

Na temelju članka 26. Zakona o radu (Narodne novine 93/14) i članka 46. Statuta Dječjeg vrtića Scuola dell'infanzia Rin Tin Tin Pula-Pola, Upravno vijeće Dječjeg vrtića-Scuola dell'infanzia Rin Tin Tin Pula-Pola (u daljnjem tekstu: poslodavac), nakon savjetovanja sa radničkim vijećem / sindikalnim povjerenikom, na sjednici održanoj dana 06.02.2015.g. donosi

P R A V I L N I K O R A D U

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze poslodavca i radnika, plaće i novčane nadoknade radnika, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika te druga pitanja u svezi s radnim odnosima.

Članak 2.

(1) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na radnike poslodavca koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćanim ili nepunim radnim vremenom.

(2) Nitko kod poslodavca ne može početi s radom bez sklopljenog ugovora o radu ili pisane potvrde o sklopljenom ugovoru.

Članak 3.

(1) Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se kada je zakonom, ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između poslodavca i sindikata ili radničkog vijeća, neko pravo radnika iz radnog odnosa određeno povoljnije od prava iz ovog Pravilnika.

(2) Materijalne pogodnosti koje su radnicima poslodavca osigurane kolektivnim ugovorom, poslodavac će isplaćivati kada od potpisnika istih ugovora zaprimi potrebna financijska sredstva.

Članak 4.

(1) Prigodom stupanja radnika na rad ravnatelj ili druga ovlaštena osoba poslodavca, dužna je upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa, organizacijom rada, zaštitom na radu i zaštitom od požara.

(2) Ravnatelj, odnosno voditelj općih poslova (tajnik), dužan je omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika, Kolektivnog ugovora i propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara.

Članak 5.

(1) Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove osobno, savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj, štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

(2) Poslodavac je dužna poštivati i izvršavati ugovorne obveze sve dok radnik izvršava svoje obveze i dok svojim ponašanjem ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca, odnosno dok se ne izmjene uvjeti koji su postojali u trenutku sklapanja ugovora o radu.

(3) Prava i obveze radnika i poslodavca iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika.

(4) Poslodavac vodi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni. Evidencija sadrži podatke o radnicima i radnom vremenu.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

(2) Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se poslodavac i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim uglavcima ugovora.

Potrebu zasnivanja radnog odnosa utvrđuje i ugovor o radu u ime poslodavca sklapa ravnatelj.

(3) Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj od radnika može tražiti podatke koji su u neposrednoj svezi s radnim odnosom i obavljanjem ugovornih poslova.

(4) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovorenih poslova.

(5) Zabranjeno je svako postupanje koje može imati obilježje izravne ili neizravne diskriminacije osobe koja traži zaposlenje kao i radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, jezika, vjere, dobi, bračnog stanja, porodičnih obveza, političkog uvjerenja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci ili sindikatu, nacionalnog uvjerenja.

(6) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje također predstavljaju diskriminaciju.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 7.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kada je zakonom dopušteno sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na drugi propisani način.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 8.

(1) Poslodavac će iznimno sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito ako se radi o:

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

Članak 9.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje izvršenjem određenog posla, nastankom događaja ili istekom vremena utvrđenog u tom ugovoru.

Članak 10.

(1) 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 poslodavcem ili, prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

(2) Ako kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka nema radnika 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 radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(4) 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, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Oblik i sadržaj ugovora o radu

Članak 11.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

(2) Ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. strankama te njihovu prebivalište odnosno sjedištu
2. mjestu rada radnika, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
3. nazivu, naravi ili vrsti rada, odnosno popisu ili opisu poslova na kojima se radnik zapošljava
4. danu otpočinjanja rada
5. očekivanom trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanje ili način određivanja plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, odnosno otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno poslodavac, odnosno načinu određivanja istog
7. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo odnosno načinu određivanja istog
8. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

(3) Umjesto točke 6., 7. i 8. stavka 1. ovog članka može se u ugovoru odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise i kolektivne ugovore koji uređuju ta pitanja.

Pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu

Članak 12.

(1) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, ravnatelj je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

(2) Pisana potvrda o sklopljenom ugovoru mora sadržavati uglavke ugovora o radu iz članka 11. ovog Pravilnika.

Članak 13.

(1) Ovlaštena osoba poslodavca dužna je radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku od 8 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Zapošljavanje radnika kod poslodavca

Članak 14.

(1) Radni odnos kod poslodavca zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.

(2) Odluku o objavi natječaja donosi upravno vijeće.

(3) 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.

(4) 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.

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

(6) S osobom iz stavka 5. ovoga članka sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci.

(7) Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa donosi upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(8) Iznimno, u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

(9) Kandidatima koji nisu izabrani dostavlja se pisana obavijest o izabranom kandidatu te mjestu i vremenu preuzimanja dostavljene dokumentacije u roku od osam dana od donošenja odluke o izboru.

(10) Odgojitelji i stručni suradnici u dječjim vrtićima koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme mogu, iz opravdanih razloga, koje utvrđuju upravna vijeća dječjih vrtića, u drugom dječjem vrtiću zasnovati radni odnos bez natječaja.

Članak 15.

Natječaj iz članka 14. sadrži:

1. puni naziv i sjedište poslodavca
2. naziv radnog mjesta ili vrstu rada na koji se kandidat zapošljava
3. uvjete koje kandidat treba ispunjavati
4. isprave kojima dokazuje ispunjenost uvjeta iz točke 3.
5. rok u kojemu kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj i način i mjesto predaje
6. podatak radi li se o radnom odnosu na određeno ili neodređeno, te puno ili nepuno radno vrijeme
7. napomena da poslodavac zadržava pravo poništiti natječaj.

Članak 16.

(1) Ako se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete, može se izabrati osoba koja ne ispunjava uvjete.

(2) S osobom iz stavka 1. ovog članka zaključuje se ugovor o radu na određeno vrijeme, ali ne dulje od pet mjeseci.

(3) Odluku o izboru radnika donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(4) S izabranim kandidatom ravnatelj sklapa ugovor o radu u skladu s člankom 11. ovoga Pravilnika ili mu izdaje pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu u skladu s člankom 12. ovoga Pravilnika.

Članak 17.

Na temelju javnog natječaja vrši se izbor ravnatelja u skladu s odredbama zakona i Statuta.

Provjera radnikovih sposobnosti

Članak 18.

(1) Prije izbora, odnosno sklapanja ugovora o radu mogu se provjeriti stručne, radne i zdravstvene sposobnosti osobe koja traži zaposlenje.

(2) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi se testiranjem, određivanjem osobi da obavi neki posao, razgovorom, upućivanjem osobe na liječnički pregled kod doktora medicine rada.

Članak 19.

(1) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 18. ovoga Pravilnika obavlja ravnatelj ili radnik poslodavca kojega ravnatelj za to ovlasti.

(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dostavlja ravnatelju pisano izvješće o stručnim i radnim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

(3) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad kod poslodavca osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.

(4) Troškove potvrde o zdravstvenoj sposobnosti izdane od strane ovlaštene zdravstvene ustanove snosi osoba koja traži zaposlenje, osim radnika iz čl. 20. ovoga Pravilnika za koje troškove snosi poslodavac.

Poslovi s posebnim uvjetima rada

Članak 20.

Sukladno Zakonu o zaštiti na radu, važećem pravilniku o poslovima s posebnim uvjetima rada, te Procjeni rizika poslodavca, utvrđuju se kao poslovi s posebnim uvjetima rada slijedeća radna mjesta i to kako slijedi:

- odgojitelj,
- kućni majstor–ložač-vozač
- pralja.

Članak 21.

Poslodavac je dužan organizirati odnosno uputiti radnike iz članka 20. ovoga Pravilnika na liječnički pregled sukladno odredbama važećeg pravilnika o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.

Probni rad

Članak 22.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Trajanje probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu, s time da on ne može trajati dulje od šest mjeseci. Trajanje probnog rada za pojedino radno mjesto kod poslodavca utvrđeno je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada.

Članak 23.

- (1) Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba odnosno povjerenstvo, koje za to ovlasti ravnatelj.
- (2) U slučaju opravdane odsutnosti radnika koji se prati u probnom radu (bolovanje, plaćeni dopust i sl.) produžuje se probni rad za određeni broj radnih dana odsutnosti.

Članak 24.

- (1) Najkasnije zadnjeg dana probnog rada ravnatelj izvješćuje radnika o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.
- (2) Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.
- (3) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se otkazuje uz otkazni rok od osam dana.

II. PRIPRAVNIK

Članak 25.

- (1) Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.
- (2) Pripravnik u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi puta zapošljava u struci. Pripravnik nakon isteka pripravničkog staža polaže stručni ispit.
- (3) Poslodavac može primiti osobu iz st. 2. ovog članka na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Članak 26.

Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 27.

- (1) Pripravnički staž traje godinu dana. Stručno osposobljavanje za rad iz st. 3. čl. 25. može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.
- (2) Nakon isteka pripravničkog staža, odnosno stručnog osposobljavanja za rad, pripravnik polaže stručni ispit.
- (3) Pripravniku koji je kod poslodavca zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme, dužan je u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž položiti stručni ispit.

Članak 28.

Na stažiranje pripravnika, stručno osposobljavanje za rad i polaganje stručnog ispita primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.

III. NAPREDOVANJE U STRUCI I PROMICANJE U POLOŽAJNA ZVANJA

Članak 29.

(1) Odgojitelji i stručni suradnici sukladno Pravilniku o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću (u daljnjem tekstu: Pravilnik) mogu napredovati i stjecati položajna zvanja: odgojitelj mentor, odgojitelj savjetnik, stručni suradnik mentor, stručni suradnik savjetnik.

(2) Odgojitelji i stručni suradnici biraju se u zvanje mentora odnosno savjetnika na vrijeme od pet godina i mogu biti ponovno izabrani.

(3) Odgojitelji i stručni suradnici mogu sukladno Pravilniku izgubiti stečeno zvanje ako ne zadovolje ili ne dostave ocjene o svom radu u određenom roku.

IV. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 30.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 31.

(1) Poslodavac će sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

(2) 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.

(3) Ako radnik s kojim je poslodavac sklopio ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj treba s drugim poslodavcima pokušati dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.

Članak 32.

Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu, ravnatelj može rasporediti u sve radne dane tijekom tjedna ili samo u neke dane u tjednu.

Članak 33.

(1) Rad u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta odnosno prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa kod poslodavca.

Raspored radnog vremena

Članak 34.

(1) Godišnjim planom i programom rada utvrđuje se struktura radnog vremena odgojno-obrazovnih radnika u skladu sa zakonom i provedbenim propisima.

(2) Raspored tjednog radnog vremena utvrđuje ravnatelj, ako raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća za poslove koji zahtijevaju drugačiji raspored.

Članak 35.

(1) Za praćenje realizacije sati prema strukturi radnog vremena koja se odnosi na planiranje odgojno-obrazovnog procesa zadužen je pedagog.

(2) Pedagog je dužan svaka tri mjeseca u tijeku pedagoške godine podnositi izvješće ravnatelju o strukturi radnog vremena u dijelu vezanom za odgojno –obrazovni rad.

Članak 36.

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

(2) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno, a u iznimnim okolnostima dvokratno ukoliko to organizacija rada i unutarnji ustroj zahtijeva.

(3) Dnevno radno vrijeme traje 8 sati, osim na poslovima u nepunom radnom vremenu.

Članak 37.

(1) Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj.

(2) O odluci iz st. 1. ovog članka poslodavac će se savjetovati s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom.

Prekovremeni rad

Članak 38.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do osam sati tjedno.

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

(3) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od stoosamdeset sati godišnje.

(4) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

(5) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz čl. 61. St.3. i čl. 62. St. 3. Zakona o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Članak 39.

(1) Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.

(2) Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio poslodavcu znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika i u drugim izvanrednim okolnostima, radnik je obavezan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 40.

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

(2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

(3) Vrijeme i način korištenja stanke određuje ravnatelj ili druga ovlaštena osoba poslodavca.

(4) Radnici u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djecom ne mogu prekinuti rad s djecom zbog stanke.

(5) Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

Dnevni i tjedni odmor

Članak 41.

Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno između dva uzastopna radna dana.

Članak 42.

(1) Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.

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

(3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora, osigurat će mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

(4) Dane tjednog odmora iz stavka 3. ovoga članka određuje ravnatelj.

Godišnji odmor

Članak 43.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, odnosno za radnike koji rade pet dana u tjednu, 20 radnih dana.

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

(3) U trajanje godišnjeg odmora ne računavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni zakonom te razdoblje privremene nesposobnosti za rad i plaćenog dopusta.

(4) Maloljetni radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 tjedana, odnosno 25 radnih dana.

(5) Osoba s invaliditetom ostvaruje pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 dana.

Članak 44.

(1) Dodatni broj radnih dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje prema sljedećim kriterijima:

a) prema dužini radnog staža:

- od 1 do 3 godina 1 radni dan
- od 3 do 5 godina 2 radna dana
- od 5 do 10 godina 3 radna dana
- od 10 do 15 godina 4 radna dana
- od 15 do 20 godina 5 radnih dana
- od 20 do 25 godina 6 radnih dana
- od 25 do 30 godina 7 radnih dana
- više od 30 godina 8 radnih dana.

b) prema složenosti poslova:

- poslovi VSS 5 radnih dana
- poslovi VŠS 4 radna dana
- poslovi SSS, VKV, i KV 3 radna dana
- poslovi PK, NK 2 radna dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju teže hendikepiranog djeteta 2 radna dana
- samohranom roditelju djeteta mlađeg od 10 godina 2 radna dana
- roditelju djeteta mlađeg od 7 godina 2 radna dana
- roditelju dva ili više djeteta mlađih od 10 godina 2 radna dana

Ukupan broj dodatnih dana godišnjeg odmora prema kriterijima određenim točkom c. ovoga članka, može kumulativno iznositi najviše 4 (četiri) dana.

d) prema uvjetima rada

- neposredni rad s djecom 2 radna dana
- doprinos radnika na radu prema ocjeni rukovoditelja od 1 do 3 dana

- (2) Dani godišnjeg odmora prema kriterijima iz st. 1. ovog članka dodaju se na 20 dana iz st. 1 čl. 43., odnosno na 25 dana iz st. 4. čl. 43. ili 24 dana iz st. 5. čl. 43. ovog Pravilnika. Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje te blagdani i neradni dani.

Članak 45.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora sukladno odredbama Kolektivnog ugovora ne može biti duže od 30 radnih dana.

Članak 46.

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

(2) Privremena nesposobnost za rad, vojna služba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada.

Članak 47.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan čl. 44. i 45. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od 1/12 godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Iznimno od st. 1. ovog članka, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 48.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 49.

(1) 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 poslodavac i radnik drukčije ne dogovori, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

(3) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.

(4) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora u godini u kojoj je stečen.

(5) Iznimno, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljni, 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 slijedeće kalendarske godine.

(6) Iznimno od st. 5. ovog članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, 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 slijedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

(7) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti po želji s tim da o istom mora obavijestiti ravnatelja najmanje dva dana ranije.

Članak 50.

(1) Radnici koriste godišnji odmor u pravilu tijekom ljetnih mjeseci, prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.

(2) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi ravnatelj uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem.

(3) Plan korištenja godišnjih odmora, ravnatelj treba donijeti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(4) Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se svakom radniku na radnom mjestu najmanje 15 dana prije korištenja istog.

(5) Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, obavijest iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

(6) Ravnatelj može zbog važnih i neodgodivih poslova donijeti odluku o odgoditi odnosno prekidi godišnjeg odmora. Radniku se mora omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 51.

(1) Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na dopust uz nadoknadu plaće (plaćeni dopust) do sedam radnih dana u slučaju:

– sklapanja braka	5 radnih dana
– sklapanje braka djeteta radnika	2 radna dana
– rođenja djeteta	5 radnih dana
– smrti bračnog druga, djeteta, roditelja, posvojenika posvojitelja, staratelja i unuka radnika	5 radnih dana
- smrti braće i sestara radnika, te roditelja ili braće i sestara radnikovog bračnog druga	2 radna dana
- smrti ostalih srodnika: djedova, baka, pradjedova prabaka i praunučadi radnika, te djedova i baka radnikovog bračnog druga	1 radni dan
- selidbe radnika	3 radna dana
– otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda	5 radnih dana
– teške bolesti člana uže obitelji ili roditelja	3 radna dana
– za dobrovoljne davaoce krvi, za svako davanje	2 radna dana
– nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama	1 radni dan

(2) Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi bilo koji smrtni slučaj iz stavka 1. ovog članka odobrava mu se dopust u utvrđenom trajanju.

Članak 52.

(1) Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika s pripadajućom dokumentacijom kojom se dokazuje nastanak činjenice na kojoj se temelji zahtjev.

(2) Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

Članak 53.

(1) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, na koje je radnik upućen od poslodavca ili uz njegovu suglasnost, te za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, radnik ima pravo:

- na plaćeni dopust radi pripremanja i polaganja ispita na višoj, visokoj školi i fakultetu, u trajanju od 10 radnih dana za svaku godinu studija,
- na plaćeni dopust do 10 radnih dana za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća i sindikalnog rada prema programu osposobljavanja usvojenom na radničkom vijeću, odnosno nadležnom tijelu sindikata,
- na plaćeni dopust do 10 radnih dana za vrijeme trajanja osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od poslodavca.

(2) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na temelju kojih stječe pravo na plaćeni dopust.

(3) Ako se u vrijeme nastupa slučajeva iz članka 53. ovoga Pravilnika radnik nalazi na godišnjem odmoru ili bolovanju, on nema pravo na plaćeni dopust.

Neplaćeni dopust

Članak 54.

(1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 radnih dana godišnje.

(2) Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.

(3) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, potrebama i interesima poslodavca.

(4) S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad kod poslodavca, ravnatelj će donijeti odluku o prestanku radnog odnos s tim radnikom sukladno zakonu o radu.

(5) Za trajanja neplaćenog dopusta radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita života i zdravlja

Članak 55.

(1) Kod poslodavca se moraju stvoriti uvjeti rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika.

(2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka poslodavac će održavati prostorije, uređaje, opremu, alat, sredstva i pomagala, radno mjesto i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i djece te osposobljavati radnike za rad na siguran način i zaštitu od požara.

(3) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koje obavlja radnik i osposobiti ga za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja.

Članak 56.

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

(2) Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada te osoba koje borave u prostorijama poslodavca.

Članak 57.

(1) Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život i zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovorenih poslova dolazi u dodir.

(2) Odgovornost za propuštanje obveze iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Zaštita trudnica, radnica koje doje dijete i korisnika rodiljnih i roditeljskih potpora

Članak 58.

(1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja djeteta ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

(2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno ravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnice.

(3) Ako trudnica ili radnica koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac joj je dužan ponuditi sklapanje dodatka ugovora kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće uglavke ugovora o radu.

(4) Radnik koji tijekom korištenja prava na rodiljne i roditeljske vremenske potpore, sukladno posebnom zakonu, namjerava mijenjati način korištenja tog prava ili namjerava

ponovno uspostaviti neiskorišteno pripadajuće pravo, dužan je o tome obavijestiti poslodavca sukladno posebnom zakonu.

(5) Na pisanu obavijest poslodavac je dužan izdati pisanu izjavu o svojoj suglasnosti o iskazanoj namjeri zaposlenog roditelja, s mogućnošću neprihvatanja te namjere za razdoblje od najviše 30 dana u slučaju: izvanrednog povećanja obima rada, više sile I u drugim slučajevima prijeko potrebe.

(6) Ako poslodavac ne izda pisanu izjavu u roku od 15 dana, smatra se da je suglasan s iskazanom namjerom radnika.

(7) Dodatak ugovora o radu iz st. 1. ovog članka, ne smije imati za posljedicu smanjenja plate radnice.

Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Članak 59.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad

Članak 60.

(1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu specijalistu medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 61.

(1) Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca 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.

(2) Ovlaštenu liječniku dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Ako zbog opravdanoga razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 62.

(1) Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan

ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je on sposoban i koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je radnik prethodno radio, pri tome zadržavajući sva stečena materijalna prava prethodnog radnog mjesta.

(2) Ponuda drugih poslova iz stavka 1. ovog članka mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikata.

(3) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno i ne postoji sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Zaštita privatnosti

Članak 63.

(1) Za pravodobno ostvarivanje prava iz radnog odnosa radnik treba dostaviti ravnatelju ili osobi ovlaštenoj za kadrovske poslove osobne podatke i isprave:

- koje se odnose na evidencije iz rada
- školovanju, osposobljavanju ili usavršavanju
- o zdravstveno stanju (neposrednoj opasnosti od nastanka invalidnosti, stupnju invalidnosti, profesionalnoj nesposobnosti za rad)
- u svezi sa zaštitom majčinstva
- za obračun poreza na dohodak i obračun osobnih odbitaka
- ostale podatke i isprave važne za ostvarivanje nekog prava u vezi s radom

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

Članak 64.

Osobne podatke o radnicima iz članka 63. stavka 1. i članka 65. ovog Pravilnika može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik poslodavca kojega za to ravnatelj odredi ili pisano opunomoći, na osnovi prethodno pribavljene suglasnosti radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 65.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

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

(3) Pod uznemiravanjem radnika smatra se svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Pod spolnim uznemiravanjem radnika smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 66.

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

Članak 67.

(1) Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužaba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika neposredno uoči da neki od radnika poslodavca uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti o skrivljenom ponašanju.

(2) Ako radnik nastavi sa skrivljenim ponašanjem iz stavka 1. ovoga članka, ravnatelj ili osoba iz st. 1. ovog članka ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno mjesta skrivljenog ponašanja, a prema potrebi i iz prostora poslodavca.

(3) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj ili osoba iz st. 1. ovog članka treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 68.

(1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba o uznemiravanju odmah izvijestiti ravnatelja ili osobu iz članka 66. stavka 1.

(2) U skladu s obavijesti radnika ravnatelj ili osoba iz članka 66. stavka 1. dužna je najkasnije u roku od osam dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju i poduzeti potrebne mjere ako utvrdi postojanje istog.

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

(4) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovim skrivljenim ponašanjem.

Članak 69.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika poslodavca, ravnatelj je ovlašten u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito ili izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 70.

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

Članak 71.

(1) Ako poslodavac u roku iz članka 68. stavka 2. ne poduzme mjere zaštite radnika ili su one neprimjerene, radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja može prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(2) Radnik koji je prekinuo rad prema stavku 1. ovoga članka, a koji nije s tim u svezi pravodobno zatražio zaštitu od ovlaštenog suda, čini tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

VI. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NAKNADE

Plaća

Članak 72.

(1) Poslodavac kojega obvezuje kolektivni ugovor ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenoga kolektivnim ugovorom.

(2) 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.

(3) 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.

(4) Obračuni iz stavka 2. i 3. ovoga članka su ovršne isprave.

Članak 73.

(1) Plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža. U osnovicu za izračun plaće ugrađen je i iznos stalnog dodatka.

(2) Koeficijent složenosti poslova radnih mjesta na koje radnik raspoređen utvrđuje se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada i Kolektivnim ugovorom.

Povećana plaća

Članak 74.

(1) Radnik ima pravo na povećanu osnovnu plaću za izvršeni rad naknadom po satu rada i to za:

- za prekovremeni rad za 50%
- za rad na dane blagdane i neradne dane utvrđene zakonom za 150 %,
- za rad subotom za 25%,
- za dvokratni rad za 10 %,
- za smjenski rad za 10 %.

(2) Prekovremenim radom priznaju se samo odrađeni sati odgojitelja iznad norme neposrednog rada s djecom, odnosno odrađeni sati ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika, i to prema sljedećem omjeru 1: 1,5 (jedan sat prekovremenog rada = jedan sat i 30 minuta redovnog sata rada)

(3) Ostvareni sati prekovremenog rada u pravilu se preračunavaju u slobodne dane i koriste se za vrijeme zimskih praznika ili ljetnog odmora, a samo iznimno, ukoliko radnik iste nije u mogućnosti iskoristiti zbog potrebe organizacije rada, odlukom ravnatelja prekovremeni sati isplaćuju se uz plaću.

Isplata plaće

Članak 75.

Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno, unatrag, nakon obavljenog rada najkasnije do 15. u mjesecu.

Naknada plaće

Članak 76.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora
- za dane blagdane i neradne dane utvrđene zakonom
- za vrijeme plaćenog dopusta sukladno zakonu i Kolektivnom ugovoru
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputilo poslodavac
- izobrazbe za potrebe sindikalnih aktivnosti

- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti
- zbog drugih opravdanih razloga predviđenih zakonom, Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom

Članak 77.

(1) Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio.

(2) Naknada plaće u ostalim slučajevima iz članka 76. utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio.

(3) Izuzetno, naknada plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) radnika do 42 dana utvrđuje se u visini od 80 % od plaće koju bi radnik primio da je u tom mjesecu radio, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

(4) Osnovica za nadoknadu bolovanja prema vrsti bolovanja, prava iz osnovnog zdravstvenog osiguranja kao i nositelj terećenja bolovanja utvrđuje se sukladno propisima o zdravstvenom osiguranju.

(5) Naknada plaće u 100% iznosu plaće pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu ukoliko istu nije sam skrivio.

Članak 78.

Naknada plaće iz članka 77. ovoga Pravilnika koja tereti poslodavca isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaća.

Ostale novčane naknade

a) Naknada troškova prijevoza i službenog putovanja

Članak 79.

(1) Radnik koji živi u mjestu rada ima pravo na naknadu troškova za prijevoz na posao i s posla u visini iznosa mjesečne karte javnog gradskog prijevoza za prvu zonu.

(2) Radnik koji ne živi u mjestu rada ima pravo na naknadu troškova za prijevoz na posao i s posla u visini iznosa mjesečne karte javnog prigradskog prijevoza ovisno o udaljenosti, a najviše do 4. zone.

Članak 80.

(1) Radnik ima pravo na novčane primitke vezano za naknadu troškova službenog putovanja u zemlji u visini stvarnih troškova prijevoza, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog iznosa računa za spavanje.

(2) Radnik ima pravo na novčane primitke vezano za naknadu troškova uporabe privatnog vozila u službene svrhe po nalogu ravnatelja u visini iznosa utvrđenog posebnim propisom kojim se određuju naknade, potpore, nagrade, dnevnice i druga primanja koja se ne oporezuju porezom na dohodak.

b) Dnevnice

Članak 81.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu naknada za dnevnicu i to:

- od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnicе,
- duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnicа.

(2) Ako je radnik upućen na službeno putovanje s djecom poslodavca koje traje najmanje 8 sati, isplaćuje mu se iznos pune dnevnice.

(3) Isplata dnevnice i putnih troškova iz prethodnih odredbi ovog članka vrši se po nalogu ravnatelja poslodavca.

c) Otpremnine i darovi

Članak 82.

(1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesečne plaće kod poslodavca isplaćene u prethodnoj godini.

(2) Radniku kojem prestaje radni odnos otkazom nakon dvije godine neprekidnog rada, ukoliko sam radnik nije skrivio isti, pripada pravo na otpremninu u visini polovice prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

(3) Otpremnina iz stavka 2. ovog članka isplatit će se radniku posljednjeg dana rada kod poslodavca.

Članak 83.

(1) Radniku pripada dar u naravi do visine neoporezivog iznosa utvrđenog u Pravilniku o porezu na dohodak.

(2) Dar u naravi iz stavka 1. ovog članka pripada radniku ukoliko je proveo najmanje tri mjeseca kod poslodavca prije isplate iste.

Članak 84.

(1) Radniku povodom dana Svetog Nikole pripada pravo na isplatu u iznosu do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak za svako dijete do 15 godina starosti.

(2) Naknada iz stavka 1. ovog članka može se isplatiti do kraja godine u kojoj je dijete napunilo 15 godina.

d) Jubilarna nagrada

Članak 85.

(1) Radnik stječe pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidan rad u predškolskim ustanovama Grada Pule nakon navršenih 10 godina radnog staža. Neprekidnim radom iz st. 1. ovog članka smatra se rad u pravnim prednicima poslodavca koji je nastavljen kod poslodavca.

U slučaju iz st. 1. ovog članka isplaćuje se radniku za svakih navršenih pet godina radnog staža počevši od punih 10 godina radnog staža do visine neoporezivog iznos utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, uz plaću za mjesec u kojem je stekao pravo na isplatu jubilarne nagrade.

e) Solidarna pomoć

Članak 86.

(1) Radnik ili članovi njegove obitelji ostvaruju pravo na pomoć u slučaju smrti radnika ili članova njegove obitelji (djeteta, roditelja, očuha ili maćehe) do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak koje pravo mogu ostvariti u trenutku nastanka tog događaja.

Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć (potporu) po osnovi nastanka teške bolesti ili invalidnosti te teške bolesti ili invalidnosti djeteta ili supružnika u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak i to u godini nastanka bolesti ili invalidnosti.

Članak 87.

Pod pojmom „prosječna mjesečna plaća“ iz članka 82. stavak 1., 85. i 86. ovog pravilnika podrazumijeva se prosječna plaća kod poslodavca, isplaćena u prethodnoj godini.

Isprava o plaći

Članak 88.

(1) Računovodstvo poslodavca dužno je radniku prigodom isplate plaće, nadoknade plaće i otpremnine uručiti obračun iz kojega je razvidno kako su utvrđeni ti iznosi.

(2) Ako poslodavac na dan dospelosti ne isplati plaću, nadoknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, računovodstvo poslodavca dužno je do kraja mjeseca u kojem su dospjele rečene novčane isplate, uručiti radniku obračun iznosa koji mu je bila dužna isplatiti.

(3) Obračuni iz stavka 1. ovoga članka su ovršne isprave.

Sindikalna članarina

Članak 89.

(1) Računovodstvo poslodavca će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati je na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

(2) Pisanu suglasnost iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan dostaviti računovodstvu poslodavca.

Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem

Članak 90.

(1) Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

(2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

(3) Pravo poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

(4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

(5) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

IX. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu

Članak 91.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu poslodavcu, dužan je nastalu štetu naknaditi.

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

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

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

Članak 92.

(1) Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojoj je počinjena šteta.

(2) Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovoga članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

Članak 93.

Ako radnik na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a tu je štetu nadoknadio poslodavac, radnik je dužan poslodavcu nadoknaditi iznos isplaćen trećoj osobi.

Članak 94.

(1) Poslodavac će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja naknade štete ako bi se radnik zbog isplate naknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.

(2) Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu prouzročio kaznenim djelom s umišljajem.

Članak 95.

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

Članak 96.

(1) Radnik ima pravo na naknadu štete od strane poslodavca ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu poslodavac prouzroči štetu povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

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

(3) Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac će nadoknaditi prema općim propisima obveznog prava.

(4) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

X. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 97.

Ugovor o radu može prestati samo u slučajevima određenim Zakonom.

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 98.

(1) Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,

- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

(2) Poslodavac je dužan u roku od 8 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje te mu na njegov zahtjev izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

2. Posebne odredbe o prestanku radnog odnosa

Članak 99.

(1) Radnik kojemu se tijekom radnog odnosa naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost, upućuje se na liječnički pregled o trošku Ustanove.

(2) Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(3) Radnik koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovog članka prestaje radni odnos izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(4) Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada, potvrdi da je radna sposobnost radnika bitno narušena, poslodavac donosi odluku kojom se radnik raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima.

(5) Radniku, koji odbije raspored sukladno stavku 4. ovoga članka, prestaje radni odnos izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(6) Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos i u slijedećim slučajevima:

- ako poslodavac utvrdi da odgojitelj i stručni suradnik ne ostvaruju odgojno-obrazovni program sukladno zakonu i propisu donesenom na temelju zakona,
 - ako ne položi stručni ispit u propisanom roku,
- odnosno svi radnicima poslodavca koji ne udovoljavaju čl. 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, kao i u svim drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

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

Članak 100.

(1) Otkaz mora imati pisani oblik.

(2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

(4) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

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

(6) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(7) Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom 6 mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

(8) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremen nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

4. Otkazni rok

Članak 101.

- (1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok se određuje sukladno Zakonu o radu.
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.
- (3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. ovoga članka.

Članak 102.

- (1) Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu ravnatelj je dužan savjetovati se odnosno zatražiti prethodnu suglasnost sindikata (radničkog vijeća) o namjeravanoj odluci.
- (2) Kod otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga ako u roku od šest mjeseci od dana otkaza nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, ravnatelj je dužan radniku kojemu je otkazan ugovor o radu, ponuditi sklapanje novoga ugovora o radu.

XI. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 103.

- (1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dana dostave akta kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti ravnatelju zahtjev za zaštitu prava.
- (2) Ako ravnatelj u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 104.

Ako ravnatelj utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz članka 103. stavka 1. ovoga Pravilnika, odbacit će zahtjev radnika.

Članak 105.

Ako postupi prema članku 102. stavak 1. ovoga Pravilnika, odlučujući o zahtjevu, ravnatelj može:

- zahtjev odbiti kao neosnovan
- osporavani akt izmijeniti ili poništiti
- osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt.

Dostava pismena

Članak 106.

(1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnom mjestu.

(2) Potvrdu o izvršenom dostavljanju potpisuju dostavljač i radnik. Radnik treba na dostavnici sam označiti datum primitka pismena. Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na potvrdi.

(3) Kada radniku pismeno nije dostavljeno na radno mjesto, radniku se treba pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu. U slučaju odbijanja primitka pismena ili nepoznate adrese dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči poslodavca.

(4) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči poslodavca, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od tri dana od dana isticanja pismena.

XII. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 107.

(1) Poslodavac će osigurati radničkom vijeću, odnosno sindikalnom povjereniku u funkciji radničkog vijeća, prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

(2) Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, poslodavac će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom kod poslodavca i koji se ravnatelju pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.

(3) Sindikalni povjerenik ima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom o radu.

Članak 108.

Za izvještavanje radničkog vijeća odnosno sindikata o poslovnim podacima poslodavca propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikatom o namjeri donošenja pojedinih odluka ovlašten je i odgovoran ravnatelj.

Članak 109.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća, odnosno sindikata, uredit će se sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca, odnosno Kolektivnim ugovorom.

Članak 110.

(1) Skup radnika čine svi radnici zaposleni kod poslodavca.

(2) Skup radnika saziva radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti poslodavca.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika može sazvati ravnatelj.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 111.

Autentično tumačenje ovog Pravilnika daje Upravno vijeće.

Članak 112.

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

(2) Za prava iz radnog odnosa koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjivat će se odredbe Zakona o radu odnosno za radnika najpovoljnije pravo ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije uređeno.

Članak 113.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 12.07.2010.g. Klasa:601-02/10-01-02-26 Ur.br.: 2168/01-380/01-10-302, Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 20.04.2011.g. Klasa:601-02/11-01-73 Ur.broj:2168/01-380/01-11-192 i Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 05.09.2013.g. Klasa:601-02/13-01-25 Ur.broj:2168/01-380/01-13-266.

Članak 114.

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

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA:

Elena Gattoni Stepanov

**Klasa: 601-02/15-01-
Ur. broj: 2168/01-380/01-15-**

U Puli, 6. veljače 2015. godine

Ovaj pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči poslodavca i Internet stranici poslodavca 6. veljače 2015. godine, a stupa na snagu dana 14. veljače 2015. godine.

IL Regolamento è stato affisso alla bacheca dell'Istituzione e sulle pagine web dell'istituzione il 6 febbraio 2015, ed entra in vigore il 14 febbraio 2015.