

Na temelju članka 26. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) Dječji vrtić Maslačak, Borka Šarlije-Kese 23, OIB: 09412704222 (dalje: Dječji vrtić), 27. siječnja 2023. godine, donio je

PRAVILNIK O RADU

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika u Dječjem vrtiću, uvjeti rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, odmori i dopusti, odgovornost radnika, naknada štete, prestanak radnog odnosa, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa i druga pitanja u vezi s radom.

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

Članak 2.

Organizacija i ustroj rada Dječjeg vrtića, radna mjesta, opis poslova i posebni uvjeti što ih radnik mora ispunjavati za njihovo obavljanje, kao i plaće, naknade plaće i druga materijalna primanja radnika, temelji i mjerila te način obračunavanja i rokovi za njihovu isplatu uređuju se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu, načinu rada i plaćama i drugim materijalnim primanjima radnika Dječjeg vrtića.

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno u skladu s naravi i vrstom rada.

Svakom radniku, uz puno poštivanje prava i dostojanstva, jamči se mogućnost izvršavanja njegovih ugovornih obveza.

II. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 4.

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

Članak 5.

Diskriminacija iz članka 5. ovog Pravilnika zabranjena je na području rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji.

Članak 6.

Sve mjere koje su predviđene Zakonom o radu, te drugim posebnim zakonima i odredbama kolektivnih ugovora koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenih kategorija radnika, kao što su odredbe o zaštiti invalida, starijih radnika, trudnica i žena koje se koriste pravima iz zaštite majčinstva, te odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, posvojitelja i skrbnika, ne smatraju se diskriminacijom.

Članak 7.

Diskriminaciju predstavlja i uznemiravanje, što znači svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 5. ovog Pravilnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 8.

Upravno vijeće Dječjeg vrtića je dužno imenovati osobu koja je osim Upravnog vijeća ovlašteno primati i rješavati u svezi sa zaštitom dostojanstva radnika.

Članak 9.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva.

Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili izjavljuje usmeno na zapisnik.

Članak 10.

Upravno vijeće Dječjeg vrtića, odnosno druga osoba koju Upravno vijeće imenuje je dužna najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Upravno vijeće Dječjeg vrtića ili druga osoba iz članka 9. ovog Pravilnika u postupku ispitivanja utemeljenosti pritužbe i njezina rješavanja, izvodi sve dokaze kojima se može pravno valjano utvrditi istina o navodima i tvrdnjama iz pritužbe (ispitivanja radnika protiv kojeg je pritužba podnesena i podnositelja pritužbe, a po potrebi i njihovo suočenje, ispitivanje svjedoka i dr.).

Ako Upravno vijeće Dječjeg vrtića, odnosno osoba iz čl. 9. ovog Pravilnika ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, radnik koji je podnio pritužbu ima pravo prekinuti rad sve dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ukoliko postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi radnikovo dostojanstvo, radnik nije dužan pritužbu dostaviti poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zaštitu tražio pred nadležnim sudom i o tome poslodavca obavijestio u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 3. i 4. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Svi podaci koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika smatraju se tajnom.

III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 11.

Radni odnos u Dječjem vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.

Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, 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.

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

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

Prilikom zasnivanja radnog odnosa u Dječjem vrtiću vodit će se računa o smetnjama za zasnivanje radnog odnosa propisanim člankom 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 12.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji se sklapa u pisanom obliku.

Ugovor o radu mora sadržavati sve uglavke propisane Zakonom o radu.

Članak 13.

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

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

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

Članak 14.

Iznimno, ugovor o radu se može sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Članak 15.

Probni rad u trajanju od najmanje tri mjeseca obavezan je za sve radnike s kojima se ugovor o radu sklapa na neodređeno vrijeme.

Probni rad se ugovara da bi se utvrdilo ima li radnik stručne i druge sposobnosti kakve se zahtijevaju za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklapa ugovor o radu.

Odluku o zadovoljavanju na poslovima i zadaćama donosi Upravno vijeće Dječjeg vrtića te je saopćava radniku u pisanoj formi najkasnije zadnjeg dana kada ističe probni rad.

IV. PRIPRAVNIČKI STAŽ I STRUČNO OSPOSABLJAVANJE ZA RAD BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Članak 16.

Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik u Dječjem vrtiću zasniva radni odnos kao pripravnik.

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

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, ovisno o planu potreba Dječjeg vrtića za popunu određenih poslova.

Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad te druga pitanja radnog odnosa pripravnika.

Članak 17.

Pripravnički staž traje 12 mjeseci.

Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.

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

Rok iz stavka 4. ovoga članka ne teče za vrijeme rodiljnog dopusta, privremene nesposobnosti za rad i vojne službe.

Članak 18.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika.

Članak 19.

Odgojitelja i stručnog suradnika koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik, Dječji vrtić može primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

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

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Ugovor o stručnom osposobljavanju sklapa se u pisanom obliku.

V. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 20.

Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

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

Dnevno radno vrijeme ne može biti kraće od 8 niti duže od 12 sati, osim kada je određen prekovremeni rad u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

Radnik mora biti obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju kada je određen prekovremeni rad u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

Članak 21.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

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

Radnik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

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

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno utvrđenom radnom vremenu.

Članak 22.

Ukoliko je to zbog potrebe rada nužno, raspored radnog vremena može se rasporediti u nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima, sve sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 23.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi Upravno vijeće Dječjeg vrtića ili osoba koju on ovlasti.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Članak 24.

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

Članak 25.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, koji radnici koriste nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

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

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 2. ovoga članka, može ga koristiti naknadno u dogovoru, odnosno prema odluci Upravnog vijeća Dječjeg vrtića.

Članak 26.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

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

Članak 27.

Godišnji odmor iz čl. 27. ovog Pravilnika radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

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

Članak 28.

Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor iz čl. 27. ovog Pravilnika nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.

Članak 29.

Godišnji odmor iz čl. 27. ovog Pravilnika uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

• s obzirom na dužinu radnog staža:

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

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se godišnji odmor iz čl. 27. ovog Pravilnika uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u stavku 1. ovoga članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

Članak 30.

Godišnji odmor u pravilu se koristi u srpnju ili kolovozu.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se rasporedom korištenja godišnjeg odmora.

Raspored korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj Dječjeg vrtića, vodeći računa o pisanoj želji svakoga pojedinog radnika, ukoliko je isto moguće.

Raspored korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka donosi se najkasnije do kraja svibnja te o rasporedu obavještava radnike.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

Članak 31.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

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

Članak 32.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodnog dopusta odnosno zbog vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka određuje ravnatelj Dječjeg vrtića.

Članak 33.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti neposredno nadređenog radnika najmanje jedan dan prije.

Članak 34.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj Dječjeg vrtića.

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

Članak 35.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima iz stavka 2. smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 36.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

-zaključenje braka i životnog partnerstva	5 radnih dana
-zaključenje braka djeteta radnika	2 radna dana
-rođenje djeteta	5 radnih dana
-smrti supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika	5 radnih dana
-smrti brata, sestre	4 radna dana

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

U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi dan plaćenog dopusta, u pravilu se koristi neposredno nakon darivanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja neposredno nakon darivanja krvi dan plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s neposredno nadređenim radnikom.

Članak 37.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.

Ako okolnosti iz članka 37. ovoga Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 38.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Dječjeg vrtića, a osobito radi: gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, vlastitog školovanja, doškovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije radnika za vlastite potrebe.

Kad to okolnosti zahtijevaju može se radniku neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj uz suglasnost osnivača.

Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Dječjeg vrtića.

Članak 39.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 40.

Dječji vrtić je dužan primjenjivati propise s područja zaštite na radu i stalno raditi na unapređivanju te zaštite.

Dječji vrtić osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika osobito: pribavljanjem i održavanjem postrojenja, uređaja, opreme, alata i drugih sredstava za rad; održavanjem mjesta rada i pristupa mjestu; prilagođavanjem promjenama okolnosti; poduzimanjem mjera zaštite zdravlja i sigurnosti radnika pri radu; sprječavanjem opasnosti pri radu; obavješćivanjem radnika o opasnostima; osposobljavanjem radnika za rad na siguran način i provedbom odgovarajućih propisa, pravila, mjera i postupaka za zaštitu na radu, zaštitu od požara i zaštitu čovjekove okoline.

Članak 41.

U provedbi propisa, pravila, mjera i postupka zaštite na radu, zaštite od požara i zaštite čovjekove okoline svaki je radnik, bez obzira na radno mjesto na kojemu se nalazi, dužan osobito:

1. stalno usavršavati svoja znanja i sposobnosti i podvrći se njihovoj provjeri, radi uspješnog ostvarivanja rada na siguran način; pridržavati se svih propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i naputka proizvođača za rad i sredstava za zaštitu;
2. raditi s dužnom pozornošću i na način kojim se ne ugrožava njegovo zdravlje, zdravlje drugih radnika ni sigurnost sredstava za rad i predmeta rada;
3. stalno održavati sredstva za rad te osobna i zajednička zaštitna sredstva i služiti se njima u svemu prema propisima i stručnim uputama o regularnoj uporabi;

4. bez odgađanja upozoriti neposrednog rukovoditelja ili drugoga za to ovlaštenog radnika na svaki uočeni kvar, odnosno drugi nedostatak na postrojenju, aparatu i sl., na osobnome ili zajedničkom zaštitnom sredstvu; ili na neredovitu pojavu pri radu i postupke drugih osoba, kojim bi se mogli uništiti ili oštetiti određena materijalna sredstva ili ugroziti život ili zdravlje radnika;
5. pristupiti zdravstvenim i drugim pregledima u svezi sa zaštitom na radu;
6. u postupku zasnivanja radnog odnosa i tijekom rada upoznati poslodavca i nadležnog liječnika o eventualnim nedostacima ili bolestima koje bi pri obavljanju određenih poslova mogle uzrokovati štetne posljedice po njegov život ili zdravlje, ili živote ili zdravlje drugih radnika;
7. upozoriti i suradnike na poslu na opasnosti pri radu;
8. podvrgi se svakoj provjeri je li pod utjecajem alkohola, drugoga sredstva ovisnosti ili određene bolesti;
9. strogo se pridržavati propisa o zabrani pušenja i propisa o sprečavanju požara.

Članak 42.

Radnik je obvezan Dječjem vrtiću, u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, dostaviti odnosno dati sve osobne podatke predviđene propisima o evidencijama u području rada, te podatke za obračun poreza i specijalističkim znanjima; zdravstvenom stanju i invaliditetu; ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem; te podatke u svezi sa zaštitom majčinstva i sl.

Izmijenjeni podaci moraju se Dječjem vrtiću pravodobno dostaviti, odnosno predati.

Dječji vrtić posebnom odlukom određuje osobu koju ovlašćuje na prikupljanje, korištenje i dostavu podataka iz stavka 1. i 2. ovog članka trećim osobama, sukladno propisima.

Članak 43.

Svi značajniji podaci o poslovanju, poslovne ili osobne naravi, o ustroju, poslovnom programu i postupcima kojima se u obavljanju obveza iz radnog odnosa upoznaju i koriste radnici zaposleni u Dječji vrtić, smatraju se poslovnom tajnom.

Povreda tajnosti podataka iz prethodnog stavka predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

VII. NAKNADA ŠTETE

Članak 44.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Dječjem vrtiću, dužan je štetu nadoknaditi.

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

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju jednakim dijelovima.

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

Članak 45.

U slučaju kada se visina štete ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje njezina iznosa uzrokovalo nerazmjerne troškove, utvrđuje se paušalni iznos naknade štete na temelju knjigovodstvene vrijednosti uništene ili oštećene stvari.

Članak 46.

Postojanje štete, okolnosti pod kojima je ona nastala, visinu štete, počinitelja kao i visinu naknade štete utvrđuje povjerenstvo od tri člana koje imenuje Upravno vijeće Dječjeg vrtića.

Članak 47.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadilo Dječjeg vrtića, dužan je Dječjem vrtiću nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 48.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Dječji vrtić je dužno radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 49.

Ugovor o radu prestaje u slučajevima propisanim Zakonom o radu i Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 50.

Ugovor o radu mogu otkazati Dječji vrtić i radnik, po postupku i pod uvjetima predviđenim zakonom.

Članak 51.

Dječji vrtić može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok u slučaju:

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

Članak 52.

Dječji vrtić i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Radniku koji odbije izvršiti odluku Upravnog vijeća o upućivanju na liječnički pregled u slučaju njegovog narušenog psihofizičko stanja do te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost, sve u skladu sa Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, prestaje radni odnos u dječjem vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

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

Ako radnik bude pravomoćno osuđen za neko od kaznenih djela počinjenih s namjerom protiv života i tijela, protiv Republike Hrvatske, protiv pravosuđa, protiv javnog reda, protiv imovine, protiv službene dužnosti, protiv čovječnosti i ljudskog dostojanstva, protiv osobne slobode, protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, protiv braka, obitelji i djece, protiv zdravlja ljudi, protiv opće sigurnosti, krivotvorenja, te bilo koje drugo kazneno djelo počinjeno na štetu djeteta ili korištenjem djeteta ili maloljetne osobe, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu, ili neko od prekršajnih djela za nasilničko ponašanje, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu, Dječji vrtić otkazat će ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a nakon isteka tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju poslodavac, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.

Članak 53.

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

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu

- 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
- 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
- 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice zakonom utvrđenih rokova.

U slučaju da radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom, ugovorom o radu i aktima Dječjeg vrtića, Upravno vijeće Dječjeg vrtića može pod uvjetima i na način utvrđen zakonom i ugovorom o radu radniku otkazati ugovor.

Članak 54.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Upravno vijeće Dječjeg vrtića je dužna radnika pismeno upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Upravnog vijeća da to učini.

Članak 55.

Obveza prethodnog pismenog upozorenja ne postoji u slučaju osobito teške povrede iz radnog odnosa od strane radnika ili zbog neke druge osobito važne činjenice uslijed koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa poslodavaca i radnika, nastavak radnog odnosa nije moguć (izvanredni otkaz).

Članak 56.

Smatrat će se da radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom osobito u sljedećim slučajevima:

1. neopravdani izostanak s posla,
2. kašnjenje, prijevremeni odlazak s radnog mjesta ili produženo korištenje dnevnog odmora,
3. izvršavanje radnih obveza znatno ispod prosjeka, odnosno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu.

Članak 57.

Osobito teškim povredama iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom smatraju se osobito:

1. namjerno i grubo odbijanje ili neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
2. odbijanje izvršavanja radnog naloga,
3. zlouporabe položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
4. zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti ili slične spriječenosti za rad,
5. neopravdano izostajanje s posla dva radna dana uzastopce ili pet radnih dana tijekom kalendarske godine,
6. učestalo neopravdano kašnjenje na posao ili napuštanje posla tijekom rada, bez odobrenja ovlaštenog radnika,
7. opijanje za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju ili odbijanje podvrgavanju alkotestu, ako njegovo ponašanje ukazuje na moguću alkoholiziranost, ili unošenje u prostore poslodavca alkohola ili opijata,
8. uzimanje omamljujućeg sredstva za vrijeme rada ili dolazak na rad u omamljenom stanju, kao i odbijanju podvrgavanja testu na druge opijate, ako njegovo ponašanje ukazuje na moguću opijenost,
9. otuđenje ili uništavanje imovine poslodavca, bez obzira na njezinu vrijednost,
10. nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca,
11. izazivanje nereda, tučnjave, ili grub, ili drugi neciviliziran odnos prema drugim radnicima ili strankama,
12. odavanje poslovne ili službene tajne,
13. obavljanje rada za svoj ili tuđi račun iz djelatnosti poslodavca,
14. iznošenje ili prenošenje putem medija netočnih podataka o radu poslodavca,
15. davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka poslodavca, učinjeno

namjerno ili iz krajnje nemarnosti,

16. onemogućavanje ovlaštenog radnika u provedbi popisa imovine, revizije ili drugog oblika kontrole,

17. ometanje radnika u izvršenju radnog zadatka,

18. uznemiravanje ili spolno uznemiravanje suradnika ili drugih radnika, ili osoba kojima dolazi u doticaj pri izvršavanju obveza iz radnog odnosa,

19. neovlašteno unošenje oružja, eksplozivnih stvari ili drugih opasnih sredstava u prostorije poslodavca,

20. uvođenje neovlaštenih osoba u prostorije poslodavca,

21. kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi s radom,

22. postupanje protivno internim aktima poslodavca.

Osobito teškom povredom smatra se i svaka druga povreda obveze iz radnog odnosa, ako je učinjena u vrijeme i na način kojim se poslodavcu onemogućuje ili bitno otežava izvršenje poslovne obveze, ili ako zbog toga nastane znatna materijalna šteta, odnosno narušavanje ugleda poslodavca, ili je poslodavac pozvan na odgovornost, ili je nastala ozljeda na radu, ili su nastali manjkovi na imovini poslodavca, ili što drugo što ukazuje na mogućnost kaznene ili prekršajne odgovornosti, ili odgovornosti za naknadu štete.

IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 58.

O pravima i obvezama radnika iz radnog odnosa odlučuje Upravno vijeće Dječjeg vrtića.

Članak 59.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Dječjeg vrtića ostvarenje toga prava.

Ako Dječji vrtić u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 60.

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili drugim pravilnikom predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana konačnog okončanja tog postupka.

Članak 61.

Sve odluke, obavijesti i drugi pisani akti u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika izravno se uručuju radnicima na njihovim mjestima rada, uz naznaku nadnevka uručenja i potpis radnika koji potvrđuje primitak odluke, odnosno drugog pismena.

U slučaju da radnik odbije primiti odluku, o tome se na odluci stavlja zabilješka uz naznaku nadnevka pokušaja dostave, a odluka se stavlja na oglasnu ploču u poslovnim prostorijama Dječjeg vrtića. Pismeno se smatra dostavljenim protekom roka od 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči.

Članak 62.

Ako radnik nije prisutan na poslu, odluka se dostavlja putem pošte, preporučenim putem, na adresu koju je radnik dostavio.

U slučaju da radnik ili član obitelji radnika, odbije primitak odluke, odluka se stavlja na oglasnu ploču te se protekom roka od 8 dana od dana isticanja na oglasnoj ploči, odluka smatra dostavljenom radniku.

Ako se odluka ne može dostaviti radniku zbog dostavljanja netočne adrese, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči uz naznaku dana isticanja. Pismeno se smatra dostavljenim protekom roka od 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči.

Odluke koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava.

X. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 63.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića.

DJEČJI VRTIĆ MASLAČAK

zastupan po ravnateljici Ani Motl Demo
