice.

Članovima obitelji radnika u slučaju iz stavka 1. ovog članka smatraju se supružnik, dijete, roditelj, posvojenik, posvojitelj, očuh i maćeha.

Članak 96.

Djeci odnosno zakonskim starateljima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju službe odnosno rada, poslodavac će mjesečno isplaćivati pomoć, i to:

- za dijete predškolskog uzrasta - 50% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini,
- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole - 70% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini,
- za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta - 90% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini.

Članak 97.

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

1. bolovanja dužeg od 90 dana – jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice
2. nastanka teške invalidnosti na radu radnika - dvije proračunske osnovice
3. nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika radnika – jedna proračunska osnovica
4. smrti supružnika, djeteta i roditelja – jedna proračunska osnovica
5. za rođenje djeteta - jedna proračunska osnovica

Nastanak invalidnosti radnika i supružnika utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja o općoj nesposobnosti za rad.

Nastanak invalidnosti malodobnog djeteta utvrđuje se pravomoćnim rješenjem o invalidnosti nadležne službe socijalne skrbi.

Poslodavac može i u drugim osobito opravdanim slučajevima donijeti odluku o isplati odgovarajuće potpore radniku, u skladu s proračunskim sredstvima planiranima za takvu namjenu.

Članak 98.

Radnik, dijete ili supružnik ostvaruje pravo na pomoć za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala rješavanje kojih nije pokriveno osnovnim, dopunskim i privatnim zdravstvenim osiguranjem, uz mišljenje nadležnog liječnika, u visini stvarnih troškova, a najviše do visine 1. proračunske osnovice.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka može biti ostvareno jednom tijekom kalendarske godine.

6. Regres

Članak 99.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u neto iznosu kojeg svojom odlukom utvrđuje poslodavac.

Regres iz stavka 1. ovoga članka bit će isplaćen u cijelosti, jednokratno, najkasnije do 20. kolovoza tekuće godine.

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

7. Božićnica i jednokratni dodatak povodom uskršnjih blagdana

Članak 100.

Radniku pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u punom iznosu (božićnica) neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radnici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju pravo na isplatu božićnice od jednog poslodavca.

Pravo na božićnicu pripada svim zaposlenicima koji su na Božić (25. prosinca) u radnom odnosu kod poslodavca, osim radnicima kojima na taj dan prava i obveze iz rada ili u vezi s radom miruju.

Božićnica će biti isplaćena do 20. prosinca tekuće godine.

Članak 101.

Radniku pripada pravo na jednokratni dodatak povodom uskršnjih blagdana.

Naknada mora biti isplaćen najkasnije 2 dana prije uskršnjih blagdana.

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

Članak 102.

Odluku o isplati i visini božićnice i jednokratnog dodatka povodom Uskršnjih blagdana donosi poslodavac, vodeći računa o tome da su osigurana sredstva za njihovu isplatu.

8. Otpremnina

Članak 103.

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

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako mu se otkazuje iz razloga uvjetovanih njegovim ponašanjem.

Obveza na isplatu otpremnine dospijeva po prestanku ugovora o radu, osim ako radnik i poslodavac drugačije ne urede. Prava na otpremninu radnik se može odreći u cijelosti ili djelomično nakon što isto pravo dospije na naplatu.

Članak 104.

Iznosi materijalnih prava iz članaka 81., 82., 83., 84., 85., 90., 91., 93., 94., 95., 96., 97., 98., 99., 100., 101. i 103. ovog Pravilnika isplaćuju se u neto iznosima.

Poslodavac može uskratiti isplatu dodataka, nagrada, naknada iz članka 84., 94., 95., 96., 97., 98., 99., 100., 101. i 103. ovog Pravilnika ako sredstva za njihovi isplatu nisu osigurana.

XI. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 105.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Poslodavac ima pravo donijeti odluku o privremenom udaljenju radnika iz rada u Vrtiću ako su razlozi udaljenja uzrokovani osnovanom sumnjom u tešku povredu obveze iz radnog odnosa zbog koje se opravdano može očekivati odluka poslodavca o izvanrednom otkazu ugovora o radu. Privremeno udaljenje radnika traje do utvrđivanja činjeničnog stanja, ali ne duže od trideset dana.

Za vrijeme trajanja privremenog udaljenja radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini polovice prosječne mjesečne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

Ukoliko poslodavac nakon utvrđivanja činjeničnog stanja ne donese odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme privremenog udaljenja u visini plaće koju bi ostvario da je to vrijeme redovno radio.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao. 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.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

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

Članak 106.

U slučaju povrede:

- prava na ugled i dobar glas poslodavca,
- poslovne tajne,
- ili drugih prava osobnosti poslodavca

radnik odgovara poslodavcu za prouzročenu štetu u paušalnom iznosu od 700,00 eura.

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 isplaćene trećoj osobi.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 107.

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

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 108.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja. U svakom slučaju, potraživanje iz stavka 1. ovoga članka zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

XII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 109.

Radnik ne smije bez suglasnosti Upravnog vijeća, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

Suglasnost iz prethodnog članka daje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 110.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. prestankom poslodavca sukladno Zakonu o ustanovama, propisima o likvidaciji javnog trgovačkog društva i Statutu poslodavca
3. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
4. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
5. sporazumom radnika i Poslodavca,
6. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
7. otkazom,
8. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 111.

Prijedlog za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac. Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku, a obavezno sadrži:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 112.

Ugovor o radu mogu otkazati i poslodavac i radnik, na način propisan zakonom.

4. Redoviti otkaz ugovora o radu od strane poslodavca

Članak 113.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni ili propisani otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani 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), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 114.

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz prethodnog stavka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 115.

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 116.

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 povreda tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

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.

5. Redoviti otkaz radnika

Članak 117.

Radnik može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog.

6. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 118.

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

7. Izvanredni otkaz

Članak 119.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštovanja 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 objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 120.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa u smislu članka 119. Pravilnika smatra se:

- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi,
- odbijanje izvršavanja obveza iz radnog odnosa,
- konzumiranje alkohola ili opojnih droga u vrijeme radnog vremena ili rad pod utjecajem alkohola ili opojnih droga, s time da se prisutnost alkohola ili droga utvrđuje posebnim uređajima i prema pravilima propisanim propisima o zaštiti na radu,
- uništavanje imovine poslodavca,
- osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje prema suradnicima i ostalim osobama s kojima radnik redovito u svom radu kontaktira (tučnjava, uznemiravanje, spolno uznemiravanje i slično),
- prijetnja poslodavcu,
- uzrokovanje nastanka materijalne štete poslodavcu veće od 700,00 eura, počinjene s namjerom ili krajnjom nepažnjom,
- neupotreba osobnih zaštitnih sredstava,
- tri destimulacije godišnje ili/i 3 upozorenja na obveze iz radnog odnosa
- pravomoćno osuđen radi počinjenja kaznenog djela ili prekršaja navedenih u članku 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju
- neopravdani izostanak s posla dva ili više dana,
- zlouporaba korištenja bolovanja utvrđena od strane nadležnog tijela.

Članak 121.

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

Članak 122.

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

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

Članak 123.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.

Članak 124.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u duljini određenoj zakonom.

Ugovorom o radu može se utvrditi i dulji otkazni rok od onog utvrđenog stavkom 1. ovoga članka.

Prava na otkazni rok sa svim pravima koja radniku za vrijeme trajanja otkaznog roka pripadaju radnik se može odreći nakon što zaprimi odluku o otkazu ugovora o radu.

Članak 125.

Radniku kojem se ugovor o radu redovito otkazuje zbog povrede obveza iz radnog odnosa utvrđuje se otkazni rok u duljini polovice otkaznih rokova utvrđenih člankom 106. Pravilnika.

Članak 126.

U vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada osam sati tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 127.

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.

Članak 128.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti dulji od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Članak 129.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenje povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

9. Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 131.

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

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

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

XIII. DOSTAVLJANJE ODLUKA I DRUGIH PISMENA

Članak 132.

Dostavljanje otkaza, pisanih upozorenja i drugih pismena koja se odnose na pojedinačna prava i obveze radnika, obavlja se njihovim neposrednim uručanjem radniku, u prostorijama poslodavca, uz naznaku datuma i uz potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pismo.

Ako radnik odbije primiti pismo ili odbije potpisati primitak pismena, osoba koja obavlja dostavu će o tome napraviti zabilješku, s naznakom datuma, a pismo će istog dana staviti na oglasnu ploču poslodavca. Ovime se smatra da je toga dana pismo uručeno radniku.

Kad se pismo dostavlja radniku preporučenom pošiljkom, pa se isto vrati zbog toga što je radnik odbio primiti ili zbog netočne adrese, s danom vraćene pošiljke pismo će se staviti na oglasnu ploču i time se smatra uručeno radniku. U slučaju da se pismo vrati uz naznaku „obaviješten-nije podigao pošiljku“, poslodavac će ponoviti dostavu, pa ako se i nakon ponovne dostave pismo vrati neuručeno iz istog ili drugih razloga navedenih u ovom stavku, isto će se staviti na oglasnu ploču. Protekom roka od tri radna dana smatra se da je odluka o otkazu dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

Članak 133.

O pitanjima koja se ne odnose na pojedinačno pravo radnika, radnici se obavještavaju putem oglasne ploče Poslodavca.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 134.

Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca.

Osoba iz st. 1. ovoga članka može svoja ovlaštenja pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

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 tog prava.

Ako poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest 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. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od 15 dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Zahtjev iz stavka 1. ovog članka ne zadržava izvršenje odluke poslodavca.

Članak 135.

Nezavisno od postupka za zaštitu prava, radnik koji smatra da je prema njemu nepravilno postupljeno od nadređenog radnika ili suradnika, uputit će pritužbu osobi ovlaštenoj posebnom Odlukom od strane poslodavca koja će poslodavca odmah izvijestiti o pristigloj pritužbi i koja će u roku 8 dana od dostave pritužbe ispitati sve činjenice i predložiti poslodavcu potrebne mjere.

Radi održavanja dobrih odnosa u Dječjem vrtiću Lekenik, od svakog se radnika očekuje da će prije nego zatraži pomoć od institucija izvan Dječjeg vrtića Lekenik protiv drugog radnika ili protiv samog Dječjeg vrtića Lekenik, tražiti posredovanje Upravnog vijeća.

XV. POVREDE RADNIH OBVEZA

Članak 136.

Svi radnici obvezni su stručno, savjesno, marljivo i kvalitetno obavljati poslove te ih izvršavati na vrijeme i u skladu s pisanim i usmenim uputama nadređenih, internim aktima poslodavca, odlukama tijela upravljanja poslodavca i pozitivnim propisima.

Članak 137.

Povredama obveza iz radnog odnosa za koje se radniku može otkazati ugovor o radu smatraju se osobito:

1. nepoštivanje ili odbijanje postupanja po usmenom ili pisanom nalogu, odnosno uputi poslodavca ili neposrednog rukovoditelja
2. nepridržavanje odluka, odnosno postupanje suprotno odlukama poslodavca
3. neizvršavanje te nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza
4. davanje netočnih podataka važnih za donošenje poslovnih odluka poslodavca
5. neopravdani izostanak s posla dva ili više dana ili samovoljno napuštanje posla
6. nepoštivanje propisanog radnog vremena i korištenja istog na način koji nije u svrhu rada i obavljanja poslova (korištenje radnog vremena u privatne svrhe)
7. korištenje odmora (stanke) izvan za to određenog vremena ili u trajanju dužem od propisanog
8. neopravdano kašnjenje na posao, te napuštanje radnoga mjesta u tijeku radnoga vremena suprotno odredbama ovoga Pravilnika
9. neotpočinjanje s radom dana navedenog u ugovoru o radu
10. izazivanje tučnjave na radnom mjestu
11. ometanje radnika u obavljanju radnih zadataka
12. uznemiravanje bilo koje vrste drugih radnika na radnom mjestu i tijekom radnog vremena
13. ponašanje koje ima za posljedicu narušavanje povoljne radne atmosfere i međusobne tolerancije u kolektivu
14. nepristojno i neprimjereno ponašanje radnika, kao i svaki postupak koji predstavlja u težem stupnju nepravilan odnos prema drugim radnicima, poslovnim partnerima ili ostalim osobama koje na bilo koji način surađuju s poslodavcem, a kojim je nanesena

- ozbiljna povreda nečijem ugledu, odnosno časti, ili zbog kojeg su teže i trajnije poremećeni međuljudski odnosi među navedenim stranama
15. nezakoniti rad
 16. zlouporaba bolovanja
 17. krađa materijala, alata, sirovina, dokumenata i drugih stvari poslodavca
 18. davanje neistinitih podataka radi ostvarivanja materijalnih prava
 19. prijetnja poslodavcu
 20. nezakonito i nemarno raspolaganje sredstvima, dokumentima te nesvršishodno i neodgovorno korištenje sredstava za rad
 21. uništavanje imovine poslodavca
 22. odavanje službene, poslovne i druge tajne utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom, usmenim nalogom Poslodavca ili neposrednog rukovoditelja te drugim aktom Poslodavca
 23. zlouporaba položaja i prekoračenje danog ovlaštenja, pribavljanje materijalne koristi u bilo kojem obliku i na bilo koji način u svezi s radom za sebe ili drugoga
 24. neovlašteno otuđenje sredstava koja su dana radnicima za izvršavanje poslova radnoga mjesta
 25. postupanje radnika kojim je očigledno nanесena znatna šteta poslodavcu ili grubo kršenje odredbi o radu i redu utvrđenih propisima, ovim Pravilnikom i drugim aktima poslodavca
 26. dolazak na posao u alkoholiziranom stanju ili pod utjecajem opojnih droga
 27. alkoholiziranost na radnom mjestu, kao i konzumiranje alkohola i droga u vrijeme rada
 28. unošenje alkohola ili opojnih droga u poslovne prostore Poslodavca, neovisno o tome je li time počinjena i neka druga povreda radne obveze
 29. držanje alkohola u radnim prostorima
 30. odbijanje provjere alkoholiziranosti kad to zatraži poslodavac
 31. pušenje u prostorijama u kojima postoji povećana opasnost od požara ili na mjestu gdje je zabranjeno pušenje
 32. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije i drugih opasnih tvari
 33. povreda propisa o zaštiti na radu
 34. ostale povrede kojima se krše odredbe ugovora o radu, Pravilnika o radu, Zakona o radu i svih drugih propisa koji se primjenjuju u djelatnosti poslodavca.

Članak 138.

Nakon saznanja da je radnik kršio svoje radne obveze, a naročito na način opisan u prethodnom članku, ovlaštena osoba poslodavca će razmotriti okolnosti u svezi s kršenjem iste te će, u slučaju utvrđenja da zbog iste nije potrebno radniku otkazati ugovor o radu, u pravilu, radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj ponavljanja kršenja iste ili druge obveze iz radnog odnosa te će mu, ako to ocijeni svrsishodnim, izreći mjeru destimulacije na način i u iznosu utvrđenom člankom 70. ovog Pravilnika.

Pisano upozorenje iz prethodnog stavka priprema se u dva primjerka od kojih se jedan primjerak dostavlja radniku, a jedan odlaže u dosje radnika.

XVI. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 139.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan zakonom za njegovo donošenje.

Članak 140.

Suprotnost pojedine odredbe ovog Pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa, ne utječe na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu ili drugom propisu neposredno primijeniti odgovarajuća odredba zakona ili drugog propisa.

Članak 141.

Odluke koje po ovom pravilniku donosi poslodavac, u ime poslodavca, donosi ravnatelj ili osoba koju on za to pismeno opunomoći.

Članak 142.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca.

Članak 143.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu koji je stupio na snagu 01. svibnja 2018. godine.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

RAVNATELJICA

Ljilja Dolovčak Mikočević, mag.oec.

Mirjana Božić mag. praesc. educ.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči poslodavca dana _____ 2023. godine, a na snagu stupa _____.

KLASA:

URBROJ: