Na temelju članka 41. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN br. 10/97, 107/07, i 94/13) i članka 40. Statuta Dječjeg vrtića Leptirići Bibinje, uz suglasnost Osnivača, Upravno vijeće Dječjeg vrtića na 53. sjednici održanoj 30. kolovoza 2019. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

DJEČJEG VRTIĆA LEPTIRIĆI BIBINJE

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) Dječji vrtić LEPTIRIĆI Bibinje kao poslodavac (u daljem tekstu: Dječji vrtić) uređuje uvjete rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze Dječjeg vrtića i svih zaposlenika (u daljnjem tekstu – radnika), plaće i novčane naknade radnika, zaštitu dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Dječjem vrtiću.

Članak 2.

(1) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na radnike koji su s Dječjim vrtićem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme.

(2) Nitko u Dječjem vrtiću ne može stupiti na rad bez sklopljenog ugovora o radu.

(3) Kod sklapanja ugovora o radu s radnikom, ravnatelj Dječjeg vrtića (u daljnjem tekstu: ravnatelj) može od radnika tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovornih poslova.

Članak 3.

(1) Prigodom stupanja radnika na rad, ravnatelj vrtića je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Dječjem vrtiću.

(2) Ravnatelj će omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i drugih akata kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika i Dječjem vrtića.

Članak 4.

(1) Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno prema uputama ili radnim nalozima ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj.

(2) Prava i obveze radnika i Dječjeg vrtića iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika, ostvaruju se od dana početka rada radnika u Dječjem vrtiću.

IZBOR RADNIKA I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA
a) Sklapanje ugovora o radu

Članak 5.

(1) Potrebu zapošljavanja novih radnika u Dječjem vrtiću utvrđuje ravnatelj.

(2) Prije zasnivanja radnog odnosa na neodređeno s novim radnikom poslodavac je dužan pribaviti prethodnu usmenu ili pismenu suglasnost Općine Bibinje (u daljnjem tekstu: Osnivač).

(3) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se Dječji vrtić i radnik usuglase o bitnim stavkama ugovora.

(4) Prigodom pregovora o sklapanju ugovora o radu ili prigodom procjene radnikove sposobnosti sukladno članku 17. ovog Pravilnika zabranjeno je svako postupanje koje može imati obilježje diskriminacije radnika.

(5) O prestanku radnog odnosa s radnikom iz stavka 2. ovog članka Dječji vrtić je dužan obavijestiti Osnivača.

Članak 6.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Ugovor o radu u ime Dječjeg vrtića sklapa ravnatelj.

(2) Ugovor o radu sklopljen između Dječjeg vrtića i radnika mora sadržavati podatke o:

1. strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. o mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. o nazivu, naravi ili vrsti rada, odnosno popisu ili opisu poslova na kojima se radnik zapošljava,
4. o danu otpočinjanja rada,
5. o očekivanom trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. o trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Dječji vrtić, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. o osnovnoj plaći, dodatcima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. o trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

(3) U slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredbi zakona, podzakonskog akta i ovog Pravilnika, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

Članak 7.

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

(2) Pisana potvrda iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati sve podatke ugovora o radu iz članka 6. ovog Pravilnika.

(3) Prilikom oglašavanja potrebe zapošljavanja radnika, u oglasu (natječaju) mora biti jasno istaknuto da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola.

Članak 8.

(1) Ravnatelj je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

(2) Smatra se da je Dječji vrtić ispunio obvezu iz prethodnog stavka ako radniku uruči presliku pisanog obrasca prijave ovjerenu od strane nadležnog tijela mirovinskog odnosno zdravstvenog osiguranja.

Članak 9.

Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti aneks ugovora kojim mijenjaju pojedine stavke ugovora o radu.

b) Sklapanje ugovora o radu s odgojiteljima, stručnim suradnicima, medicinskom sestrom i ostalim radnicima

Članak 10.

(1) Prije sklapanja ugovora o radu s odgojiteljima, stručnim suradnicima, medicinskom sestrom (u daljnjem tekstu: odgojitelji i stručni suradnici) te sa ostalim administrativno tehničkim radnicima i pomoćnim radnicima (u daljnjem tekstu: ostali radnici) obvezno se provodi postupak izbora na temelju javnog natječaja.

(2) Odluku o objavi javnog natječaja donosi Upravno vijeće.

(3) 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.

Članak 11.

(1) Natječaj iz članka 10. treba sadržavati:

1. puni naziv i sjedište Dječjeg vrtića,
2. naziv ili vrstu rada za koji se radnik zapošljava,
3. uvjete koje radnici treba ispuniti za zasnivanje radnog odnosa,
4. isprave kojima dokazuje ispunjenost uvjeta iz točke 3.,
5. vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu i
6. rok u kojemu kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj.

(2) Pored podataka iz stavka 1. ovoga članka u natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

Članak 12.

(1) Odluku o izboru između kandidata prijavljenih na natječaj donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(2) S izabranim kandidatom ravnatelj sklapa ugovor o radu sukladno članku 6. ovog Pravilnika ili izabranom kandidatu uručuje pisanu potvrdu o radu sukladnu članku 7. ovog Pravilnika.

Članak 13.

Sudionike natječaja za izbor radnika koji nisu izabrani ravnatelj izvješćuje sukladno tekstu natječaja.

Članak 14.

(1) Iznimno, ravnatelj može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme bez objavljivanja javnog natječaja na način propisan Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine", br. 10/97,107/07,94/13 ; u daljnjem tekstu: Zakon o predškolskom odgoju) i Statutom Dječjeg vrtića:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana.

(2) Ako se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete utvrđene Pravilnikom o

unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića (u daljnjem tekstu: Pravilnik o ustrojstvu), odnosno

Zakonu i na njemu temeljenim aktima, može se izabrati osoba koja ne ispunjava uvjete.

(3) S osobom iz stavka 2. ovog članka zaključuje se ugovor o radu na određeno vrijeme do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci.

Članak 15.

(1) Ako su zakonom, drugim propisom ili općim aktom Dječjeg vrtića za obavljanje pojedinih poslova utvrđeni posebni uvjeti, ravnatelj može sklopiti ugovor o radu samo s radnikom koji ispunjava te uvjete.

(2) Radi utvrđivanja zdravstvenih sposobnosti za obavljanje određenih poslova, ravnatelj može uputiti radnika na liječnički pregled.

(3) Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika iz stavka 2. ovog članka snosi Dječjeg vrtić.

Članak 16.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

(2) Ravnatelj može odlučiti o potrebi sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, obavljanjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(3) Pod objektivnim razlozima iz stavka 2. ovoga članka za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme podrazumijeva se:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika
- privremeno povećanje opsega posla
- privremeno zapošljavanje do zapošljavanja radnika s potrebnim uvjetima
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana
- drugi razlozi utvrđeni propisom ili godišnjim planom i programom rada Dječjeg vrtića .

Članak 17.

(1) Ravnatelj je dužan radniku koji je zaposlen u Dječjem vrtiću na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je u Dječjem vrtiću zaposlen na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme kada se radi o obavljanju poslova s istim ili sličnim stručnim zvanjima i vještinama.

(2) Radnike koji su u Dječjem vrtiću zaposleni na određeno vrijeme ravnatelj je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

c) Provjera sposobnosti radnika

Članak 18.

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

(2) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi se razgovorom s radnikom, upućivanjem radnika na liječnički pregled i slično.

Članak 19.

(1) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 18. ovoga Pravilnika obavlja ravnatelj ili radnik Dječjeg vrtića kojega ravnatelj za to opunomoći.

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

(3) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Dječjem vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje samo ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.

d) Probni rad

Članak 20.

(1) Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Trajanje probnog rada uglavljuje se ugovorom o radu, a ne može se ugovoriti u vremenu duljem od šest mjeseci.

Članak 21.

Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba odnosno radnik kojeg za to opunomoći ravnatelj.

Članak 22.

Radniku koji na probnom radu nije zadovoljio otkazuje se ugovor o radu danom dostave otkaza ugovora o radu, uz zakonom propisani otkazni rok. Radnik se obavještava u pisanom obliku.

e) Trajanje ugovora o radu

Članak 23.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kada je zakonom ili provedbenim propisom drugačije određeno.

(2) Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje Dječji vrtić i radnika dok ne prestane na način propisan Zakonom o radu.

Članak 24.

(1) Ravnatelj će sklopiti Ugovor o radu na određeno vrijeme zbog objektivnih razloga koji su opravdani rokom, obavljanjem određenog posla ili nastupanjem određenog posla, ili nastupanjem određenog događaja.

(2) Pod objektivnim razlozima iz stavka 1. ovog članka, za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme podrazumijeva se:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika/ce,
- privremeno povećanje opsega posla
- privremeno zapošljavanje do zapošljavanja radnika s potrebnim uvjetima i slično, sukladno Zakonu o radu i Zakonu o predškolskom odgoju.

Članak 25.

(1) Ugovor o radu prestaje sukladno odredbama Zakona o radu.

(2) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(3) O prestanku ugovora o radu iz stavka 2. ovog članka ravnatelj je dužan na vrijeme izvijestiti radnika u pisanom obliku.

Članak 26.

Za vrijeme trajanja radnog odnosa, bez obzira je li ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, ravnatelj može radnika i bez njegovog prethodnog pristanka rasporediti na rad u vrtiću iz jednog objekta u drugi, na obavljanje poslova istog radnog mjesta za koje je sklopljen ugovor o radu, ukoliko za to postoje opravdani razlozi.

PRIPRAVNICI

Članak 27.

Pripravnici u Dječjem vrtiću su osobe koje se prvi put zapošljavaju na poslovima odgojitelja ili stručnog suradnika uz uvjet stažiranja, odnosno polaganja stručnog ispita.

Prava i obveze Dječjeg vrtića i odgojitelja i stručnih suradnika pripravnika iz stavka 1. ovoga članka podrobnije se uređuju ugovorom o radu, u skladu sa odredbama Zakona o predškolskom odgoju i drugim propisima.

RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 28.

(1) Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

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

(3) Dnevno radno vrijeme ne može biti kraće od 8 ni duže od 12 sati, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Članak 29.

(1) Raspored radnog vremena, odnosno radnih obveza radnika utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom.

(2) Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promijeni rasporeda pisanim putem.

Nepuno radno vrijeme

Članak 30.

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

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

(3) 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.

(4) 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.

(5) 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.

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

Prekovremeni rad

Članak 31.

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

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako zbog prirode prijeke potrebe, ravnatelj nije u mogućnosti da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, svoj usmeni zahtjev je dužan pisano potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Ukupno trajanje rada radnika, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 50 sati tjedno (40 sati redovnog rada + 10 sati prekovremenog rada).

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

(5) Osim u slučaju više sile, prekovremeni rad se ne može naložiti: trudnici, roditelju s djetetom do tri godine života, samohranom roditelju s djetetom do šest godina života, radniku koji radi polovicu radnog vremena iz zdravstvenih razloga, roditelju koji radi polovicu radnog vremena zbog brige o djetetu s posebnim potrebama, osim u slučaju da neposredno nadređenoj osobi dostave pisanu izjavu o pristanku na takav rad.

(6) Prigovor protiv naloga o prekovremenom radu ne odgađa izvršenje naloga i radnik je dužan odraditi prekovremeni rad.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 32.

(1) Radnik mora biti obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, u pisanom obliku, s naznakom poslova koje će obavljati i vremenom obavljanja istih, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada i drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe.

(2) Po potrebi, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(4) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

(5) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 6 mjeseci.

1. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 33.

(1) Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi ravnatelj.

(2) Vrijeme odmora iz stavaka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena ni u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Dnevni odmor

Članak 34.

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

Tjedni odmor

Članak 35.

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

(2) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

(3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora, tj. subotu i nedjelju, isto se može urediti posebnom odlukom ravnatelja, te se u tom slučaju, radnika osigurava korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

(4) Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, u dogovoru, odnosno prema odluci neposredno nadređene osobe, osigurat će mu se korištenje tjednog odmora najkasnije u roku od 14 dana.

Trajanje godišnjeg odmora

Članak 36.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Članak 37.

(1) Godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. **s obzirom na složenost poslova i stupanj stručne spreme**:

– magistar struke ili stručni specijalist	**5 dana**
– sveučilišni prvostupnik ili stručni prvostupnik	**4 dana**
– radnik sa srednjom stručnom spremom	**3 dana**
– svi ostali radnici sa stručnog spremom nižom od srednje stručne spreme	**2 dana**

2. **s obzirom na dužinu radnog staža:**

– od navršenih 5 do 9 godina radnog staža	**2 dana**
– od navršenih 10 do 14 godina radnog staža	**3 dana**
– od navršenih 15 do 19 godina radnog staža	**4 dana**
– od navršenih 20 do 24 godina radnog staža	**5 dana**
– od navršenih 25 do 29 godina radnog staža	**6 dana**
– od navršenih 30 do 34 godina radnog staža	**7 dana**
– od navršenih 35 i više godina radnog staža	**8 dana**

3. **s obzirom na posebne socijalne uvjete:**
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom **2 dana**
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po **1 dan**
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s posebnim potrebama, bez obzira na ostalu djecu još **3 dana**
- osobi s invaliditetom **3 dana**

4. **s obzirom na posebne uvjete rada:**
- rad na poslovima sa otežanim ili posebnim uvjetima rada **2 dana**

(2) Rad na poslovima sa otežanim ili posebnim uvjetima rada odnosi se jedino na radna mjesta propisana Pravilnikom o ustrojstvu, i to konkretno radna mjesta:

- **odgojitelj**
- **kuharice**
- **pomoćne kuharice**
- **radnik na tehničkom održavanju (domar-vozač-ložač)**
- **spremačice**

(3) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 4 stavka 1. ovoga članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

(4) Pravo na uvećanje dana godišnjeg odmora s osnove invalidnosti ima radnik kojemu je rješenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja utvrđena invalidnost.

Naknada za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 38.

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

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 39.

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

Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 40.

(1) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani određeni zakonom te dani plaćenog dopusta.

(2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 41.

(1) Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid radnog odnosa odnosno rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način propisan odredbom članka 36. i članka 37. ovoga Pravilnika nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.

(2) Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom službe u smislu stavka 1. ovog članka.

(3) Za vrijeme trajanja probnog rada radnik nema pravo koristiti godišnji odmor.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 42.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 41. stavkom 1. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 36. i članka 37. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Iznimno od članka 36. i članka 37. te članka 41. stavak 1. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

(3) Ako je radniku iz stavka 2. ovog članka, prije prestanka radnog odnosa bilo omogućeno korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, poslodavac nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

(4) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Naknada plaće za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 43.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Dječji vrtić Leptirići Bibinje je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, bez svoje krivnje, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se, sukladno odredbi članka 36. i članka 37. ovog Pravilnika, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 44.

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

(2) Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 10 radnih dana u neprekidnom trajanju, osim ako zaposlenik i ravnatelj Ustanove drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 10 dana.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 45.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od 10 radnih dana, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 44. stavka 2. ovoga Pravilnika, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

(4) Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, 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, dopust radi skrbi i njege djeteta s težim

smetnjama u razvoju zaposlenik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji zaposlenik 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 Dječji vrtić nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 46.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti neposredno ravnatelja Dječjeg vrtića, najkasnije jedan dan prije njegovog korištenja.

Korištenje godišnjeg odmora u slučaju raspolaganja ili prestanka radnog odnosa

Članak 47.

(1) U slučaju kada je radnik stavljen na raspolaganje ili u slučaju prestanka radnog odnosa zbog prelaska na rad k drugom poslodavcu, radnik ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u Dječjem vrtiću u kojem mu prestaje radni odnos.

(2) Rok raspolaganja ne teče za vrijeme trajanja godišnjeg odmora radnika stavljenog na raspolaganje.

Plan korištenja godišnjeg odmora

Članak 48.

(1) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom i rasporedom korištenja godišnjeg odmora.

(2) Plan korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, a nakon prethodnog savjetovanja sa radničkim vijećem Dječjeg vrtića, vodeći računa i o pisanoj želji svakoga pojedinog radnika.

(3) Plan korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Članak 49.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime radnika,
- naziv radnog mjesta na koje je radnik raspoređen,
- ukupno trajanje godišnjeg odmora,
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 50.

(1) Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora ravnatelj donosi rješenje kojim utvrđuje ukupno trajanje godišnjeg odmora određenog na način propisan odredbom članka 36. i članka 37. ovoga Pravilnika, te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

(2) Rješenje iz stavka 1. ovoga članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Odgoda (prekid) korištenja godišnjeg odmora

Članak 51.

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

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

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

Naknada stvarnih troškova nastalih zbog odgode (prekida) korištenja godišnjeg odmora

Članak 52.

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

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

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

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

2. **Plaćeni dopust**

Članak 53.

(1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- zaključenje braka i životnog partnerstva **5 radnih dana**
- zaključenje braka djeteta radnika **3 radna dana**
- rođenje djeteta **5 radnih dana**
- smrti supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika **5 radnih dana**

- smrti brata, sestre, unuka **4 radna dana**
- smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinski srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva **2 radna dana**
- selidbe u istom mjestu stanovanja **2 radna dana**
- selidbe u drugo mjesto stanovanja **4 radna dana**
- za dobrovoljno davanje krvi **2 radna dana**
- teže bolesti supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika ili roditelja **3 radna dana**
- nastupanje u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima **1 radni dan**
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika **5 radnih dana.**

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako dobrovoljno davanje krvi.

(3) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust, u kontinuitetu.

(4) Dani plaćenog dopusta za dobrovoljno davanje krvi koriste se u kontinuitetu, na dan dobrovoljnog davanja krvi, a drugi dan neposredno nakon dana dobrovoljnog davanja krvi. Iznimno u slučaju nemogućnosti korištenja drugog dana neposredno nakon davanja krvi, dan plaćenog dopusta koristit će se tijekom kalendarske godine u dogovoru sa ravnateljem Dječjeg vrtića.

(5) U ostale krvne srodnike zaključno s četvrtim stupnjem srodstva spadaju u pravoj liniji: baka i djed, prabaka i pradjed, praunuka i praunuk, šukunbaka i šukundjed, šukununuka i šukununuk, te u pobočnoj liniji nećakinja i nećak, stric, ujak, teta i njihova djeca. U tazbinske srodnike zaključno s drugim stupnjem srodstva spadaju: roditelji, brat i sestra supružnika.

Članak 54.

Za pripremu polaganja državnog stručnog ispita prvi put, radnici imaju pravo na plaćeni dopust od 7 radnih dana bez obzira na stručnu spremu.

Članak 55.

Radnik, za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima: za završni rad **2 dana**.

Članak 56.

(1) Ako okolnost na osnovi koje radnik ima pravo na plaćeni dopust nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio odsutan s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog darivanja krvi.

(2) U slučaju prekida godišnjeg odmora ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad zbog plaćenog dopusta u slučaju smrtnog slučaja ili dobrovoljnog darivanja krvi, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora će koristiti naknadno, prema dogovoru sa ravnateljem Dječjeg vrtića.

(3) Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi završio godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno privremene nesposobnosti za rad.

Članak 57.

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

Neplaćeni dopust

Članak 58.

(1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana ili ako to okolnosti zahtijevaju za još 30 dana u kalendarskoj godini, i to osobito zbog: gradnje popravke ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, vlastitog obrazovanja i edukacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, neodgodivih obveza i obiteljskih obveza.

(2) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust i u dužem trajanju od određenog u stavku 1. ovog članka i to osobito nakon što je iskorišteno pravo na rodiljni i roditeljski dopust ili pravo na rad s polovicom punog radnog vremena sukladno zakonskim odredbama, jednom od zaposlenih roditelja do navršene 3. godine djetetova života.

(3) Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.

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

(5) S prvim danom neplaćenog dopusta radniku se zaključuje radna knjižica i odjavljuje ga se s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Dječji vrtić, ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o gubitku prava rada u Dječjem vrtiću.

(6) Za trajanja neplaćenog dopusta ugovor o radu privremeno prestaje, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije propisano.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 59.

(1) Upravno vijeće i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika i djece Dječjeg vrtića.

(2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka u Dječjem vrtiću će se održavati prostorije, uređaji, oprema, sredstva i pomagala, radno mjesto i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.

Članak 60.

(1) Radnik je obvezan 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 djece i drugih osoba koje borave u Dječjem vrtiću.

Članak 61.

(1) Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovornih poslova:

- o zdravstvenom stanju i smanjenoj radnoj sposobnosti,
- u svezi s zaštitom majčinstva,
- za obračun poreza na dohodak i obračun osobnih odbitaka,
- ostale podatke i isprave važne za ostvarivanje nekog prava u svezi s radom.

(2) Podatke iz stavka 1. ovog članka radnik mora dostaviti ravnatelju ili tajniku.

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

Članak 62.

(1) Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Dječjeg vrtića odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

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

Članak 63.

(1) Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Dječjeg vrtića kojega za to ravnatelj opunomoći.

(2) O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju radnikovih osobnih podataka te imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka ravnatelj može odlučiti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

(3) Radnikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

Članak 64.

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

(2) Osobnost i dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojim radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

(3) Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe/radnika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugom,
- uvrede, prijetnje, psovke ili omalovažavanje,
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili pak davanje dezinformacija,
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili ne dodjeljivanje zadataka

(4) Pod uznemiravanjem radnika Dječjeg vrtića smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povrjedu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvrjedljivo okruženje.

(5) Pod spolnim uznemiravanjem radnika Dječjeg vrtića smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povrjedu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvrjedljivo okruženje.

Članak 65.

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

Članak 66.

O obvezi poštovanja dostojanstva radnika i zabrani uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ravnatelj je dužan upozoriti radnike putem oglasne ploče u Dječjem vrtiću.

Članak 67.

(1) Ravnatelj je dužan imenovati nekog od radnika koji će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu radnika.

(2) Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (u daljem tekstu: ravnatelj) neposredno uoči da neki od radnika Dječjeg vrtića uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povrede obveza iz radnog odnosa.

(3) Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 1. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora Dječjeg vrtića.

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

Članak 68.

(1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, obratit će se ovlaštenoj osobi od strane poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva..

(2) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan od strane poslodavca, obratit će se ovlaštenoj osobi za primanje ili rješavanje pritužbi, Upravnom vijeću i Osnivaču.

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

(4) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovom povrjedom obveza iz radnog odnosa.

Članak 69.

(1) Ovlaštena osoba dužna je, ovisno o naravi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji te o svemu tome sastaviti zapisnik.

(2) Zapisnik potpisuje ovlaštena osoba i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su opunomoćenik radnika, sindikalni povjerenik ili sindikalni predstavnik, osoba protiv koje je pritužba podnesena i dr.

(3) Ukoliko ravnatelj ne provede predložene mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(4) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštiti dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu, nego ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam (8) dana od dana prekida rada.

(5) Za vrijeme prekida rada iz stavka 2. i 3. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 70.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Dječjeg vrtića prema člancima 68. i 69. ovoga Pravilnika, ravnatelj treba u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 71.

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

Članak 72.

Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja za koje ne može očekivati da će mu ravnatelj zaštititi dostojanstvo, može prekinuti rad, ako je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome izvijestio Dječji vrtić u roku do osam dana od dana prekida rada.

ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 73.

(1) U Dječjem vrtiću je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

(2) Pod pojavnim oblicima iz stavka 1. ovoga članka razumijeva se izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, zapošljavanja, napredovanja, profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

Članak 74.

(1) Pod izravnom diskriminacijom iz članka 73. stavka 2. ovoga Pravilnika razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.

(2) Pod neizravnom diskriminacijom iz članka 73. stavka 2. ovoga Pravilnika razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

Članak 75.

Dužnost je svih tijela i radnika Dječjeg vrtića pratiti i upozoravati na bilo koji oblik nastanka izravne ili neizravne diskriminacije.

Članak 76.

(1) Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije u Dječjem vrtiću, tijela Dječjeg vrtića dužna su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.

(2) Kada pravobranitelji iz stavka 1. ovoga članka to zahtijevaju, tijela Dječjeg vrtića dužna su im u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva dostaviti sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.

PLAĆE, NADOKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NADOKNADE

Članak 77.

(1) Osnovna bruto plaća radnika utvrđuje se umnoškom koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće.

(2) Za radna mjesta u Dječjem vrtiću utvrđuju se ovi koeficijenti:

R.BR.	RADNO MJESTO	Koeficijent
1.	Ravnatelj	1.675
2.	Koordinator aktivnosti	1.634
3.	Pedagog	1.325
4.	Odgojitelj	1.235
5.	Kuharica	0.9
6.	Radnik na tehničkom održavanju (Domar/vozač/ložač)	0.9
7.	Spremačica	0.7

Članak 78

Osnovica za obračun plaće jednaka je osnovici za obračun plaće službenika i namještenika upravnih tijela Općine Bibinje.

Osnovna plaća radnika uvećava se za 0,5 posto za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 79.

(1) Osnovna plaća radnika uvećat će se za svaki sat rada i to:

– za prekovremeni rad	50 %,
– za rad subotom	25 %,
– za rad nedjeljom	35 %,
– za rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim zakonom	100 %.

(2) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

(3) Prekovremenim radom, kad je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat rada duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom ili nedjeljom.

(4) Ako je rad radnika organiziran na drugačiji način, prekovremeni rad je rad duži od 40 sati tjedno.

(5) Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje radnici trebaju raditi u tekućem mjesecu, a dobije se na način da se broj radnih dana u tekućem mjesecu pomnoži s 8 sati.

(6) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 min redovnog sata rada) te mu se u tom slučaju izdaje rješenje u kojem se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren

Članak 80.

Od isplate jedne do isplate druge plaće ne smije proći više od 45 dana.

Dječji vrtić će radniku isplatiti plaću nakon obavljenog rada, jedanput za prethodni mjesec.

Članak 81.

Dječji vrtić će isplatiti radniku nadoknadu plaće:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini prosječne mjesečne plaće iz prethodnog mjeseca
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 42 dana 85% plaće iz prethodnog mjeseca, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti – u iznosu 100% plaće
- za dane blagdana i neradne dane određene zakonom – u iznosu plaće
- za trajanja plaćenog dopusta – u iznosu plaće
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez njegove krivnje – u iznosu plaće
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika – u iznosu plaće.

Članak 82.

Naknada plaće iz članka 81. ovoga Pravilnika isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaća.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 83.

Materijalna prava radnika (regres, otpremnina, pomoć radnicima, naknada za službeno putovanje, naknada prijevoza, osiguranje radnika, sistematski pregled, jubilarna nagrada, dar u prigodi dana Sv. Nikole, dar u naravi za Uskrs, nagrada za božićne blagdane i ostala materijalna prava) utvrđuju se do iznosa koji osigura ili s kojim je suglasan Osnivač Dječjeg vrtića.

Regres

Članak 84.

(1) Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora sukladno iznosu s kojim je suglasan Osnivač, koji će biti isplaćen u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

(2) Radnik koji je u prethodnoj godini stekao pravo na godišnji odmor, ali ga tada nije koristio jer je bio na rodiljnom, roditeljskom, posvojiteljskom dopustu ili bolovanju, dopustu radi skrbi i

njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ima pravo na isplatu regresa u tekućoj godini za prošlu, pod uvjetom da pravo na godišnju odmor za prethodnu godinu (najmanje 10 radnih dana) koristi u tekućoj godini najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te iznimno do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad, sukladno članku 44. stavcima 4. i 5. ovog Pravilnika. Osim toga, navedeni radnik ima pravo i na regres za tekuću godinu.

(3) Radnik koji temeljem ovoga Pravilnika ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ili je prije prekida radnog odnosa na određeno vrijeme koristio razmjerni dio godišnjeg odmora, ima pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovoga članka, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(4) Ukoliko zbog ne ostvarivanja planiranih prihoda Dječji vrtić ne bude u mogućnosti radnicima isplatiti regres iz stavka 1. ovoga članka, odluku o neisplati istoga donosit će, u dogovoru sa Osnivačem, u vrijeme kada se priprema financijski plan, odnosno nacrt proračuna Osnivača, za sljedeću kalendarsku godinu, uz prethodno savjetovanje s Osnivačem sukladno propisanim odredbama Zakona o radu, u daljnjem tekstu – Zakon o radu.

Otpremnina

Članak 85.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini od 5 proračunskih osnovica, sukladno aktima Dječjeg vrtića i Osnivača.

Pomoć radnicima

Članak 86.

(1) Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe **3 proračunske osnovice i troškove pogreba,**
- smrti radnika **2 proračunske osnovice**.

(2) Članovima obitelji radnika, u slučaju iz prethodnog stavka, smatraju se zakonski nasljednici pojedinog reda nasljeđivanja u skladu sa Zakonom o nasljeđivanju, pod uvjetom da žive u zajedničkom domaćinstvu.

(3) Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti supružnika, djeteta i roditelja **1 proračunsku osnovicu,**
- bolovanja dužeg od 90 dana **jednom godišnje u visini 1 proračunske osnovice,**
- rođenja djeteta **u visini 50 % 1 proračunske osnovice.**
- nabave lijekova ili medicinskih pomagala koji su neophodni za liječenje, a u cijelosti ih ne pokriva HZZO **jednom godišnje u visini 1 proračunske osnovice**

(4) Radnik ima pravo na pomoć u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana u visini 1 proračunske osnovice samo jednom godišnje, s tim da je kontinuitet od najmanje 91 dan neprekidnog bolovanja navršio u godini za koju se isplaćuje.

(5) Radnik kojem je isplaćena pomoć u tekućoj godini zbog bolovanja dužeg od 90 dana navršenog u prethodnoj godini, ima pravo na još jednu pomoć u tekućoj godini, ako je u tekućoj godini navršio kontinuitet od najmanje 91 dan neprekidnog bolovanja.

(6) Pod prekidom kontinuiteta bolovanja smatra se prekid od najmanje jednog dana i to bez obzira na to je li taj dan bio radni ili neradni dan, odnosno subota, nedjelja ili blagdan.

(7) Ako su oba roditelja radnici Dječjeg vrtića, pravo na pomoć za rođenje djeteta ima jedan od roditelja, po sporazumu roditelja.

Naknada za službeno putovanje

Članak 87.

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

(2) Visina dnevnice za službena putovanja u Republici Hrvatskoj iznosi najmanje 150,00 kuna, a za službena putovanja u inozemstvu dnevnica se isplaćuje u visini određenoj u skladu sa aktima Osnivača.

(3) Ukoliko je radniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana, isplatit će mu se 50 % iznosa dnevnice iz stavka 2. ovoga članka.

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

(5) Odgovarajući smještaj u čvrstom objektu je smještaj u zidanom ili drvenom stambenom objektu, koji ispunjava tehničke uvjete za stanovanje (voda, struja, sanitarije, namještaj nužan za smještaj radnika, po potrebi grijanje, odnosno hlađenje, zaštita od buke i dr.)

(6) Radnik upućen od strane poslodavca na školovanje, edukaciju, seminar i sl. ima pravo na punu dnevnicu i ostale prava iz ovoga članka za cijelo vrijeme trajanja izobrazbe.

(7) Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje od strane ravnatelja, najmanje 24 sata prije putovanja u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

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

(9) Ukoliko radnika koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo čije korištenje nije odobreno ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenog prijevoznog sredstva ili pravo na naknadu troška prijevoza od sjedišta Dječjeg vrtića do odredišta navedenog u putnom nalogu i natrag, u visini 2 kune/km.

Naknada prijevoza

Članak 88.

(1) Pravo na naknadu troškova mjesnog javnog prijevoza u mjestu rada i međumjesnog javnog prijevoza imaju svi radnici pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra.

(2) Pod pojmom mjesni javni prijevoz podrazumijeva se javni prijevoz organiziran u mjestu rada radnika (autobusne ili tramvajske linije na lokalnoj razini).

(3) Pod pojmom međumjesni javni prijevoz podrazumijeva se javni prijevoz organiziran od mjesta stanovanja, koji je različit od mjesta rada, do mjesta rada radnika.

(4) U mjestu rada gdje je mjesni javni prijevoz organiziran i gdje postoji mogućnost kupnje godišnje karte, troškovi prijevoza svim radnicima isplaćuju se na način da se isti, na početku godine za tekuću godinu trebaju izjasniti o načinu, da li žele da im se osigura godišnja karta za mjesni javni prijevoz ili da im se svaki mjesec isplaćuje cijena mjesečne karte javnog prijevoza.

(5) U mjestu rada gdje je mjesni javni prijevoz organiziran i gdje ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte već mjesečne karte, radnici imaju pravo na mjesečnu kartu ili, ovisno o njihovoj želji, pravo na naknadu troškova u visini mjesečne karte, a ako u mjestu rada gdje je mjesni javni prijevoz organizirani postoji mogućnost kupnje samo dnevne karte, imaju pravo na isplatu naknade troškova u visini cijene pojedinačne (dnevne) karte, za svaki dolazak i odlazak s posla.

(6) U mjestu rada gdje mjesni javni prijevoz nije organiziran, radnici imaju pravo na mjesečnu naknadu u visini cijene mjesečne karte najbližeg mjesta gdje je mjesni javni prijevoz organiziran i gdje postoji mogućnost kupnje mjesečne karte.

(7) Radnici koji su se izjasnili da im se isplaćuje naknada troškova u visini cijene karte javnog prijevoza, imaju pravo na naknadu troškova javnog prijevoza razmjerno broju dana koji su radili tijekom mjeseca u visini cijene pojedinačne (dnevne) karte za svaki dolazak i odlazak s posla.

(8) Ukoliko je visina ovih izdataka viša od iznosa cijene mjesečne karte, radnik ostvaruje pravo na naknadu u visini iznosa mjesečne karte.

(9) Ako je međumjesni javni prijevoz organiziran, radnici imaju pravo na mjesečnu kartu, ili ovisno o njihovoj želji, pravo na naknadu troškova u visini cijene mjesečne karte, a ako postoji mogućnost kupnje samo dnevne karte, imaju pravo na isplatu naknade troškova u visini izdataka prema cijeni pojedinačne (dnevne) karte za svaki dolazak i odlazak s posla.

(10) U slučaju da je mjesni javni prijevoz organiziran na način da se mjesečnom ili godišnjom kartom pokrivaju mjesni i međumjesni javni prijevoz (tzv. Prijevozne zone), radnik koji koristi takvu vrstu prijevoza ne ostvaruje pravo na mjesni javni prijevoz.

(11) Ako radnik koji koristi međumjesni javni prijevoz, ima do najbliže stanice međumjesnog prijevoza više od 500 metara, ima pravo i na naknadu troškova mjesnog prijevoza prema kriteriju za mjesni javni prijevoz, sukladno stavcima 4.,5.,6. i 7. ovoga članka.

(12) Ako međumjesni javni prijevoz nije organiziran, radnik ima pravo na mjesečnu naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene mjesečna karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

(13) Radnici nemaju pravo na naknadu troškova prijevoza samo u slučaju ako u tijeku mjeseca nisu radili ni jedan dan.

(14) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unaprijed i to na plaći za prethodni mjesec.

(15) Naknada troškova prijevoza iz ovoga članka isplaćuje se po cjeniku javnog prijevoznika za građanstvo.

(16) Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje Dječji vrtić uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika te uvažavajući racionalnost troškova.

Osiguranje radnika

Članak 89.

Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

Sistematski pregled

Članak 90.

(1) Svi radnici imaju jednom u tri godine pravo na sistematski pregled u vrijednosti od najmanje 500,00 kuna, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja.

(2) Ravnatelj će, sukladno financijskim mogućnostima Osnivača, organizirati i ugovoriti sistematske preglede za radnike Dječjeg vrtića.

(3) Odluku o višem iznosu od iznosa iz stavka 1. ovoga članka donosit će ravnatelj, u dogovoru sa Osnivačem, u vrijeme kada se priprema nacrt financijskog plana za sljedeću kalendarsku godinu.

Jubilarna nagrada

Članak 91.

(1) Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidnu službu Dječjem vrtiću prema sljedećim koeficijentima za obračun, kada navrše:

1.)	5 godina	– u iznosu	osnovice s kojom je suglasan Osnivač
2.)	10 godina	– u visini 1,25	osnovice iz točke 1. ovoga stavka,
3.)	15 godina	– u visini 1,50	osnovice iz točke 1. ovoga stavka,
4.)	20 godina	– u visini 1,75	osnovice iz točke 1. ovoga stavka,
5.)	25 godina	– u visini 2	osnovice iz točke 1. ovoga stavka,
6.)	30 godina	– u visini 2,50	osnovice iz točke 1. ovoga stavka,
7.)	35 godina	– u visini 3	osnovice iz točke 1. ovoga stavka,
8.)	40 godina	– u visini 4	osnovice iz točke 1. ovoga stavka,

9.) 45 i više godina – u visini 5 osnovica iz točke 1. ovoga stavka.

(2) Jubilarna nagrada isplaćuje se, u pravilu, prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu, odnosno do kraja godine u kojoj je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu, ovisno o likvidnim mogućnostima Osnivača.

(3) Iznimno, ako radniku prestaje radni odnos u Dječjem vrtiću, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti radniku sljedećeg mjeseca po prestanku ugovora o radu, a u slučaju smrti radnika njegovim nasljednicima, sukladno Zakonu o nasljeđivanju.

(4) Odluku o višem iznosu od iznosa iz stavka 1. točke 1. ovoga članka donosit će ravnatelj, u dogovoru sa Osnivačem, u vrijeme kada se priprema nacrt financijskog plana za sljedeću kalendarsku godinu, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem (sindikalnim povjerenikom ukoliko nema radničkog vijeća), sukladno propisanim odredbama Zakona o radu.

Dar u prigodi dana Sv. Nikole

Članak 92.

(1) Svakom radniku roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar povodom dana Sv. Nikole u iznosu s kojim je suglasan Osnivač.

(2) Pravo na dar iz stavka 1. ovog članka ima radnik koji se u Dječjem vrtiću nalazi na dan isplate istog i koji je u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje dar bio u neprekidnom radnom odnosu u trajanju od najmanje šest mjeseci.

(3) Odluku o višem iznosu od iznosa iz stavka 1. ovoga članka donosit će ravnatelj, u dogovoru sa Osnivačem, u vrijeme kada se priprema nacrt financijskog plana, za sljedeću kalendarsku godinu.

(4) Ukoliko zbog neostvarivanja planiranih prihoda Dječji vrtić ne bude u mogućnosti osigurati sredstva za isplatiti dar iz stavka 1. ovoga članka, odluku o neisplati istoga donijeti će Osnivač, u vrijeme kada se priprema nacrt financijskog plana za sljedeću kalendarsku godinu.

3. **Nagrada za božićne blagdane**

Članak 93.

(1) Radniku pripada pravo na isplatu nagrade za božićne blagdane – božićnicu u iznosu s kojim je suglasan Osnivač, a koja će biti isplaćena u cijelosti, jednokratno, najkasnije do 30. prosinca tekuće godine.

(2) Pravo na božićnicu ima Radnik koji se u dječjem vrtiću nalazi na dan isplate istog i koji je u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje dar bio u neprekidnom radnom odnosu u trajanju od najmanje šest mjeseci.

(3) Odluku o višem iznosu od iznosa iz stavka 1. ovoga članka donosit će ravnatelj, u dogovoru sa Osnivačem, u vrijeme kada se priprema nacrt financijskog plana, za sljedeću kalendarsku godinu.

(4) Ukoliko zbog neostvarivanja planiranih prihoda Dječji vrtić ne bude u mogućnosti osigurati sredstva za isplatiti dar iz stavka 1. ovoga članka, odluku o neisplati istoga donijeti će Osnivač u vrijeme kada se priprema nacrt financijskog plana za sljedeću kalendarsku godinu.

Članak 94.

Iznosi materijalnih prava iz članaka 84., 85., 86., 87., 88., 90., 91., 93., 94., 95. ovoga Pravilnika utvrđuju se u neto iznosima.

4. ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA I PRESTANKA RADNOG ODNOSA

Članak 95.

(1) O statusu radnika u Dječjem vrtiću odlučuju ravnatelj i Upravno vijeće.

(2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka **ravnatelj:**

1. sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu
2. izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa
3. zaključuje i otkazuje ugovore o radu s ostalim radnicima (pravnim, administrativnim, financijsko-računovodstvenim, i pomoćno-tehničkim)
4. kod otkaza ugovora o radu provodi postupak savjetovanja s radničkim vijećem i osigurava dokaze o razlozima za otkaz ugovora o radu
5. prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova
6. radniku u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja, odnosno preslike istih
7. izvješćuje radnike o prestanku ugovora o radu sklopljenim na određeno vrijeme
8. izvješćuje radnika s navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu ili s radnikom dogovara nastavak rada
9. izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa
10. uređuje vođenje evidencije o radnicima zaposlenim u Dječjem vrtiću
11. upućuje radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova
12. imenuje osobu koja će osim njega biti ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podatci radnika, obrađuju, koriste i dostavljaju trećima zakonito
13. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Dječjeg vrtića.

(3) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka **Upravno vijeće:**

1. odlučuje na prijedlog ravnatelja o izboru i zasnivanju radnog odnosa te donošenju odluka o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu odgojitelja, stručnih

suradnika i medicinske sestre te ostalih radnika, sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Dječjeg vrtića Leptirići Bibinje.

2. odlučuje na prijedlog ravnatelja o utvrđivanju viška radnika i programu zbrinjavanja viška radnika
3. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o upućivanju na liječnički pregled odgojitelja i stručnih suradnika i medicinske sestre kojima je narušeno psihofizičko stanje u mjeri koja bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost
4. odlučuje o zahtjevima radnika za zaštitu prava iz radnog odnosa
5. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Dječjeg vrtića.

Članak 96.

(1) Radniku Dječjeg vrtića radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.

(2) Radniku Dječjeg vrtića ugovor o radu može prestati samo u slučajevima propisanim zakonom.

Članak 97.

Ako se u roku do šest mjeseci od dana redovitog otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga promijene okolnosti i ponovo nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, Dječji vrtić je dužan radniku kojemu je otkazan ugovor o radu, ponuditi sklapanje novoga ugovora o radu.

Članak 98.

(1) Ravnatelj Dječjeg vrtića, uz prethodnu odluku Upravnog vijeća, kada je to predviđeno zakonom odnosno člankom 96. ovog Pravilnika može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili je mogla nastupiti šteta
- odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom, statutom ili ovim pravilnikom
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti
- nanošenje znatnije štete
- nepropisnog ili nekorektnog odnosa prema radnicima
- zloupotreba korištenja bolovanja
- zlostavljanja ili zanemarivanja djeteta
- izazivanja fizičkih i drugih sukoba s ostalim radnicima ili drugim osobama koje borave u Dječjem vrtiću
- kršenje odredbi kućnog reda

Članak 99.

Ravnatelj i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen 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.

Članak 100.

(1) Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se primjerice:

1. namjerno i drugo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu,
2. zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
3. konzumiranje alkohola ili drugih opijata za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju
4. otuđenje ili uništavanje imovine Dječjeg vrtića
5. izazivanje nereda, tučnjave, te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima ili strankama i slično,
6. odbijanje izvršenja odluke o upućivanju na liječnički pregled prema članka 15. ovog Pravilnika, odredbi Pravilnika o zaštiti na radu Dječjeg vrtića, članka 31. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju te članka 24. Zakona o radu,
7. namjernog zlostavljanja i zanemarivanja djeteta

Članak 101.

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

Članak 102.

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

Članak 103.

Ako je radnik skrivljenim ponašanjem, zbog kojeg mu se otkazuje redovito ili izvanredno ugovor o radu, počinio Dječjem vrtiću štetu, tijela koja odlučuju o otkazu ugovora o radu, dužna su u okviru istog postupka odlučiti i o naknadi štete.

Članak 104.

(1) Na razrješenje ravnatelja i raskid ugovora o radu za poslove ravnatelja ne primjenjuju se odredbe ovoga Pravilnika o otkazu ugovora o radu.

(2) Razrješenjem ravnatelja s dužnosti i prestankom ugovora o radu za poslove ravnatelja sklopljenim na određeno vrijeme, za vrijeme obnašanja dužnosti ravnatelja, ravnatelj nastavlja s radom na poslovima po ugovoru o radu koji je sklopio na neodređeno vrijeme prije imenovanja na dužnost ravnatelja.

ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 105.

(1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta kojim je možebitno povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti upravnom vijeću zahtjev za zaštitu prava.

(2) Ako raspolaže relevantnim podatcima u svezi sa zahtjevom radnika, upravno vijeće će o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 106.

Kada Upravno vijeće utvrdi da je radnikov zahtjev za ostvarivanje prava nerazumljiv ili nepravodoban, zahtjev će odbaciti.

Članak 107.

Ako ne postupi prema članku 101. ovoga Pravilnika, odlučujući o zahtjevu, Upravno vijeće može:

- zahtjev odbiti kao neosnovan
- zahtjevu udovoljiti i osporavani akt izmijeniti ili poništiti, ukoliko je to u nadležnosti upravnog vijeća
- zahtjevu udovoljiti i osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, ukoliko je to u nadležnosti upravnog vijeća

DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 108.

(1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnome mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju dostavljač i radnik.

(2) Radnik treba na dostavnici sam označiti nadnevak primitka pismena.

(3) Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena.

(4) Kada radniku pismeno nije dostavljeno na radno mjesto, treba mu pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu.

(5) U slučaju odbijanja prijama pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese radnika dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića.

(6) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od 8 dana od dana isticanja pismena.

NAKNADA ŠTETE

Članak 109.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Dječjem vrtiću, dužan je nastalu štetu nadoknaditi.

Članak 110.

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

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

Članak 111.

(1) Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima 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 112.

Dječji vrtić će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja nadoknade štete ako šteta nije učinjena namjerno, ako radnik do tada nije uzrokovao štetu, ako je poduzeo sve da se šteta otkloni ili bi se radnik zbog isplate nadoknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.

Članak 113.

Ako radnik na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a tu je štetu nadoknadio Dječji vrtić, radnik je dužan Dječjem vrtiću vratiti iznos koji je on isplatio trećoj osobi.

Članak 114.

(1) Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

(2) Ako radnik ne nadoknadi nastalu štetu dragovoljno, ravnatelj treba protiv radnika pokrenuti postupak za prisilnu nadoknadu štete.

Članak 115.

(1) Radnik ima pravo na nadoknadu štete od Dječjeg vrtića ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Dječji vrtić prouzroči štetu povrjedom 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 Dječji vrtić će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima, prema pravomoćnoj sudskoj odluci, odnosno prema ovršnoj ispravi.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 116.

Na prava i obveze koje nisu uređene ovim Pravilnikom, primjenjivat će se odgovarajuće odredbe Zakona o radu, kao i odgovarajući akti Osnivača i Dječjeg vrtića.

Članak 117.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu usvojen na 26. sjednici održanoj 24.05. 2010. godine.

Članak 118.

Svi radnici koji su na dan stupanja na snagu ovog Pravilnika zatečeni u radnom odnosu u Dječjem vrtiću Leptirići Bibinje ostaju raditi na radnim mjestima do prestanka svojih ugovora o radu.

Članak 119.

Utvrđuje se da je Pravilnik o radu Dječjeg vrtića Leptirići Bibinje stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Dječjeg vrtića.

Ravnateljica

Ružica Bonjolo

DJEČJI VRTIĆ LEPTIRIĆI BIBINJE

Predsjednica Upravnog vijeća

Marija Šindija

KLASA: 601-07/19-01/05

UR. BROJ: 2198-30-02-19-01

Bibinje, 30.08.2019.

Na temelju članka 35. stavka 1.točke 4. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju ("Narodne novine br. 10/97, 107/07, 94/13), i članka 24. Statuta Općine Bibinje („Službeni glasnik Zadarske županije“ broj 17/09, „Službeni glasnik Općine Bibinje“ broj 2/13) Općinski načelnik Općine Bibinje dana 29. kolovoza, 2019. godine d o n o s i:

ODLUKU
o davanju suglasnosti na Pravilnik o radu dječjeg vrtića "Leptirići" u Bibinjama

Članak 1.

Osnivač Vrtića Općina Bibinje, daje prethodnu suglasnost na Pravilnik o radu dječjeg vrtića "Leptirići" u Bibinjama , a koji se smatra sastavnim dijelom ove Odluke.

Članak 2.

Predlaže se Upravnom vijeću Dječjeg vrtića "Leptirići", da na temelju ove suglasnosti donese Pravilnik o radu dječjeg vrtića "Leptirići" u Bibinjama.

Članak 3.

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od dana objave u "Službenom glasniku Općine Bibinje".

KLASA: 022-05/19-01/239
UR. BROJ: 2198/02-01-19-4
Bibinje, 29. kolovoza 2019. godine

REPUBLIKA HRVATSKA OPĆINA BIBINJE OPĆINSKI NAČELNIK BIBINJE ZADARSKA ŽUPANIJA

OPĆINSKI NAČELNIK
Bruno Bugarija