

Na temelju članka 26. Zakona o radu (NN 94/13, 12//17 i 98/19) i članka 47. 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/Ustanova), nakon savjetovanja sa Radničkim vijećem/sindikalnim povjerenikom, na sjednici održanoj dana 29. rujna 2021. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

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 naknade radnika, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika te druga pitanja u svezi s radnim odnosima.

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

Članak 2.

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

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

Članak 3.

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.

Članak 4.

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.

Ravnatelj ili voditelj pravnih i općih poslova-tajnik ustanove, 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.

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.

Poslodavac je dužan 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.

Prava i obveze radnika i poslodavca iz ugovora o radu, zakona, Kolektivnog ugovora i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika, a Poslodavac vodi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

- 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.

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.

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.

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.

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.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu mora sadržavati dijelove o:

1. strankama te njihovu prebivalištu 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.

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.

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.

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

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

Odluku o izboru radnika donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

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 i izbor ravnatelja u skladu s odredbama zakona i Statuta.

Provjera radnikovih sposobnosti

Članak 18.

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

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.

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

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

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

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 27.

Pripravnički staž traje godinu dana. Stručno osposobljavanje za rad iz st. 3. čl. 25. može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Nakon isteka pripravničkog staža, odnosno stručnog osposobljavanja za rad, pripravnik polaže stručni ispit.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kada mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos.

Rok iz st. 3. ovog članka ne teče za vrijeme rodiljnog dopusta, privremene nesposobnosti za rad i vojne službe.

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.

Napredovanje u struci i promicanje u položajna zvanja

Članak 29.

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 mogu napredovati i stjecati položajna zvanja: odgojitelj mentor, odgojitelj savjetnik, stručni suradnik mentor, stručni suradnik savjetnik.

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

Odgojitelji i stručni suradnici mogu sukladno Pravilniku o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću izgubiti stečeno zvanje ako ne zadovolje ili ne dostave ocjene o svom radu u određenom roku.

III. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 30.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 31.

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.

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.

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 39.

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

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.

IV. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 40.

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

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

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

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

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.

Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.

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

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

Dane tjednog odmora iz stavka 3. ovoga članka određuje ravnatelj.

Članak 45.

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

Članak 46.

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.

Privremena nesposobnost za rad, rodiljni dopust i vojna služba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada.

Članak 47.

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

Iznimno od st. 1. ovog članka, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, osim radnika koji odlazi u mirovinu koji ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 48.

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

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

Članak 49.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dijelovima, osim ako narav i potrebe organizacije posla ne zahtijevaju drugačije korištenje godišnjeg odmora.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz prethodnog stavka ovoga Ugovora 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 radnik može prenijeti i iskoristiti 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 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 sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

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

- nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama

1 radni dan

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

Radnik plaćeni dopust radi dobrovoljnog davanja krvi ima pravo koristiti u sljedeća dva dana od dana davanja krvi, osim ako se s ravnateljem ne dogovori drugačije.

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

U dane plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

Članak 52.

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

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

Članak 53.

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 ili fakultetu, u trajanju od 10 radnih dana za svaku kalendarsku godinu,
- 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 za vrijeme trajanja osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od poslodavca.

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili s djelatnošću poslodavca.

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

Ako okolnosti vezane za ostvarivanje prava na plaćeni dopust nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

Neplaćeni dopust

Članak 54.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne kalendarske godine u trajanju do 30 dana pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova.

Neplaćeni dopust odobrava Upravno vijeće i to u sljedećim slučajevima:

- učešće u sportskim i drugim natjecanjima i skupovima,
- učešće u radu drugih udruga.,
- stručno obrazovanje za osobne potrebe,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 58.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete rada u kojima radnici za vrijeme obavljanja posla neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 59.

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

Odluke koje ovlaštena osoba donese u postupku zaštite dostojanstva radnika smatraju se odlukama poslodavca.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se internim aktom poslodavca primjenjujući odredbe Zakona o radu kojima je uređen institut zaštite dostojanstva radnika.

Članak 60.

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

Ako radnik nastavi sa skrivljenim ponašanjem iz stavka 1. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno mjesta skrivljenog ponašanja, a prema potrebi i iz prostora Ustanove.

Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 61.

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba o uznemiravanju odmah izvijestiti ravnatelja ili osobu iz članka 61. stavka 1.

U skladu s obavijesti radnika ravnatelj ili osoba iz članka 61. 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.

Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Članak 67.

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.

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 je suglasan s iskazanom namjerom radnika.

Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Članak 68.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja rodiljnog, 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.

Najava i korištenje prava

Članak 69.

Radnik koji tijekom korištenja prava na rodiljne i roditeljske vremenske potpore sukladno posebnom zakonu, namjerava mijenjati način korištenja prava ili namjerava ponovno uspostaviti neiskorišteno pripadajuće pravo, dužan je o tome obavijestiti poslodavca sukladno posebnom zakonu.

Poslodavac je dužan, sukladno posebnom zakonu, na pisanu obavijest iz stavka 1. ovoga članka, izdati pisanu izjavu o svojoj suglasnosti o iskazanoj radnikovoj namjeri, a u slučaju izvanrednog povećanja opsega rada, više sile i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, svojom izjavom može iskazati neprihvatanje takve radnikove namjere.

Ako poslodavac ne izda pisanu izjavu iz stavka 2. ovoga članka u roku od 15 dana, smatra se da je suglasan s iskazanom namjerom radnika iz stavka 1. ovoga članka.

Ako poslodavac izjavom i na način iz stavka 2. ovoga članka ne prihvati namjeru radnika iz stavka 1. ovoga članka, radnik može odustati od najave korištenja tih prava.

VI. 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 70.

radnik poslodavca kojega za to ravnatelj odredi ili pisano opunomoći, na osnovi prethodno pribavljene suglasnosti radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika.

VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NAKNADE

Plaća

Članak 75.

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.

Obračuni iz stavka 1. i 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Članak 76.

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 te dodaci na plaću.

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

Povećana plaća

Članak 77.

Radnik ima pravo na povećanje plaće u slijedećim slučajevima:

- kada odgojitelj radi sam u neposrednom radu s djecom u vremenu kada je predviđeno da istodobno rade dva odgojitelja 75%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad na dane blagdana utvrđene zakonom 150%
- za noćni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%
- za rad mentora š. pripravnikom ako radnik nije položajni mentor priznaje mu se 30 sati rada godišnje, odnosno 2,5 sati mjesečno. Vrijednost sata rada izračunava se za svakog radnika na osnovi parametara za izračun njegove plaće.

Članak 78.

Prekovremenim radom radnika koji rade u neposrednom radu s djecom smatraju se sati u neposrednom radu s djecom iznad dnevne norme neposrednog rada s djecom sukladno Zakonu.

Prekovremenim radom ostalih radnika smatraju se odrađeni sati iznad tjednog radnog vremena odnosno iznad 40 sati tjedno.

Uvećanje plaće za izvršeni prekovremeni rad isplaćuje se s plaćom za mjesec u kojem je prekovremeni rad izvršen.

Otpremnina

Članak 84.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesečne plaće u Ustanovi.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini polovice njegove prosječne mjesečne plaće koju je ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u predškolskim ustanovama Grada Pule.

Otpremnina iz stavka 1. i 2. ovog članka isplatit će se radniku sa zadnjom isplaćenom plaćom.

Članak 85.

Pod pojmom „prosječna mjesečna plaća“ iz članka 85. ovog Ugovora podrazumijeva se prosječna plaća u Ustanovi, isplaćena u prethodnoj godini.

Jubilarne nagrade

Članak 86.

Radnik stječe prvo na isplatu jubilarnih nagrada za neprekidan rad u ustanovi nakon navršenih deset (10) godina radnog staža.

Neprekidnim radnom iz stavka 1. ovog članka smatra se rad u pravnim prednicima predškolske Ustanove koji je nastavljen u Ustanovi.

U slučaju stavka 1. ovog članka isplaćuje se radniku za svakih navršenih pet godina radnog staža počevši od punih deset (10) godina radnog staža u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, uz plaću za mjesec u kojem je stekao pravo na isplatu jubilarne nagrade.

Dar djeci radnika

Članak 87.

Radniku će se isplatiti dar za svako dijete do 15 godina starosti, u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Dar za djecu će se isplatiti do kraja godine u kojoj je dijete navršilo 15 godina života.

Dar u naravi

Članak 88.

Radniku pripada pravo na dar u naravi u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pravo na isplatu iz st. 1. ovog članka pripada radnicima koji su neprekidno proveli u Ustanovi 3 mjeseca i nalaze se u radnom odnosu u Ustanovi na dan isplate.

Naknada troškova za prijevoz na posao i s posla isplaćuje se radniku jednom mjesečno prilikom isplate plaće, i to za 11. mjeseci u godini.

Naknada troškova za prijevoz se sukladno prethodnom stavku ovog članka neće isplaćivati u mjesecu lipnju.

Troškovi službenih putovanja i dnevnice

Članak 91.

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

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

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

Ako je radnik upućen na službeno putovanje s djecom iz vrtića koje traje najmanje 8 sati, isplaćuje mu se iznos pune dnevnice.

Isplata dnevnice i putnih troškova iz prethodnih odredbi ovog članka vrši se po nalogu ravnatelja Ustanove.

Visina dnevnice za službeno putovanje u Republici Hrvatskoj utvrđuje se Pravilnikom o porezu na dohodak, a visina dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se odlukom Vlade RH.

Isprava o plaći

Članak 92.

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

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.

Obračuni iz stavka 1. ovoga članka su ovršne isprave.

Sindikalna članarina

Članak 93.

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.

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

Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem

Članak 94.

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.

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

Članak 99.

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

Članak 100.

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

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

Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Ustanova će nadoknaditi prema općim propisima obveznog prava, odnosno prema ovršnoj ispravi.

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

Članak 101.

Poslodavac je dužan pisano upozoriti radnika na kršenje obveza iz radnog odnosa uvjetovane ponašanjem radnika i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze.

IX. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 102.

Ugovor o radu može prestati samo u slučajevima određenim Zakonom.

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 103.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 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.

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.

Posebne odredbe o prestanku radnog odnosa

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 107.

Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu ravnatelj je dužan savjetovati se odnosno zatražiti prethodnu suglasnost sindikata (radničkog vijeća) o namjeravanoj odluci.

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.

X. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 108.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti ravnatelju zahtjev za zaštitu prava.

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 109.

Ako ravnatelj utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz članka 108. stavka 1. ovoga Pravilnika, odbacit će zahtjev radnika.

Članak 110.

Ako postupi prema članku 108. stavak 1. ovoga Pravilnika, odlučujući o zahtjevu, ravnatelj može:

- zahtjev odbiti kao neosnovan,
- osporavanu odluku izmijeniti ili poništiti,
- osporavanu odluku ukinuti i donijeti novu odluku.

Dostava pismena

Članak 111.

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

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.

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 Ustanove.

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

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

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA:


Elena Gattoni Stepanov

Klasa: 601-02/21-01-59

Ur. broj: 2168/01-380/01-21-386

U Puli, 29. rujan 2021.

Ovaj pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči poslodavca 29. rujna 2021.godine, a stupa na snagu dana 07. listopad 2021. godine.