

Na temelju članka 26. st. 1. Zakona o radu (NN, br. 93/14, 127/17, 98/19. i 151/22.) i članka 43. Statuta Dječjeg vrtića „Koraci“ , Upravno vijeće Dječjeg vrtića „Koraci“, Zagreb, Selska cesta 23 (u daljnjem tekstu: Poslodavac), na 74. sjednici, održanoj dana 08.05. 2023. donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i Poslodavca, uvjeti rada, plaće, naknade plaća, materijalna prava radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja u svezi s radom.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike.

Članak 2.

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

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 3.

Radnik je obvezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Poslodavac će radniku dati posao i isplatiti plaću za obavljene rad te mu omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme i određeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom o radu (dalje: Zakon).

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

Članak 6.

Ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito ako se radi o:

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

Članak 7.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je s Poslodavcem sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Članak 8.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

U ugovoru o radu na određeno vrijeme mora se navesti objektivni razlog koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.

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.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

Iznimno od stavka 1. i 3. ovog članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije trajati duže od tri godine:

- radi zamjene privremeno nenazočnih radnika - do njihova povratka na rad,

- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije,
- radi obavljanja poslova za koje radnik nema propisane uvjete - dok se na natječaj što se ponavlja svakih pet mjeseci ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete,
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

Članak 9.

Ocjenu o potrebi sklapanja ugovora o radu s novim radnicima donosi ravnatelj u skladu s godišnjim planom i programom rada Poslodavca, uz pribavljenu suglasnost osnivača.

Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora radnika u skladu s posebnim zakonom, drugim propisom, Statutom i ovim Pravilnikom.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja. Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.

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

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

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

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

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

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

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

Članak 10.

Ugovor o radu se sklapa u pisanom obliku.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati podatke o :

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,

2. 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,
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
5. 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,
6. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
7. navesti da se plaća isplaćuje sukladno općim aktima poslodavca ,kojima se uređuju ta pitanja,
8. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
9. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
10. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona, ako ono postoji,
11. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Iznimno od stavka 1. točke 2. ovoga članka, Poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

Članak 11.

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

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve podatke propisane člankom 10.

Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 12.

Svaka osoba može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjeta zasnovati radni odnos kod Poslodavca uz ispunjenje općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa i posebnih uvjeta za rad

na određenim poslovima propisanim zakonom, drugim propisom kao i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Poslodavca.

Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

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

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi Poslodavac.

Članak 14.

Nazivi radnih mjesta s popisom i opisom poslova i posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu radi obavljanja određenih poslova radnih mjesta utvrđeni su Statutom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Poslodavca, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

3. Probni rad

Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Odluku o potrebi za probnim radom donosi Upravno vijeće, a ravnatelj imenuje članove Komisiju za praćenje probnog rada.

Odluku o potrebi za probnim radom donosi ravnatelj, u koliko se radni odnos zasniva odlukom ravnatelja. Ravnatelj imenuje članove Komisije za praćenje probnog rada.

Trajanje probnog rada određeno je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Poslodavca, na način da probni rad može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koje se traži osnovna škola ili niža stručna sprema;
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema;
- do tri mjeseca za poslove za koje se traži viša stručna sprema;
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži visoka stručna sprema.

Probni se rad, iznimno, može produžiti zbog objektivnih razloga (zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. Zakona, za onoliko vremena koliko je radnik

bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.

Članak 16.

Ravnatelj imenuje Komisiju za praćenje rada i provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika na probnom radu, time da jedan član Komisije mora biti iz redova poslova koje radnika obavlja.

Komisija ima tri člana, koji moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme i da obavlja istu vrstu poslova kao i radnik na probnom radu. Na temelju pisanog izvješća komisije, ravnatelj najkasnije posljednjeg dana probnog rada izdaje radniku pisanu potvrdu o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor o radu se otkazuje s otkaznim rokom od tjedan dana. Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen i u pisanom obliku.

Ako otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu Poslodavac ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 17.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, didaktička sredstva, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te ih prilagođavati promijenjenim okolnostima, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 18.

Poslodavac smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama podatke o radnicima samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Poslodavac prikuplja, obrađuje, koristi ili dostavlja trećim osobama o radnicima osobne podatke određene propisima o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

Radnici su dužni o svakoj promjeni osobnih podataka obavijestiti Poslodavca odmah, a najkasnije u roku od 8 dana od dana nastanka promjene.

Članak 19.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

Odluku o prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku, kao i o imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

Zaštita osobnih podataka radnika određena je Politikom zaštite osobnih podataka.

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 20.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli 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.

Članak 21.

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, a koje takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa zakonskim propisima tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 22.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radnicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 20. ovoga Pravilnika, a ima cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Za izraze „uznemiravanje" i spolno uznemiravanje" koristi se zajednički izraz „uznemiravanje".

Članak 23.

Uznemiravanjem u tijeku rada i u vezi s radom smatraju se osobito:

- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju;
- uvrede, prijetnje i omalovažavanja;
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili pak davanje dezinformacija;
- dodjeljivanje nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili ne dodjeljivanje zadataka;
- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi;
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi;
- negativno isticanje određenog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava radnika;
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt.

Članak 24.

Osobe ovlaštene kod Poslodavca primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika su: ravnatelj i osoba koju ravnatelj imenuje posebnom odlukom (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).

Osobu iz stavka 1. ovoga članka imenuje ravnatelj.

Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva objavljuju se na mrežnoj stranici, a uključuju ime i prezime te kontakt podatke ovlaštene osobe.

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i poštovanja dostojanstva radnika, Poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju radnika o zaštiti dostojanstva radnika te o edukaciji ovlaštenih osoba.

Članak 25.

Postupak zaštite dostojanstva radnika pokreće se podnošenjem usmene ili pisane pritužbe Poslodavcu ili ovlaštenoj osobi. O usmenoj pritužbi sačinjava se zapisnik.

Pritužba sadržava:

- podatke o podnositelju pritužbe;
- podatke o osobi koja vrši neželjeno ponašanje;
- kratak opis povrede dostojanstva radnika (trajanje, učestalost i sl.);
- navođenje dokaza (svjedoci, pisana dokumentacija, izvještaj i sl.) ako postoje;
- potpis podnositelja pritužbe, mjesto i datum.

Poslodavac je dužan o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva radnika obavijestiti ovlaštenu osobu.

Ovlaštena osoba dužna je primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, Poslodavac će primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika ako:

- je ovlaštena osoba odsutna;
- se radi o pritužbi same ovlaštene osobe ili na samu ovlaštenu osobu;
- ako radnik određen za rješavanje pritužbi ne riješi pritužbu u propisanom roku ili ako to ovlaštena osoba izričito zatraži od Poslodavca.

Ovlaštena osoba dužna je odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje, te po potrebi druge osobe koje imaju saznanja o događaju. O očitovanju radnika sastavlja se zapisnik koji taj radnik i ovlaštena osoba supotpisuju. Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

U provođenju postupka ovlaštena osoba mora poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastanka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 26.

Ako ovlaštena osoba utvrdi da postoji neželjeno ponašanje radnika, predlaže Poslodavcu, ovisno o svakom pojedinom slučaju, poduzimanje mjera kao što su:

- usmeno upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
- pisano upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje;
- promjene u organizaciji rada kako bi se izbjegla zajednička fizička prisutnost radnika koji je uznemiravan i radnika za kojeg je utvrđeno daje izvršio uznemiravanje.

Ako Poslodavac u roku propisanom Zakonom o radu ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom daje u daljnjem roku od osam dana zatražio sudsku zaštitu pred nadležnim sudom.

IV. OBRAZOVANJE I OSPOSBLJAVANJE ZA RAD

Članak 27.

Poslodavac je dužan, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

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

Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. 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.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavca uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Članak 28.

Odgojitelji i stručni suradnici imaju pravo i obvezu permanentnog stručnog usavršavanja u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Članak 29.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži stručna sprema od srednje do visoke.

Ugovor o radu s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao sklapa se u pravilu na određeno vrijeme do isteka pripravničkog staža.

Članak 30.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- do tri mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema;
- do dvanaest mjeseci za poslove za koje se traži viša ili visoka stručna sprema.

Na zahtjev pripravnika pripravnički se staž može skratiti za jednu trećinu, ako Poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

Članak 31.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, odlukom Poslodavca utvrđuje se trajanje pripravničkog staža, program osposobljavanja pripravnika, sadržaj i način polaganja stručnog ispita.

Članak 32.

Pripravnik polaže stručni ispit, kako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Članak 33.

Na pripravnike - odgojitelje i stručne suradnike primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i propisa donesenih na temelju zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganjem stručnog ispita.

Članak 34.

Ako su stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeni zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Poslodavac može osobu koja je

završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

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

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad može trajati najduže onoliko koliko traje pripravnički staž.

V. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 35.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 36.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

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

Ako priroda posla i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća se određuje razmjerno nepunom radnom vremenu za koje su zasnovali radni odnos.

3. Prekovremeni rad

Članak 37.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe.

U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka radnik je obvezan raditi prekovremeno do 10 sati tjedno.

O uvođenju prekovremenog rada ravnatelj je obvezan radniku uručiti pisani zahtjev najkasnije jedan dan unaprijed.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno na usmeni zahtjev Poslodavca. Usmeni zahtjev Poslodavac je dužan potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je naložen prekovremeni rad.

Članak 38.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada (odgojitelji preko 5,5 sati neposrednog rada, stručni suradnici preko 5 sati neposrednog rada, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad osam sati dnevno, ako se nejednakim rasporedom radnog vremena do kraja pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Iznimno u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, ako radnik nije bio obaviješten o tim slučajevima najmanje 24 sata prije početka rada, tada se svaki sat rada radnika odrađen preko norme neposrednog rada, odnosno preko osam sati za ostale radnike uvećava za 50 %.

Kada radnik koristi slobodne dane po osnovi prekovremenog rada, isti se računaju na način da se ukupni broj ostvarenih prekovremenih sati radnika dijeli s brojem sati neposrednog rada (za odgojitelje s 5,5, za stručne suradnike s 5. Za ostale radnike broj slobodnih dana računa se na način da se broj ostvarenih prekovremenih sati radnika dijeli s 8.

Članak 39.

Prekovremeni rad ne može se odrediti maloljetniku.

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.

4. Raspored radnog vremena

Članak 40.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Dnevno radno vrijeme u pravilu je jednokratno. Trajanje dnevnog radnog vremena određuje se na način da se zadovolje potrebe djece za ostvarivanjem programa predškolskog odgoja.

Radno vrijeme odgojitelja u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece, stručnih suradnika u neposrednom pedagoškom radu s djecom, odgojiteljima i roditeljima, odgojiteljima i ostalim radnicima u predškolskoj ustanovi te stručnih radnika koji provode programe za djecu s teškoćama u razvoju u neposrednom radu s djetetom, kao i ostale poslove u sklopu satnice do punoga radnog vremena navedenih radnika, određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.

Članak 41.

Početak i završetak tjednog i dnevnog radnog vremena i raspored radnog vremena utvrđuje se godišnjim planom i programom rada Poslodavca, uz obvezu savjetovanja s radničkim vijećem.

Ravnatelj izdaje svakom radniku odluku o godišnjem zaduženju i strukturi radnog vremena.

5. Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 42.

Posebnom pisanom odlukom ravnatelja radno vrijeme se može rasporediti u nejednakom trajanju u skladu s odredbama Zakona i Državnog pedagoškog standarda.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena, ali tijekom i na kraju tako utvrđenog razdoblja takvog rasporeda, koje ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, raspored radnog vremena mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom radnom vremenu (40 sati tjedno) te mora odgovarati broju sati planiranih godišnjim planom i programom rada.

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

U slučaju da radnik nakon utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena ima manje sati od ugovorenog punog radnog vremena, tako utvrđeni manjak sati ide na teret Poslodavca i radnik ga nije dužan odrađivati.

Višak ili manjak sati evidentiranih zbog nejednakog rasporeda radnog vremena odgojno-obrazovnih radnika i zdravstvenog voditelja odnose se isključivo na sate provedene u neposrednom radu.

Članak 43.

Ako je ravnatelj donio posebnu pisanu odluku o nejednakom rasporedu radnog vremena, a na kraju razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi da se ne može nejednakim rasporedom radnog vremena prosječno radno vrijeme radnika svesti na ugovoreno radno vrijeme, tada će se isključivo višak sati smatrati prekovremenim radom unutar nejednakog rasporeda radnog vremena.

Kod nejednakog rasporeda radnog vremena obračunsko razdoblje je svaka četiri mjeseca.

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 44.

Zbog naravi posla i zahtjeva procesa rada Poslodavca radno se vrijeme može preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

Radno se vrijeme u okviru godišnjeg zaduženja i strukture radnog vremena može preraspodijeliti tijekom pedagoške godine odlukom ravnatelja, ovisno o programima predškolskog odgoja, a u skladu s Državnim pedagoškim standardom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u određenom razdoblju (najduže u razdoblju pedagoške godine) može iznositi najviše 48 sati tjedno (uključujući i prekovremeni rad), s tim da se u preostalom razdoblju korištenjem slobodnih dana odnosno tjednim radnim vremenom kraćim od 40 sati osigura da radnik prosječno ne radi dulje od 40 sati tjedno tijekom pedagoške godine.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

VI. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 45.

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

Vrijeme odmora iz st. 1 ovog članka ubraja se u radno vrijeme. Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

Ako priroda pojedinih poslova ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima to će se vrijeme preraspodijeliti u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja.

2. Dnevni odmor

Članak 46.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 47.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sati neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 46. ovog Pravilnika

Dani tjednog odmota su subota i nedjelja.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 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, a zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, može ga koristiti naknadno prema odluci ravnatelja.

4. Godišnji odmor

Članak 48.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od četiri tjedna (20 radnih dana).

Članak 49.

Radnik koji se prvi puta zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

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

Članak 50.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u skladu s odredbama Zakona.

Članak 51.

Prigodom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subota i nedjelja, te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 52.

Godišnji odmor u pravilu se koristi u srpnju i kolovozu.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, osim ako s Poslodavcem ne dogovori drukčije.

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

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

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, radnik može prenijeti i iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini u skladu sa Zakonom.

Članak 53.

Prigodom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, Poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

Članak 54.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj.

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora, ravnatelj dostavlja svakom radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke Poslodavca.

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

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenu odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora. Troškovima se smatraju putni i drugi troškovi.

Putnim se troškovima smatraju stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, u visini određenoj ovim ugovorom.

Drugim se troškovima smatraju ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

5. Plaćeni dopust

Članak 55.

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

- | | |
|--|---------------|
| - sklapanje braka ili životnog partnerstva | 5 radnih dana |
| - rođenja, udomljenja ili posvojenja djeteta, za svako dijete | 5 radnih dana |
| - smrt supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka | 5 radnih dana |
| - smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika, | |

izvanbračnog druga, životnog partnera ili neformalnog

životnog partnera	2 radna dana
- selidba u istom mjestu stanovanja	1 radni dan
- selidba u drugo mjesto stanovanja	1 radni dan
- darivanje krvi, za svako darivanje	1 radni dan
- teška bolest djeteta supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera neformalnog životnog partnera ili roditelja	3 radna dana

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

Pod pojmom djetete, u smislu ovoga članka, smatra se i maloljetno i punoljetno djetete

Članak 56.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, osim u slučaju smrtnog slučaja .

Ako okolnosti iz članka 55. ovoga Pravilnika nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja . Ako okolnosti iz članka 55. ovoga nastupe za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Članak 57.

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

Članak 58.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

6. Neplaćeni dopust

Članak 59.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Poslodavca, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

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

Odluku o pravu korištenja neplaćenog dopusta donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva.

Članak 60.

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

U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obvezno navode pravne posljedice mirovanja prava i obveza iz radnog odnosa u skladu s važećim propisima.

U slučaju da za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana radnik ostvari pravo na produženo mirovinsko osiguranje Poslodavac će mu nadoknaditi troškove tog osiguranja.

7. Odsutnost s posla

Članak 61.

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.

VII. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 62.

Poslodavac će radniku za obavljene rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće,
- dodataka na plaću za rad u posebnim situacijama,
- stimulativnog dodatka, ako je on predviđen posebnom odlukom Poslodavca i ako su za to osigurana sredstva.

Članak 63.

Plaće radnika ostvaruju se sukladno odredbama Pravilnika o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika

Članak 64.

Osnovna plaća radnika povećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- za rad noću 50%

- za prekovremeni rad 50%

Umjesto povećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane.

Članak 65.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec. Plaća se isplaćuje do 15-og dana u mjesecu za protekli mjesec.

Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Članak 66.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je na radu za razdoblje u kojem ne radi, zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,

VIII.OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 67.

U koliko poslodavac ima osiguranja materijalna sredstva ista se ostvaruju sukladno odredbama Pravilnika o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika

IX.PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 68.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i Poslodavca,
5. danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti.
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 69.

Poslodavac je dužan u roku od 8 dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac je dužan u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radnim vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac u potvrdi iz stavka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 70.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac. Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 71.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 72.

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

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

Članak 73.

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, ako istovremeno otkazuje više ugovora koji se odnose na iste radna mjesta, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koja terete radnika.

Članak 74.

Poslodavac može redovito otkazati radnim ako utvrdi da je radnik svojim ponašanjem ili radom povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza;
- ugrožavanja sigurnosti, zdravlja, razvoja i zaštite djece;
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada Poslodavca;
- nedopuštenog korištenja sredstvima Poslodavca;

- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom;
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti;
- nanošenja znatnije štete;
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja;
- uznemiravanja i spolnog uznemiravanja;
- zlouporabe korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim člankom 108. Zakona o radu.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastanka povrede tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Prije redovitog 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.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 75.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

Kad otkazuje radnik, otkazni rok iznosi petnaest dana, ako se radnik i Poslodavac ne dogovore drugačije.

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 76.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovorenih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 77.

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

Članak 78.

Prije 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.

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

Članak 79.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti radniku.

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

3.5. Otkazni rok

Članak 80.

U slučaju redovitog otkaza Poslodavca otkazni rok se određuje ovisno o vremenu provedenom u radnom odnosu kod Poslodavca i traje:

- 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 u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, 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 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Za radnika s invaliditetom u smislu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, otkazni rok se dodatno uvećava za mjesec dana, osim ako je taj radnik skrivio otkaz.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. ovoga članka.

Članak 81.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

3.6. Otpremnina

Članak 82.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini jedne njegove prosječne neto mjesečne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod istog Poslodavca.

Otpremnina iz stavka 2. ovoga članka isplaćuje se najkasnije 15 dana nakon prestanka radnog odnosa.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 83.

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

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa. i u slučaju iz članka 129. stavka 4. Zakona.

Članak 84.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koje prema Statutu i ovom Pravilniku nisu u nadležnosti Upravnog vijeća, donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv odluke ravnatelja ili osobe koju on ovlasti odlučuje Upravno vijeće .

O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv prvostupanjske odluke Upravnog vijeća odlučuje Upravno vijeće.

Članak 85.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednim uručivanjem radniku.

Radnik će svojim potpisom na primjerku odluke ili dostavnici i naznakom dana primitka potvrditi obavljenju dostavu akata.

Radniku se odluka može dostaviti preporučeno putem pošte na adresu koju je prijavio Poslodavcu.

U slučaju odbijanja primitka, ne preuzimanja pošiljke ili nepoznate adrese radnika, dostava se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči Poslodavca.

Istekom roka od osam dana od dana isticanje odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostava obavljena.

Ako radnik ima punomoćnika, dostava se obavlja osobi koja je određena za punomoć.

Članak 86.

Odluke Poslodavca koje se dostavljaju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili naznaku da je odluka konačna.

XI. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 87.

Poslodavac će, ako radnici odluče utemeljiti radničko vijeće , osigurati potrebno uvjete za rad radničkog vijeća.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca.

Ravnatelj je odgovoren za pravodobno dostavljanje podataka radničkom vijeću u slučajevima kad je zakonom propisana obveza obavještanja, prethodnog savjetovanja ili pribavljanja suglasnosti radničkog vijeća na određene odluke Poslodavca.

Članak 88.

Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, njegova prava, u skladu sa Zakonom, ima sindikalni povjerenik,u koliko je oformljen sindikat.

XII. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 89.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je radnik odgovoran za dio štete koju je uzrokovao.

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

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljanjem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 90.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari putem vještačenja.

Članak 91.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćen trećoj osobi.

Članak 92.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete za koju je odgovoren, pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do tada nije uzrokovao štetu te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično ukloniti radom kod Poslodavca i sredstvima rada Poslodavca ili,
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga posebno teško pogodila ili,
- ako se radi o osobi s invaliditetom, radniku starije životne dobi, samohranom roditelju ili skrbniku ili,
- ako se radi o manjoj šteti.

Smanjivanje štete zbog navedenih razloga može iznositi najmanje 20%, a radnika se može osloboditi od naknade štete i u cijelosti.

2. Odgovornost Poslodavca

Članak 93.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu prema općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 94.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od dana kada je šteta nastala.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen duži rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kada istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

Članak 95.

Potraživanje naknade štete koju Poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu uzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 96.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama Poslodavca.

Članak 97.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 2013. godine.

KLASA: _____

URBROJ: _____

Zagreb, 08.svibnja 2023.

Predsjednik Upravnog vijeća:

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči dana 08.05. 2023., a stupa na snagu 15.05. 2023. godine.

RAVNATELJ:
