

PRAVILNIK O RADU

SADRŽAJ

I	OPĆE ODREDBE	5
	<i>Predmet Pravilnika o radu</i>	5
	<i>Dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom</i>	5
	<i>Primjena za radnika najpovoljnijeg prava</i>	6
II	TEMELJNA PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA	6
III	ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	6
	<i>Procedura zapošljavanja</i>	6
	<i>Obvezni sadržaj ugovora o radu</i>	8
	<i>Opći uvjeti za zasnivanje radnog odnosa</i>	9
	<i>Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu</i>	9
	<i>Ugovor o radu na neodređeno vrijeme</i>	10
	<i>Ugovor o radu na određeno vrijeme</i>	10
	<i>Poslovi s posebnim uvjetima rada</i>	11
	<i>Probni rad</i>	11
	<i>Pripravnici</i>	12
IV	RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA I RAD NA DALJINU	13
V	DODATAN RAD	14
VI	OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD	15
VII	ZABRANA NATJECANJA (KONKURENCIJA)	16
VIII	POSLOVNA TAJNA	16
IX	ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA	17
	<i>Zaštita života i zdravlja radnika</i>	17
	<i>Zaštita privatnosti radnika</i>	17
	<i>Zaštita na radu</i>	18
	<i>Zlouporaba alkohola i opojnih droga</i>	19
	<i>Nadzorni uređaji kao sredstva zaštite na radu</i>	19
X	ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA	19
XI	ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD	21
XII	POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA TE MJERE ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE	22
	<i>Zabrana diskriminacije</i>	22
	<i>Uznemiravanje i spolno uznemiravanje</i>	23
	<i>Zaštita dostojanstva radnika</i>	23
XIII	RADNO VRIJEME	25

<i>Pojam radnog vremena</i>	<i>25</i>
<i>Puno radno vrijeme</i>	<i>25</i>
<i>Nepuno radno vrijeme</i>	<i>25</i>
<i>Raspored radnoga vremena.....</i>	<i>26</i>
<i>Korištenje radnoga vremena</i>	<i>27</i>
<i>Prekovremeni rad</i>	<i>27</i>
<i>Rad nedjeljom i blagdanom</i>	<i>28</i>
<i>Noćni rad.....</i>	<i>28</i>
<i>Preraspodjela radnog vremena.....</i>	<i>28</i>
XIV ODMORI I DOPUSTI	29
<i>Stanka</i>	<i>29</i>
<i>Dnevni odmor.....</i>	<i>30</i>
<i>Tjedni odmor</i>	<i>30</i>
<i>Godišnji odmor</i>	<i>30</i>
<i>Rok stjecanja prava na godišnji odmor</i>	<i>31</i>
<i>Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.....</i>	<i>32</i>
<i>Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima</i>	<i>32</i>
<i>Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu.....</i>	<i>32</i>
<i>Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora.....</i>	<i>33</i>
<i>Naknada za neiskorišteni godišnji odmor.....</i>	<i>33</i>
<i>Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor.....</i>	<i>33</i>
<i>Plaćeni dopust</i>	<i>33</i>
<i>Neplaćeni dopust.....</i>	<i>34</i>
XV EVIDENCIJE O RADNICIMA	35
XVI PLAĆA I NAKNADA PLAĆE	36
XVI ORGANIZACIJA RADA	37
XVII PRESTANAK UGOVORA O RADU	37
<i>Načini prestanka ugovora o radu.....</i>	<i>37</i>
<i>Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu.....</i>	<i>37</i>
<i>Redoviti i izvanredni otkaz ugovora o radu</i>	<i>38</i>
<i>Redoviti otkaz ugovora o radu</i>	<i>38</i>
<i>Izvanredni otkaz ugovora o radu</i>	<i>38</i>
<i>Postupak prije otkazivanja</i>	<i>39</i>
<i>Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora</i>	<i>39</i>
<i>Otkazni rok.....</i>	<i>39</i>

<i>Najmanje trajanje otkaznoga roka</i>	40
<i>Dostavljanje odluka Poslodavca radniku.....</i>	41
<i>Izdavanje potvrde o vrsti poslova koje je radnik obavljao i trajanju radnog odnosa te vraćanje isprava</i>	42
XVIII OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....	42
XIX ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA.....	42
XX PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	43

Na temelju članka 11. Zakona o ustanovama (NN 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19, 151/22 dalje u tekstu: ZU), članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23, dalje u tekstu: Zakon o radu), članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23, dalje: Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju) i članka 48. Statuta Predškolske ustanove Dječji vrtić Ston od dana 25.07.2023. godine (dalje u tekstu: Statut), Upravno vijeće Predškolske ustanove DJEČJI VRTIĆ STON, Ston, Put braće Mihanović 4, OIB: 51691342264 (dalje u tekstu: Poslodavac ili Dječji vrtić), na svojoj sjednici održanoj dana 23.12.2023. godine donosi i objavljuje ovaj

PRAVILNIK O RADU

I OPĆE ODREDBE

Predmet Pravilnika o radu

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze iz radnog odnosa, zasnivanje radnog odnosa, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, organizacija rada, prestanak ugovora o radu i ostala pitanja vezana uz radni odnos.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve radnike, neovisno o tome jesu li ugovorom o radu zasnovali radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

Izrazi koji se u ovom Pravilniku koriste, a imaju rodno značenje, bez obzira na to jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Članak 2.

U slučajevima kada je u smislu ovog Pravilnika određeno da pojedine odluke donosi Poslodavac, pod pojmom Poslodavac podrazumijeva se ravnatelj Dječjeg vrtića, odnosno Upravno vijeće Dječjeg vrtića, obzirom su isti ovlašteni za odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom sukladno ZU, Zakonu i internim aktima Dječjeg vrtića.

Dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom

Članak 3.

U radnom odnosu Poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu, Zakona i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa te ovog Pravilnika o radu.

Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac mora omogućiti radniku da se upozna s propisima o radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada, zaštitom na radu te s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.

Propisi o zaštiti na radu i ovaj Pravilnik dostupni su radnicima u prostorijama ravnatelja Dječjeg vrtića.

Primjena za radnika najpovoljnijeg prava

Članak 4.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito utvrđeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba ovog Pravilnika, tada odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Na slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu, drugih primjenjivih zakona i ugovora o radu.

II TEMELJNA PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Članak 5.

Radnik je obvezan savjesno i pravovremeno obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Poslodavca, čuvati i unaprjeđivati ugled Poslodavca, pridržavati se strukovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada kao i izvršavati naloge nadređenih.

Članak 6.

Poslodavac je obvezan za izvršeni rad radniku isplatiti plaću te mu omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom i Zakonom o radu, a radnik je obvezan prema uputama koje Poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

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

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

III ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Procedura zapošljavanja

Članak 7.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.

Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.

Iznimno, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana,
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova.

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 prijave kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Članak 8.

Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja imenuje Povjerenstvo za provedbu natječaja.

Povjerenstvo obavlja sljedeće poslove:

- utvrđuje koje su prijave na natječaj pravodobne i potpune,
- utvrđuje listu kandidata prijavljenih na natječaj koji ispunjavaju formalne uvjete propisane natječajem,
- kandidate koji ispunjavaju sve formalne uvjete natječaja pozivaju na intervju i provode intervju,
- podnose Upravnom vijeću izvješće o provedenom postupku i rang listu kandidata.

Članak 9.

Prije izbora kandidata Povjerenstvo za provedbu natječaja može provjeriti radne i druge (stručne, zdravstvene) sposobnosti kandidata.

Prethodno provjeravanje sposobnosti provodi se testiranjem, razgovorom, upućivanjem osobe na liječnički pregled i slično.

Članak 10.

O izboru kandidata prijavljenih na natječaj odlučuje ravnatelj.

O zasnivanju radnog odnosa odlučuje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

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

Članak 11.

Kandidate koji nisu odabrani na natječaju o ishodu natječaja izvješćuje ravnatelj te im vraća natječajnu dokumentaciju.

Sklapanje ugovora o radu

Članak 12.

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

Ugovor o radu s kandidatom za kojeg je Upravnog vijeće donijelo odluku o zasnivanju radnog odnosa sklapa ravnatelj.

Ugovor o radu je sklopljen kad se ugovorne strane suglase o bitnim sastojcima ugovora te kad ga vlastoručno potpišu.

Obvezni sadržaj ugovora o radu

Članak 13.

Ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

- a) strankama, njihovom osobnom identifikacijskom broju te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- b) mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
- c) nazivu radnog mjesta, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- d) datumu sklapanja ugovora o radu te danu početka rada,
- e) tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- f) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora,
- g) postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
- h) brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
- i) trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
- j) tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
- k) pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji,
- l) trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto podataka iz točke f, g, h, i, k, l stavka 1. ovoga članka može se u ugovoru, uputiti na odredbe Zakona o radu ili ovog Pravilnika koje uređuju ta pitanja.

Članak 14.

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

Potvrda mora sadržavati podatke iz članka 13. ovog Pravilnika.

Poslodavac je dužan uručiti radniku prije početka rada primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam (8) dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Opći uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 15.

Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 16.

Ako su Zakonom, drugim propisima ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu određeni su u pravilniku kojim se uređuje organizacija rada i sistematizacija radnih mjesta kod Poslodavca.

Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom poslu (radnom mjestu), a odnose se na uvjete stručne spreme, radno iskustvo, posebna znanja i sposobnosti i ispunjavanje uvjeta polaganja stručnog ispita.

Radni odnos u Dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena na kaznu zatvora za Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju određenih kaznenih djela, osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za takva kaznena djela, osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od prekršajnih djela za nasilničko ponašanje, protiv koje se vodi prekršajni postupak za takvo prekršajno djelo, osoba kojoj je izrečena zabrana rada ili joj je prestao radni odnos zbog nezakonitog i/ili neprofesionalnog postupanja na štetu prava i interesa djece, osoba koja ima izrečenu mjeru za zaštitu dobrobiti djeteta sukladno posebnom propisu, kao i druge osobe propisane zakonom.

Članak 17.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova, a prije sklapanja pojedinog ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, Poslodavac može na svoj trošak kandidata uputiti na liječnički pregled, u svrhu utvrđivanja njegovih zdravstvenih i psihofizičkih sposobnosti.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan, bez odgode, obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava, ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz Ugovora o radu, ili utječe na zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

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

Članak 18.

Prilikom sklapanja ugovora o radu Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 19.

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

Ugovor o radu obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 20.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena, i to u najdužem trajanju od tri godine.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Prekid kraći od tri mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovog članka.

Članak 21.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenog tim ugovorom odnosno nastupom uvjeta koji je određen za prestanak ugovora o radu.

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

Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod Poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik Poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, Poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

Poslovi s posebnim uvjetima rada

Članak 22.

Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, kandidata se mora uputiti na propisani liječnički pregled kod liječnika specijalista medicine rada po izboru Poslodavca.

Probni rad

Članak 23.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad u trajanju ne dužem od šest mjeseci.

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

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

Ako je ugovoren probni rad otkazni rok iznosi jedan tjedan.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 24.

Provjeravanje i ocjenu uspješnosti probnog rada radnika za vrijeme trajanja probnog rada prati i ocjenjuje ravnatelj ili osoba koju ovlasti ravnatelj.

Članak 25.

Probni se rad može ugovoriti bez obzira je li sklopljen ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme.

Pripravnici

Članak 26.

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

Pripravnički staž traje godinu dana.

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 2. ovoga članka u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja rodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje rodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, a kada pripravnik nije mogao pristupiti polaganju ispita zbog izvanrednih okolnosti koje su uzrokovale odgodu propisanog roka za polaganje ispita, do prvog roka određenog za polaganje stručnog ispita.

Članak 27.

Odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva može obaviti pripravnički staž i položiti stručni ispit i bez zasnivanja radnog odnosa sklapanjem ugovora o stručnom osposobljavanju.

Osoba koja se zapošljava na mjestu stručnoga suradnika ili odgojitelja, a koja je položila stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja ili izvan njega, obvezna je položiti razlikovni dio stručnog ispita pri čemu nema status pripravnika.

Stručno osposobljavanje za rad ne može trajati dulje od pripravničkog staža određenog člankom 26. ovog Pravilnika.

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

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

IV RAD NA IZDOJENOM MJESTU RADA I RAD NA DALJINU

Članak 28.

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i Poslodavca, a koji nije prostor Poslodavca.

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili Poslodavca, radnik i Poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

Članak 29.

U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

Za rad iz prethodnog stavka ovog članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Članak 30.

Odredbe ovog Pravilnika o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci primjenjuju se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i na ugovor o radu na daljinu, ako to nije drukčije uređeno Zakonom o radu, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove nastalih zbog obavljanja posla, koje je Poslodavac dužan naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije.

Troškovi se nadoknađuju u visini neoporezivog iznosa propisanog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 31.

Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor Poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i Poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.

Članak 32.

Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

Radnik koji radi u prostoru Poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od Poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

U slučaju iz prethodnog stavka ovog članka, Poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene, dužan radniku u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

V DODATAN RAD

Članak 33.

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

Radnik iz prethodnog stavka ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Ugovor o dodatnom radu

Članak 34.

Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

VI OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 35.

Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelj obvezni su stručno se usavršavati sukladno propisima koje donosi ministar nadležan za obrazovanje, a zdravstvena voditeljica u skladu s propisima koje donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelj mogu, dok su u radnom odnosu, napredovati u struci i stjecati položajna zvanja mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, sukladno mogućnostima i potrebama rada – obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 3. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

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

Tijekom obrazovanja za potrebe Poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Članak 36.

Radnik je dužan:

- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život ili zdravlje, život i zdravlje drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnost rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rad,
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima, kao i na sve ostale neredovite pojave pri radu, kao i postupke drugih osoba koji mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri koliko je to potrebno za rad na siguran način,
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava,
- pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima.

Članak 37.

Poslodavac je ovlašten provoditi periodičke provjere znanja i sposobnosti radnika, a radi pravovremenog utvrđivanja da li radnik usvaja nove tehnologije i znanja koja se odnose na njegovo radno mjesto te time izvršava svoje obveze iz radnog odnosa.

Članak 38.

Poslodavac može radnika uputiti na daljnje obrazovanje, osposobljavanje i školovanje.

U slučaju iz stavka 1. Poslodavac će s radnikom sklopiti poseban Ugovor o stručnom osposobljavanju kojim će se precizirati uzajamna prava i obveze Poslodavca i radnika.

Članak 39.

Radnik ima pravo odbiti raditi ako procijeni da mu prijeti neposredna opasnost za život i zdravlje zbog toga što nisu poduzete propisane mjere zaštite na radu.

Radnik koji odbije raditi u skladu s odredbom stavka 1. ovog članka ne smije radi toga biti stavljen u nepovoljniji položaj prema ostalim radnicima.

Radnik koji odbije raditi u skladu s odredbom stavka 1. ovog članka dužan je o tome obavijestiti Poslodavca.

VII ZABRANA NATJECANJA (KONKURENCIJA)

Članak 40.

Radnik ne smije bez prethodne pisane suglasnosti Upravnog vijeća za sebe ili drugog poslodavca sklapati poslove iz djelatnosti Poslodavca, ili poslove kojima izravno ili neizravno konkurira Poslodavcu.

Zabrana iz stavka 1. ovog članka odnosi se na sklapanje poslova i obavljanje rada u svim oblicima pravnih odnosa (ugovor o radu, ugovor o djelu i sl.)

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

VIII POSLOVNA TAJNA

Članak 41.

Radnici su dužni na svaki način i neograničeno čuvati poslovnu tajnu Poslodavca, kako za vrijeme trajanja ugovora o radu, tako i nakon njegovog prestanka. Nakon prestanka radnog odnosa radnika kod Poslodavca, radnik će predati Poslodavcu sve izvornike i preslike podataka, dokumenata, planova i postupaka koji su mu bili povjereni, odnosno kojima je na drugi način raspolagao tijekom trajanja radnog odnosa kod Poslodavca.

Poslovnom tajnom smatraju se svi podaci, dokumenti, planovi, prepiska (uključujući elektronsku poštu) i postupci koji su neposredno ili posredno u vezi s poslovanjem Poslodavca ili radom radnika, a čije bi neovlašteno priopćavanja trećim osobama moglo biti štetno za Poslodavca ili na drugi način protivno njegovim interesima. Poslovnom tajnom smatraju se posebice sheme i podaci o organizaciji rada, principi rukovođenja i poslovnog informiranja, software, način postupanja u komercijalnim poslovima i odnosima, poslovne informacije, liste poslovnih partnera, te plaće, stimulacije i ostala primanja svih radnika kod Poslodavca.

IX ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 42.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Ako je poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i ćudoređa te vjeroispovijesti radnika.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 43.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno ovim Pravilnikom ili zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, Poslodavac će ovim Pravilnikom odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći Poslodavac.

Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobu od povjerenja radnika koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

Poslodavac, osoba iz stavka 6. ovog članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

Radnici su obvezni, radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, dostaviti Poslodavcu sve osobne podatke, utvrđene propisima o vođenju evidencije o radnicima i radnom vremenu, podatke potrebne za obračun plaće, poreza na dohodak i određivanja osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, podatke vezane za zaštitu majčinstva i druge podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

Ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa uvjetovano je pravodobnom dostavom relevantne dokumentacije Poslodavcu od strane radnika.

O promjeni podataka iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan pravodobno obavijestiti Poslodavca, a u protivnom sam snosi štetne posljedice svog propusta.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti dostavljati trećim osobama. O prikupljanju, obrađivanju, korištenju, nadziranju i dostavljanju trećim osobama podatke o radniku, Poslodavac će donijeti posebnu odluku.

Zaštita na radu

Članak 44.

Poslodavac je obvezan organizirati i provoditi zaštitu na radu, vodeći pri tome računa o prevenciji rizika te obavještavanju, osposobljavanju, organizaciji i sredstvima.

Poslodavac je obvezan provoditi prevenciju u svim radnim postupcima, u organizaciji rada i upravljanju radnim postupcima, pri čemu mora osigurati radnicima najveću moguću razinu zaštite na radu.

Organizaciju i mjere zaštite na radu kod Poslodavca osiguravaju i provode: ravnatelj, radnik određen za obavljanje aktivnosti zaštite na radu, stručnjak zaštite na radu, ovlaštenici Poslodavca ako su imenovani, svi radnici Poslodavca te ovlašteno trgovačko društvo za obavljanje poslova zaštite na radu ako je s takvim društvom sklopljen ugovor.

Obveza svakog radnika je da sudjeluje u provedbi sustava zaštite na radu te da u svakodnevnom radu primjenjuje interna pravila, zakone i druge propise o zaštiti na radu.

Radno mjesto i sredstva za rad radnik je obvezan urediti svakog dana poslije završetka rada.

Radnik je dužan odmah obavijestiti Poslodavca, odnosno nadređenog radnika i/ili voditelja o eventualnoj nesreći koju je pretrpio na radu, bez obzira utječe li takva nesreća na njegovu sposobnost za rad ili ne.

Pri organiziranju i provođenju zaštite na radu, Poslodavac je obvezan uvažavati prirodu obavljanih poslova te prilagoditi zaštitu na radu promjenjivim okolnostima radi poboljšanja stanja.

Poslodavac je u organizaciji radnog procesa i povjeravanju poslova radniku obvezan voditi računa o sposobnostima radnika koje mogu utjecati na zaštitu na radu.

Zlouporaba alkohola i opojnih droga

Članak 45.

Na svim radnim mjestima, u svim radnim prostorijama, na sastancima i drugim skupovima, zabranjeno je pušenje, uzimanje alkohola i drugih sredstava koja uzrokuju ovisnost (droge, lijekovi i sl.), a radnik u vrijeme rada ne smije biti pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti niti ih smije unositi na mjesto rada.

Provjera je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti obavlja se alkometrom ili drugim prikladnim uređajem, postupkom ili sredstvom. Ako radnik odbije pristupiti provjeri, smatra se da je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

Poslodavac će udaljiti s mjesta rada radnika koji je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti sve dok je pod njihovim utjecajem, a ako radnik odbija napustiti mjesto rada, radnika će, po pozivu Poslodavca, udaljiti nadležna redarstvena služba.

Smatrat će se da je radnik pod utjecajem alkohola ako u krvi ima alkohola više od 0,0 g/kg, odnosno više od 0,0 miligrama u litri izdahnutog zraka, odnosno u krvi ima višu koncentraciju alkohola od koncentracije dozvoljene procjenom rizika poslova koje taj radnik obavlja.

Poslodavac može, sukladno odredbama članka 115. i 116. Zakona o radu, radniku pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti otkazati ugovor o radu zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Nadzorni uređaji kao sredstva zaštite na radu

Članak 46.

Radi kontrole ulazaka i izlazaka iz radnih prostorija i prostora te radi smanjenja izloženosti radnika riziku od razbojstva, provala, nasilja, krađa i sličnih događaja na radu ili u vezi s radom Poslodavac može koristiti nadzorne uređaje (video nadzorne kamere) kao sredstvo zaštite na radu.

U slučaju korištenja nadzornih uređaja kao sredstva zaštite na radu, obradu osobnih podataka putem videonadzora i videonadzor radnih prostorija Poslodavac će urediti Pravilnikom o korištenju nadzornih uređaja kao sredstva zaštite na radu i obradi osobnih podataka putem videonadzora.

X ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 47.

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

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

Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

Dodatak ugovora o radu iz stavka 3. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Članak 48.

Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Na način iz stavka 3. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 49.

Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora Poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

XI ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 50.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Članak 51.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječniku, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

Članak 52.

Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

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

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

Članak 53.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) odnosno za vrijeme odsutnosti s rada zbog bolesti ili ozljede i drugih okolnosti utvrđenih Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju u visini 80% plaće iz prethodnog mjeseca do 42 dana, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

Radniku koji je privremeno nesposoban za rad zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada naknada plaće u iznosu od 100% osnovne plaće. Radnik navedeno pravo ostvaruje predloženjem važeće medicinske dokumentacije odnosno potvrde Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.

Članak 54.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku Poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti arbitražna odluka.

XII POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA TE MJERE ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

Zabrana diskriminacije

Članak 55.

Zabranjen je svaki oblik diskriminacije (izravna i neizravna diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju i propuštanje razumne prilagodbe te segregacija) na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Diskriminacijom u smislu ovoga Pravilnika smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli, a po osnovi iz stavka 1. ovoga članka, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 56.

Zabrana diskriminacije iz članka 55. odnosi se prije svega na područje rada i radnih uvjeta, kriterija za odabir i uvjeta pri zapošljavanju te napredovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje

Članak 57.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 48. stavka 1. ovoga Pravilnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 58.

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

Članak 59.

Poslodavac u trenutku donošenja ovog Pravilnika donosi i odluku o imenovanju osobe koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (voditelj postupka).

Članak 60.

Kada voditelj postupka primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužan je u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Pritužba se podnosi usmeno ili u pisanom obliku. U pritužbi je potrebno navesti sve činjenice, odnosno okolnosti iz kojih je razvidno postojanje opravdane sumnje o počinjenoj diskriminaciji ili povredi dostojanstva radnika. O usmenoj pritužbi voditelj postupka sastavlja bilješku koju potpisuje radnik koji podnosi pritužbu.

Članak 61.

U postupku ispitivanja pritužbe, voditelj postupka ispitat će radnika koji je pritužbu podnio (u daljnjem tekstu: podnositelj), osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika (u daljnjem tekstu: uznemiravatelj), a po potrebi i druge osobe koje imaju saznanja o eventualnom uznemiravanju, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u

svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju voditelj postupka, podnositelj i uznemiravatelj.

Prije potpisivanja zapisnika, podnositelj i uznemiravatelj mogu staviti svoje primjedbe na isti.

Ako podnositelj i uznemiravatelj odbiju potpisati zapisnik, voditelj postupka će to konstatirati i ovjeriti svojim potpisom.

Članak 62.

Ako utvrdi da je podnositelj uznemiravan ili spolno uznemiravan, voditelj postupka će upozoriti Poslodavca na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja, odnosno sam će poduzeti takve mjere u okviru svojih ovlasti.

Mjere iz stavka 1. ovog članka jesu:

- pisana opomena, u slučajevima kojim se uznemiravanje ocijeni lakšim, ako se radi o jednokratnom blažem obliku uznemiravanja i ako postoje izgledi da se uznemiravanje neće ponoviti,
- raspoređivanje uznemiravatelja na drugo mjesto rada, u skladu s poslovima ugovorenim ugovorom o radu,
- redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika ili izvanredni otkaz ugovora o radu, ako se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili o ponovljenom lakšem obliku uznemiravanja.

Članak 63.

Ukoliko se pritužba radnika odnosi na radnika drugog poslodavca i sl. voditelj postupka će bez odgode obavijestiti njegova poslodavca i zabraniti daljnji doticaj te osobe s podnositeljem, odnosno udaljiti uznemiravatelja iz radnih prostorija Poslodavca.

Članak 64.

Ako osoba iz članka 59. u roku iz članka 60. Pravilnika ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja propisane Pravilnikom ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog stavka ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz prethodnog stavka ovoga članka.

Članak 65.

Svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni su i za čuvanje njihove tajnosti odgovorni su voditelj postupka i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, na što se moraju upozoriti.

Upozorenje iz stavka 1. ovog članka mora se konstatirati u zapisniku.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Mjere zaštite od diskriminacije

Članak 66.

Na diskriminaciju se na odgovarajući način primjenjuju odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na zaštitu dostojanstva odnosno uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

XIII RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 67.

Radno vrijeme, odmori i dopusti propisani su odredbama Zakona o radu, ovim Pravilnikom, Ugovorom o radu i pisanom odlukom Poslodavca.

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

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

Vrijeme pripravnosti i visina naknade određuje se ugovorom o radu ili Pravilnikom.

Puno radno vrijeme

Članak 68.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 69.

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

Kada za obavljanje određenog posla nije potreban rad u punom radnom vremenu, s radnikom se može sklopiti ugovor o radu s nepunim radnim vremenom.

Radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća se određuje razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos. Pravo na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta ostvaruju isto kao i radnici s punim radnim vremenom.

Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s Poslodavcem, razdoblja rada u nepunom rednom vremenu smatrati će se radom u punom radnom vremenu.

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

Raspored radnoga vremena

Članak 70.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima određuje pisanom odlukom Poslodavac.

Dnevno radno vrijeme može se rasporediti jednokratno ili dvokratno.

Raspored i trajanje radnoga vremena određeno prema odredbama stavka 1. ovog članka, može se izmijeniti odlukom Poslodavca ili rukovodeće osobe zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada, nejednakog rasporeda radnog vremena ili preraspodjele radnoga vremena.

O rasporedu i promjeni radnog vremena Poslodavac će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Iznimno, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, Poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Članak 71.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima. Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

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

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad. Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do šezdeset sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

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

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

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, Poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

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

Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

Korištenje radnoga vremena

Članak 72.

S radom treba započeti u vrijeme određeno odlukom Poslodavca i ne smije se prekinuti prije određenog vremena.

Način evidentiranja dolaska na rad i odlaska s rada određuje ravnatelj posebnom odlukom.

Prekovremeni rad

Članak 73.

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

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

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Za prekovremeni rad cijena sata radnika povećava se u skladu s odredbama Pravilnika o plaćama.

Rad nedjeljom i blagdanom

Članak 74.

Rad nedjeljom i blagdanom je onaj rad koji je u te dane obavljen između 00:00 i 24:00 sata.

Za rad nedjeljom, te na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom cijena sata rada radnika povećava se u skladu s odlukom Poslodavca, s time da radnici imaju za rad nedjeljom pravo na plaću uvećanu za najmanje 50 posto.

Noćni rad

Članak 75.

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.

Za maloljetnike rad u vremenu između dvadeset sati navečer i šest sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

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

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

Za noćni rad cijena sata rada radnika uvećava se u skladu s odredbama Pravilnika o plaćama.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 76.

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

Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektorima rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom. 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 četrdeset osam sati tjedno.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Članak 77.

Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam sati dnevno.

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

Smjenski rad

Članak 78.

Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu Poslodavca koji radnik obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

Rad u smjenama je rad radnika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj (06:00-14:00 sati) i drugoj smjeni (14:00-22:00 sati).

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

XIV ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 79.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na stanku (odmor) u trajanju od 30 minuta.

Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

Vrijeme odmora ubraja se u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj svojom odlukom, a stanika se ne može koristiti na početku niti na kraju radnog vremena.

Dnevni odmor

Članak 80.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 81.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 80. ovog Pravilnika.

Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

Odmor iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora u razdoblju koje ne može biti duže od dva tjedna.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju. Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 80. ovoga Pravilnika.

Godišnji odmor

Članak 82.

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

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlaštenu liječnik.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora uzima se da je radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana.

Članak 83.

Na najmanje utvrđeni godišnji odmor iz članka 82. ovog Pravilnika radnik ostvaruje pravo na dodatni broj dana godišnjeg odmora kako slijedi:

- | | |
|--|--------|
| - za svakih 5 godina radnog staža kod Poslodavca | 1 dan |
| - za obavljanje poslova za koje je potrebna VSS ili VŠS | 3 dana |
| - za obavljanje poslova za koje je potrebna SSS ili stručna sprema | 2 dana |
| - roditelj za svako dijete mlađe od 7 godina | 2 dana |
| - roditelj za svako dijete mlađe od 14 godina | 1 dan |
| - roditelj djeteta s teškoćama u razvoju na temelju rješenja | 3 dana |
| - radnik koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji | 3 dana |

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana. Radnik koji po kriterijima iz prethodnog stavka ostvari veći broj dana godišnjeg odmora od 30, ima pravo na najviše 30 dana godišnjeg odmora.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 84.

Godišnji odmor se koristi prema rasporedu kojeg utvrđuje Poslodavac.

Raspored iz stavka 1. ovog članka Poslodavac mora donijeti do 30. lipnja za tekuću godinu, a dotad se radniku može odobriti godišnji odmor na njegov zahtjev, ako je to u skladu s nesmetanim odvijanjem procesa rada i organizacije rada.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

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

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 85.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz članka 82. stavak 1. i 2. ovoga Pravilnika nakon šest mjeseci neprekidnoga rada kod Poslodavca.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 86.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 82. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 82. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 82. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora. Ako je takvom radniku Poslodavac prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 87.

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

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 88.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 87. ovoga Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 87. ovoga Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 87. ovoga Pravilnika, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

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

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 89.

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

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 90.

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

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

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 91.

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

Plaćeni dopust

Članak 92.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše osam radnih dana za važne osobne potrebe, prema sljedećim kriterijima:

- | | |
|---|----------------|
| - sklapanje braka | 5 radnih dana, |
| - sklapanje braka djeteta | 2 radna dana, |
| - rođenje djeteta | 3 radna dana, |
| - porođaj člana uže obitelji | 2 radna dana, |
| - smrt člana uže obitelji | 5 radnih dana, |
| - selidba u isto mjesto stanovanja | 2 radna dana, |
| - selidba u drugo mjesto stanovanja | 3 radna dana, |
| - teška bolest roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja | 3 radna dana, |
| - veće oštećenje ili uništenje materijalnih dobara kao posljedica elementarnih nepogoda | 5 radnih dana, |
| - stručno školovanje ili stručno osposobljavanje (polaganje stručnog ispita i sl.) | 7 radnih dana, |
| - nastupanje na kulturnim ili sportskim priredbama | 1 radni dan, |
| - obavljanje neodgodivih poslova ili smrti člana šire obitelji | 1 radni dan, |
| - odaziv na poziv sudskih i upravnih tijela | 1 radni dan, |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima | |

- i obrazovanju za sindikalne aktivnosti
- dobrovoljno darivanje krvi

2 radna dana,
2 radna dana.

Članom uže obitelji iz prethodnog stavka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

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

Ukoliko navedene okolnosti nastupe kada se radnik nalazi izvan procesa rada zbog korištenja godišnjeg odmora, bolovanja, neplaćenog dopusta ili drugih opravdanih razloga, prava iz stavka 1. ne mogu se prenositi.

O namjeri korištenja prava iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan obavijestiti Poslodavca najmanje tri radna dana prije početka korištenja istog, odnosno odmah po nastupu okolnosti koje opravdavaju to korištenje.

Neplaćeni dopust

Članak 93.

Ravnatelj može radniku na njegov zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust), ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca. Odluku o neplaćenom dopustu ravnatelj donosi temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi. Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi Poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Odsutnost s posla

Članak 94.

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

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

XV EVIDENCIJE O RADNICIMA

Članak 95.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

Članak 96.

Evidencija o radnom vremenu radnika sadrži najmanje sljedeće podatke:

- 1) ime i prezime radnika,
- 2) dan u mjesecu,
- 3) početak rada,
- 4) završetak rada,
- 5) ukupno dnevno radno vrijeme u satima te od toga sati:
 - rada noću,
 - prekovremenog rada,
 - rada nedjeljom, blagdanom ili neradnim danima utvrđenim posebnim propisom,
 - zastoja, prekida rada i slično do kojega je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
- 6) sati u dane blagdana ili neradnih dana utvrđenih posebnim propisom u kojima radnik ne radi, a po redovitom rasporedu bi trebao raditi pa za iste ostvaruje pravo na naknadu plaće,
- 7) sati pripravnosti,
- 8) sati korištenja godišnjeg odmora,
- 9) sati privremene nesposobnosti za rad (bolovanje),
- 10) sati plaćenog dopusta,
- 11) sati nenazočnosti tijekom dnevnog rasporeda radnog vremena u kojima radnik ne obavlja ugovorene poslove,
- 12) sati provedeni u štrajku,
- 13) sati isključenja s rada.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, Poslodavac može odlučiti da evidencija o radnom vremenu ne sadrži podatke iz stavka 1. podstavaka 3. i 4.

Članak 97.

Evidencija o radnicima Poslodavca sadrži sljedeće podatke:

- 1) ime i prezime,
- 2) osobni identifikacijski broj (u daljnjem tekstu: OIB),
- 3) spol,
- 4) dan, mjesec i godinu rođenja,
- 5) državljanstvo,
- 6) o radnoj dozvoli (posjedovanje i trajanje), ako je radnik stranac i ako je posjedovanje iste obvezno,
- 7) prebivalište ili uobičajeno boravište,

- 8) o završenom obrazovanju i drugim oblicima stručnog osposobljavanja i usavršavanja za rad (stečena školska ili stručna sprema te određena razina visokog obrazovanja sukladno propisima o visokom obrazovanju),
- 9) dan sklapanja ugovora o radu, odnosno dan izdavanja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu,
- 10) dan početka rada,
- 11) naziv posla, odnosno narav i vrsta rada koje radnik obavlja,
- 12) naznaku je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme te očekivano trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme,
- 13) vrijeme trajanja probnog rada, ako je ugovoreno,
- 14) trajanje pripravničkog staža, ako je ugovoreno te vrijeme i rezultat polaganja stručnog ispita, ako je isti predviđen i obavljen,
- 15) trajanje rada u inozemstvu, država i mjesto rada, u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo,
- 16) naznaku radi li se o poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem i kako se to povećanje računa,
- 17) naznaku radi li se o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovitog utvrđivanja radne sposobnosti za njihovo obavljanje,
- 18) mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- 19) tjedno radno vrijeme (puno ili nepuno), odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima,
- 20) ukupni mirovinski staž do početka rada kod Poslodavca,
- 21) vrijeme mirovanja radnog odnosa te vrijeme roditeljnog, odnosno roditeljskog dopusta ili korištenja drugih prava sukladno posebnom propisu,
- 22) dan prestanka radnog odnosa,
- 23) razlog prestanka radnog odnosa,
- 24) vrijeme za koje će Poslodavac uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje za radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.

Poslodavac u evidenciji iz stavka 1. ovoga članka nije obvezan voditi podatke koji kod radnika ne postoje. Podatke iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac unosi u evidenciju o radnicima iz odgovarajuće dokumentacije ili na temelju posebnih propisa, a radnik je u tu svrhu Poslodavcu obvezan pravodobno dostaviti potrebnu osobnu dokumentaciju ili isprave.

Osim podataka iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan voditi i druge od radnika ili od nadležnog tijela prijavljene podatke od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (korištenje prava po osnovi trudnoće, statusa roditelja, statusa posvojitelja, profesionalne bolesti, ozljede na radu, profesionalne nesposobnosti za rad, neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti, invalidnosti, za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu podatak o drugom poslodavcu ili poslodavcima kod kojih radnik radi u nepunom radnom vremenu i slično).

XVI PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 98.

Radnik ostvaruje plaću i naknadu plaće u skladu s odredbama zasebnog pravilnika.

Pravilnikom kojim se uređuju osnove i mjerila za isplatu plaću uređuju se i naknade te druga materijalna prava radnika iz rada i po osnovi rada.

Plaću za prethodni mjesec Poslodavac je dužan isplatiti najkasnije do petnaestog dana u tekućem mjesecu.

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

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

XVI ORGANIZACIJA RADA

Članak 99.

Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih jedinica koje su u funkciji ekonomičnog i učinkovitog poslovanja.

Ustroj radnih mjesta kao i sve promjene istih radi ostvarivanja ciljeva iz stavka 1. u isključivoj su nadležnosti Poslodavca.

XVII PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 100.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda,
- u slučajevima utvrđenim Zakonom.

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 101.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti sklopljen u pisanom obliku.

Redoviti i izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 102.

Poslodavac i radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme.

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

Otkaz ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 103.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- 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).

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 104.

Poslodavac 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 neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Prestanak radnog odnosa odgajatelja i stručnih suradnika

Članka 105.

Odgojno-obrazovnim radnicima te ostalim stručnim radnicima kojima se tijekom radnog staža u Dječjem vrtiću naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost upućuje se na liječnički pregled.

Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi Upravno vijeće, na prijedlog ravnatelja.

Odgojno-obrazovnim radnicima te ostalim stručnim radnicima koji odbiju izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka prestaje radni odnos u Dječjem vrtiću izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada potvrdi da je radna sposobnost odgojno-obrazovnog radnika ili ostalih radnika bitno narušena, otkazat će mu se ugovor o radu i istodobno, ako postoji mogućnost, predložiti sklapanje ugovora pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora), i to za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, a koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 106.

Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos:

- ako Upravno vijeće utvrdi da odgojitelj i stručni suradnik ne ostvaruju odgojno-obrazovni program sukladno zakonu i propisu donesenom na temelju zakona,
- ako ne polože stručni ispit u propisanom roku,
- ako nastupe zapreke za zasnivanje radnog odnosa u Dječjem vrtiću sukladno Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju,
- u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju i Zakonom o radu.

Postupak prije otkazivanja

Članak 107.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano 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 poslodavca da to učini.

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 108.

Poslodavac može otkazati ugovor i istodobno predložiti radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora) na način i pod uvjetima predviđenim zakonom.

Otkazni rok

Članak 109.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

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

Najmanje trajanje otkaznoga roka

Članak 110.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

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 otkaznih rokova utvrđenih u stavicima 1. i 2. ovoga članka.

Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Dostavljanje odluka Poslodavca radniku

Članak 111.

Dostava odluke o otkazu ugovora o radu, kao i svih drugih odluka i pismena koje donosi Poslodavac provodi se prvenstveno na radnome mjestu radnika, uz potpis radnika na preslici akta koji se dostavlja, kao potvrda da ga je radnik primio.

Članak 112.

Ako radnik odbije primiti koju od odluka iz prethodnog članka na mjestu rada, osoba koja dostavlja pokušat će ponovnu dostavu u nazočnosti svjedoka.

Ako radnik i tada odbije primitak ili više ne bude zatečen na svojem radnom mjestu, odluka će se ostaviti na mjestu rada radnika, a na preslici će se zabilježiti vrijeme i mjesto odbijanja primitka odluke, uz potpis dostavljača i dva (2) svjedoka.

Ako radnik primi odluku, ali odbije svojim potpisom potvrditi da ju je primio, dostavljač će staviti zabilješku na preslici o vremenu i mjestu dostave, te o činjenici da je radnik odbio potpisom potvrditi prijam, te će dostavljač i dva (2) svjedoka potpisati tu zabilješku.

U slučajevima navedenim u ovome članku, dostavljač će istoga dana odluku istaknuti na oglasnu ploču Poslodavca, uz naznaku datuma stavljanja na ploču. Nakon proteka pet dana, smatrat će se da je dostava valjano izvršena.

Članak 113.

Ako se radniku, uslijed njegove nenazočnosti, ne može odluku o otkazu dostaviti na njegovu mjestu rada, dostava će se izvršiti na njegovu posljednju kućnu adresu, koju je prijavio Poslodavcu i to preporučenom poštanskom pošiljkom s povratnicom.

Ako je primitak odluke o otkazu svojim potpisom potvrdio radnik, odnosno punoljetni član njegova kućanstva, dostava se smatra urednom.

Radnik je dužan o svakoj promjeni adrese stanovanja pismeno izvijestiti Poslodavca u roku od 8 dana. Pod promjenom adrese stanovanja smatra se promjena prebivališta, boravišta, kao i svaka druga promjena adrese stanovanja, neovisno od toga da li je ista prijavljena nadležnim tijelima.

Članak 114.

Ako uslijedi odbijanje primitka odluke o otkazu, odnosno nemogućnost njezine dostave jer je radnik nepravodobno Poslodavca obavijestio o promjeni adrese stanovanja, odluka će se bez odgađanja

istaknuti na oglasnoj ploči Poslodavca, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od pet dana od objave na oglasnoj ploči, s tim da se na samoj odluci mora zabilježiti:

- razlog zbog kojeg odluka nije uručena radniku,
- datum kada je dostava pokušana,
- datum kada je odluka istaknuta na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 115.

Odredbe ovog Pravilnika o dostavljanju odluke o otkazu Poslodavca radniku odnose se i na dostavu svih ostalih pisanih odluka Poslodavca radniku.

Izdavanje potvrde o vrsti poslova koje je radnik obavljao i trajanju radnog odnosa te vraćanje isprava

Članak 116.

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

Poslodavac u potvrdi ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XVIII OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 117.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako Poslodavac u roku 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

XIX ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA

Članak 118.

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

Ravnatelj:

- predaje isprave radnika u slučaju smrti radnika nekome od članova njegove obitelji
- izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu na određeno vrijeme
- izvješćuje radnika s navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu ili s radnikom dogovara nastavak radnog odnosa
- uređuje vođenje evidencije o radnicima zaposlenim u Dječjem vrtiću

- upućuje radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, prema odluci Upravnog vijeća
- imenuje osobu koja će osim njega biti ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podaci radnika zakonito
- u slučajevima propisanim zakonom izvješćuje prosvjetnog inspektora o uvođenju prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena
- imenuje radnika koji će osim njega primati i rješavati pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika
- sklapa s radnikom sporazum o prestanku ugovora o radu
- izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa
- privremeno udaljuje s posla radnika protiv kojeg je pokrenut i vodi se kazneni ili prekršajni postupak za neko od kaznenih djela propisanih Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju
- izvješćuje pripravnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita
- izvješćuje radnike koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad o gubitku daljnjeg prava rada
- provodi postupak savjetovanja ili suodlučivanja s radničkim vijećem
- predlaže Upravnom vijeću donošenje odluke o izvanrednom ili redovitom otkazu ugovora o radu
- prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom radnog odnosa i trajanju otkaznih rokova
- radniku u roku od 8 dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa
- dostavlja Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje podatke o radniku s kojim je sklopio ugovor o radu
- dostavlja Hrvatskom zavodu za zapošljavanje podatke o zaposlenim radnicima s utvrđenim invaliditetom
- daje ili uskraćuje suglasnost radniku kod namjere korištenja prava na roditeljske vremenske potpore
- obavlja i druge poslove za koje je ovlašten važećim propisima i internim aktima Dječjeg vrtića.

Upravno vijeće:

- odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o zasnivanju radnog odnosa te donošenju odluka o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu
- odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o upućivanju na liječnički pregled odgojitelja i stručnih suradnika kojima je narušeno psihofizičko stanje u mjeri koja bitno smanjuje njihovu radnu sposobnost
- daje prethodnu suglasnost na sklapanje sporazuma s radničkim vijećem
- odlučuje o zahtjevima radnika za ostvarivanje prava iz radnog odnosa
- obavlja i druge poslove za koje je ovlašteno važećim propisima i internim aktima Dječjeg vrtića.

XX PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 119.

Na ostala pitanja u svezi s radnim odnosom koja nisu propisana ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu, ostalih zakona, te drugih propisa.

Članak 120.

Autentično tumačenje ovog Pravilnika daje Upravno vijeće Dječjeg vrtića.

Članak 121.

Ovaj Pravilnik donosi Upravno vijeće Dječjeg vrtića, a izmjene i dopune vrše se na način propisan za njegovo donošenje.

Članak 122.

Ovaj Pravilnik bit će objavljen na oglasnoj ploči Poslodavca dana 23.12.2023. godine.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu protekom roka od osam dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 123.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu iz svibnja 2017. godine, kao i njegove izmjene i dopune.

KLASA: 601-02/23-05-20
URBROJ: 2117-109/23-05-03

U Stonu, 23.12.2023. godine



PREDŠKOLSKA USTANOVA
DJEČJI VRTIĆ STON
STON

UPRAVNO VIJEĆE Predškolske ustanove
DJEČJI VRTIĆ STON
Predsjednik Ana Marija Pilato Krile