

Na temelju članka 26. stavka 1. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17 i 98/19), članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ broj 10/97, 107/07, 94/13, 98/19 i 57/22) i članka 46. stavak 5. Statuta Talijanskog dječjeg vrtića "Vrtuljak" Umag a nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, Upravno vijeće Talijanskog dječjeg vrtića "Vrtuljak" Umag/Scuola Materna Italiana "Girotondo" Umago (u daljnjem tekstu: poslodavac) na sjednici održanoj 22. prosinca 2022. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

Talijanskog dječjeg vrtića „Vrtuljak“ Umag

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i poslodavca, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, uvjeti rada, plaće, naknade plaća i druga pitanja u vezi s radom.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drukčije uređena ugovorom o radu.

Članak 2.

Ako se kolektivnim ugovorom, koji obvezuje poslodavca i radnike, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta utvrđenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

Ako se pojedina pitanja iz radnog odnosa urede na drukčiji način, pisanim sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća, odnosno sindikata i poslodavca, primjenjivat će se pravna pravila iz sporazuma.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom, zakonom ili ovim Pravilnikom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 3.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

Članak 4.

Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena na kaznu zatvora (neovisno o tome je li izrečena uvjetna ili bezuvjetna kazna) za neko od kaznenih djela počinjenih s namjerom protiv života i tijela, protiv Republike Hrvatske, protiv pravosuđa, protiv javnog reda, protiv imovine, protiv službene dužnosti, protiv čovječnosti i ljudskog dostojanstva, protiv osobne slobode, protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, protiv braka, obitelji i djece, protiv zdravlja ljudi, protiv opće sigurnosti,

krivotvorenja, te bilo koje drugo kazneno djelo počinjeno na štetu djeteta ili korištenjem djeteta ili maloljetne osobe, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.

Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u stavku 1. ovoga članka.

Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od prekršajnih djela za nasilničko ponašanje, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.

Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela navedenih u stavku 3. ovoga članka.

Ako osoba u radnom odnosu u dječjem vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, dječji vrtić kao poslodavac otkazat će ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a nakon isteka tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju poslodavac, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.

Ako dječji vrtić kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u dječjem vrtiću pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, udaljiti će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog, odnosno prekršajnog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.

Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni, odnosno prekršajni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen odgovornosti, radniku će se vratiti obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljenja.

Osoba koja je pravomoćno osuđena, odnosno protiv koje je pokrenut kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka ili prekršajni postupak za neko od prekršajnih djela iz stavka 3. ovoga članka, ne može obavljati poslove u dječjem vrtiću niti kao vanjski suradnik dječjeg vrtića.

U dječjem vrtiću ne mogu raditi ni osobe kojima je izrečena zabrana rada ili im je prestao radni odnos zbog nezakonitog i/ili neprofesionalnog postupanja na štetu prava i interesa djece.

Radni odnos u dječjem vrtiću ne može zasnovati osoba koja ima izrečenu mjeru za zaštitu dobrobiti djeteta sukladno posebnom propisu.

Članak 5.

Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora u skladu s posebnim zakonom, Statutom, Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada i ovim Pravilnikom.

Izbor se provodi na temelju natječaja.

U natječaju se navodi pun naziv i sjedište poslodavca, naziv radnog mjesta, vrsta radnog odnosa i trajanje radnog vremena, broj potrebnih radnika, posebni uvjeti koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojega se primaju prijave i rok u kojem će prijavljeni kandidat biti obaviješten o izboru.

Ako se sposobnosti kandidata utvrđuju putem provjere znanja prije izbora ili probnim radom nakon izbora kandidata, ovi uvjeti se posebno navode u natječaju.

Članak 6.

Radnici u dječjem vrtiću biraju se na temelju natječaja.

Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, mrežnim stranicama i oglasnim pločama dječjeg vrtića, te na mrežnim stranicama Grada Umaga - Umago.

Članak 7.

Iznimno se s radnikom može sklopiti ugovor o radu bez objavljivanja 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.

Članak 8.

Odgojno-obrazovni radnici i ostali radnici u dječjim vrtićima koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme mogu, iz opravdanih razloga, koje utvrđuju upravna vijeća dječjih vrtića, u drugom dječjem vrtiću zasnovati radni odnos bez natječaja.

Članak 9.

Rok za podnošenje prijave za zasnivanje radnog odnosa po natječaju iznosi 8 dana. Pri izboru kandidata uzimaju se u razmatranje samo one prijave koje su primljene u roku određenom u natječaju, odnosno prijave koje su poslone preporučeno poštom ili predane ovlaštenom pružatelju poštanskih usluga najkasnije zadnjega dana određenog roka, te uz koje su priloženi potrebni dokazi o ispunjavanju uvjeta natječaja.

Za provedbu natječaja poslodavac imenuje komisiju od tri člana.

Zadatak komisije je da utvrdi pravovremenost i potpunost pristiglih prijava.

Nepotpune i nepravovremene prijave će se odbaciti, o čemu će kandidati koji su takve prijave podnijeli biti pismeno obaviješteni.

Članak 10.

Odluku o izboru kandidata po natječaju donosi upravno vijeće na prijedlog ravnatelja, u roku od 30 dana od dana isteka roka za podnošenje prijava.

Članak 11.

Sudionicima, koji nisu izabrani po natječaju, dostavlja se pisana obavijest o izboru u roku osam dana od donošenja odluke o izboru.

Članak 12.

Ako se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, 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.

Članak 13.

Prilikom primanja u radni odnos mogu se provjeravati znanja i sposobnosti kandidata.

Provjeravanje znanja i sposobnosti vrši se prije donošenja odluke o izboru putem izrade određenih zadaća, testa znanja, provjeravanja vještina, obavljanjem određenog posla i slično.

Postupak prethodne provjere znanja i sposobnosti obavlja komisija koju imenuje poslodavac, a čine je ravnatelj, osoba ili radnik iste ili srodne struke kao i kandidat, te osoba ili radnik koji ima najmanje isti stupanj stručne spreme kao i kandidat čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.

Članak 14.

Uspjeh kandidata na prethodnoj provjeri znanja i sposobnosti iskazuje se ocjenom "zadovoljava" i "ne zadovoljava".

Poslodavac ne može donijeti odluku o izboru kandidata ako je kandidat u postupku provjere znanja i sposobnosti ocijenjen ocjenom "ne zadovoljava".

Članak 15.

Na temelju odluke o izboru ugovor o radu s izabranim i imenovanim kandidatom za ravnatelja sklapa upravno vijeće, a sa svim ostalim kandidatima izabranim po natječaju ugovor o radu sklapa ravnatelj.

Članak 16.

Za radnike primljene u radni odnos donosi se rješenje o plaći.

Rješenjem iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se naziv radnog mjesta, koeficijent složenosti poslova i radnih zadataka, radni staž, te datum primjene rješenja.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 17.

Ako su zakonom, Statutom, Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada poslodavca, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo sa osobom koja ispunjava te uvjete.

Članak 18.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan priložiti uvjerenje o utvrđenoj zdravstvenoj sposobnosti, te obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju ugovornih obveza ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

3. Probni rad

Članak 19.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz prethodnog stavka ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Članak 20.

Probni rad radnika prati komisija koju imenuje poslodavac, a čine je ravnatelj ili osoba koju ravnatelj ovlasti, osoba ili radnik iste ili srodne struke kao i radnik na probnom radu i osoba ili radnik koji ima najmanje isti stupanj stručne spreme kao i radnik na probnom radu.

Najkasnije posljednjeg dana probnog rada ravnatelj, na temelju izvješća komisije za praćenje rada radnika na probnom radu, izdaje radniku pisanu potvrdu o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada s obrazloženjem.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu ugovor o radu se raskida uz otkazni rok od sedam dana.

III. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 21.

Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

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

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca, uređuju se posebnim ugovorom u skladu sa zakonom, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Članak 22.

Odgojitelji i stručni suradnici imaju pravo i obvezu permanentnog stručnog usavršavanja, u skladu s posebnim zakonom i propisima donesenim na temelju zakona.

Ostali radnici dužni su se obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad sukladno svojim sposobnostima i potrebama poslodavca.

Članak 23.

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

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

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad mora biti propisan općim aktima poslodavca ili određen ugovorom o radu.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kada mu je istekao pripravnički staž, poslodavac može redovito otkazati.

Rok iz stavka 7. ovoga članka u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje roditeljnog, 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.

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.

Osoba iz članka 24. stavka 4. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju koja nije položila stručni ispit za učitelja dužna je položiti stručni ispit za odgojitelja u roku od godinu dana od stjecanja kvalifikacije za odgojitelja sukladno odredbama ovoga Pravilnika.

Članak 24.

Radi stjecanja uvjeta radnog iskustva za polaganje stručnog ispita, u dječji vrtić mogu se primiti osobe na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

Osobe iz stavka 1. ovoga članka nemaju status radnika.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa obavlja se na temelju pisanog ugovora.

Na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa primjenjuju se opći propisi o radu.

IV. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 25.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Radno vrijeme odgojno obrazovnih djelatnika u neposrednom radu s djecom iznosi tjedno 27,5 sati neposrednog rada s djecom.

Iznimno od stavka 1. i 2. ovog članka, poslodavac može, u skladu s naravi pojedinih poslova i kada za to postoji izrazita potreba, radno vrijeme određenih radnika, raspoređivati na drugi način, u okviru tjednog fonda od 40 radnih sati.

Osim raspoređivanja iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac može za poslove u čijem obavljanju postoje sezonske oscilacije, prerasporediti radno vrijeme, u skladu sa Zakonom o radu.

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 pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.

Radnik mora biti obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena koje odstupa od uobičajenog rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 26.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada narav i opseg posla, odnosno organizacija rada, ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

Rad u nepunom radnom vremenu može se raspodijeliti u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

3. Prekovremeni rad

Članak 27.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne 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 prijeke 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.

Članak 28.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

4. Raspored radnog vremena

Članak 29.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pravilu na pet radnih dana. Puno radno vrijeme može biti raspoređeno i na šest radnih dana, o čemu poslodavac donosi posebnu odluku.

Članak 30.

Dnevno radno vrijeme radnika u pravilu se raspoređuje u jednokratnom dnevnom trajanju i jednokratnom dnevnom trajanju u smjenskom radu.

Članak 31.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada i godišnjim planom i programom rada.

O rasporedu i promjeni radnog vremena poslodavac će obavijestiti radnika najmanje tjedan dana unaprijed.

Članak 32.

Radnik je dužan započeti rad u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.

Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor, osim ako za to ima opravdan razlog.

Opravdanost razloga iz stavka 2. ovoga članka utvrđuje ravnatelj.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 33.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta i ista se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

2. Dnevni odmor

Članak 34.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno između dva uzastopna radna dana.

3. Tjedni odmor

Članak 35.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 33. ovoga Pravilnika.

Subota i nedjelja su dani tjednog odmora. U šestodnevnome radnom tjednu, dan tjednog odmora u pravilu je nedjelja.

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

Ako radnik zbog naravi ili potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, može ga koristiti naknadno, prema odluci ravnatelja, u skladu s Zakonom o radu.

4. Godišnji odmor

Članak 36.

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

Maloljetnik 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.

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

Članak 37.

Radnik ima pravo na dodatni broj dana godišnjeg odmora koje ostvaruje po osnovu:

- dužine radnog staža,
- posebnih socijalnih uvjeta,
- uvjeta rada.

Članak 38.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na broj radnih dana iz članka 36. ovog Pravilnika dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

a) s obzirom na dužinu radnog staža:

- | | |
|------------------------------------|--------|
| - od 5 do 10 godina radnog staža | 1 dan |
| - od 10 do 15 godina radnog staža | 2 dana |
| - od 15 do 20 godina radnog staža | 3 dana |
| - od 20 do 25 godina radnog staža | 4 dana |
| - od 25 do 30 godina radnog staža | 5 dana |
| - od 30 i više godina radnog staža | 6 dana |

Navršene godine radnog staža utvrđuju se na dan 31. prosinca kalendarske godine za koju radnik koristi godišnji odmor.

- b) s obzirom na posebne socijalne i zdravstvene uvjete:
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
 - samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku malodobnog djeteta 3 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
 - osobi s invaliditetom 3 dana
- c) s obzirom na uvjete rada:
- rad na poslovima s otežanim psihofizičkim i fizičkim napregnutostima ili posebnim uvjetima rada 1 dana

Članak 39.

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 40.

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

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan u stavku 1. ovog članka, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 38. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Članak 41.

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.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka, 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 stavka 1. ovoga članka 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.

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje

poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 42.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora, a donosi ga poslodavac.

Plan korištenja godišnjeg odmora mora se donijeti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

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

O planu korištenja godišnjeg odmora radnika ravnatelj će se savjetovati sa radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom.

Članak 43.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Članak 44.

Ravnatelj donosi rješenje kojim se utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 36. do 39. ovog Pravilnika i razdoblje njegova korištenja, za svakog radnika posebno.

Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

Članak 45.

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

Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka, donosi poslodavac.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje godišnjeg odmora.

Članak 46.

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

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

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza kojega 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, prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

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

Članak 47.

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

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 2. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

5. Plaćeni dopust

Članak 48.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje u sljedećim slučajevima:

– sklapanje braka	3 dana
– rođenje djeteta	3 dana
– smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka	5 dana
– smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 dana
– selidbe u istom mjestu stanovanja	1 dan
– selidbe u drugo mjesto stanovanja izvan područja Grada Umaga - Umago	2 dana
– za svako dobrovoljno davanje krvi	1 dan
– teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 dana
– za sudjelovanje na sindikalnim skupovima i seminarima te edukaciji sindikalnih aktivista	2 dana

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

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dan plaćenog dopusta u pravilu se koristi na dan darivanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja na dan darivanja, dan plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s poslodavcem.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svako dobrovoljno davanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Članak 49.

Radniku koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje za pripremanje i polaganje ispita može se odobriti plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje.

Pod upućivanjem radnika na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje iz stavka 1. ovog članka, podrazumijeva se školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje koje je isključivo u funkciji obavljanja poslova i radnih zadataka radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita radniku, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka, može se odobriti još pet radnih dana plaćenog dopusta.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj godini, pod uvjetom da se radi stručnom osposobljavanju ili usavršavanju koje je isključivo u funkciji obavljanja poslova i radnih zadataka radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.

Članak 50.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita, prvi put, u trajanju od pet radnih dana, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Članak 51.

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

Ako okolnost iz članka 47. ovoga Pravilnika nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.

Članak 52.

Rješenje o plaćenom dopustu donosi ravnatelj temeljem pisanog zahtjeva radnika.

Članak 53.

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

6. Neplaćeni dopust

Članak 54.

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, 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 i to:

- | | |
|--|------------------|
| - za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi, | najmanje 5 dana |
| - za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi ili na fakultetu, | najmanje 10 dana |
| - za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima, | najmanje 5 dana |
| - za pripremanje i polaganje ispita zbog stjecanja posebnih znanja i vještina (strani jezici, informatika i dr.) | najmanje 2 dana |

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

Rješenje o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj temeljem pisanog zahtjeva radnika.

Članak 55.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, ako zakonom nije drugačije određeno.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 56.

Poslodavac je obvezan osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, didaktička sredstva, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida, u skladu s posebnim propisima.

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je dao poslodavac te osposobljenošću koju je stekao svojim obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem.

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

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je, prema posebnim propisima ili pravilima struke, bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 57.

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada.

Prikupljaju se i vode sljedeći podaci:

- ime i prezime radnika,
- spol,
- dan, mjesec i godina rođenja,
- osobni identifikacijski broj,
- mjesto rođenja, općina-grad i županija,
- prebivalište i adresa (mjesto, općina-grad i županija),
- mjesto rada (mjesto, općina-grad i županija),
- zanimanje,
- školska sprema,
- stručno obrazovanje,
- poslovi, radno mjesto na kojem radnik radi,
- radno vrijeme radnika u satima,
- radni staž do zaposlenja kod poslodavca,
- da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme,
- da li je radnik invalid rada ili umirovljenik,
- zaposlenje kod drugog poslodavca,
- datum zasnivanja radnog odnosa,
- datum prestanka radnog odnosa,
- razlog prestanka radnog odnosa.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Radnik treba pravodobno dostaviti poslodavcu odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose posljedice tog propusta.

Članak 58.

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

O prikupljanju, obradi, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku poslodavac će donijeti odluku, uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika, kao i imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 59.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci ili sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 60.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano nekim od temelja iz članka 59. ovog Pravilnika, a ima cilj ili 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 61.

Uznemiravanje u tijeku rada i u vezi s radom smatra se osobito:

- fizički nasrtaj na radnika,
- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- upotreba nepriličnih izraza u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici od svojih nadređenih i podređenih radnika, suradnika i svake treće osobe s kojom radnik dođe u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

Članak 62.

Radnici su dužni, pri obavljanju poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnici, spriječiti uznemiravanje od strane drugih radnika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijesti osobu iz članka 63. ovoga Pravilnika.

Ponašanje radnika koje nije u skladu s ovom odredbom predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 63.

Poslodavac je dužan imenovati osobu, koja je osim njega, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika

Članak 64.

Radnik pokreće postupak za utvrđivanje uznemiravanja pisanom ili usmenom pritužbom ovlaštenoj osobi iz prethodnog članka.

O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje radnik koji je pritužbu podnio.

Ovlaštena osoba dužna je, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećega radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju radnika sastavlja se bilješka koju taj radnik potpisuje.

Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge relevantne radnje, poput suočenja radnika koji je podnio pritužbu i radnika na kojeg se pritužba odnosi, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje i dr., kako bi na dokazan način utvrdila navode iz pritužbe.

Ako se pritužba radi uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu kod poslodavca, nadležno tijelo će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđenja činjeničnog stanja iz pritužbe, imajući na umu zaštitu dostojanstva radnika te poslovne interese istog.

Članak 65.

O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila uznemiravanje, donosi odluku o mjeri zaštite dostojanstva.

Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od osam dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju. Ako ovlaštena osoba u roku iz prethodnog stavka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 2. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 3. ovoga članka.

Članak 66.

Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže poslodavcu neku od sljedećih mjera o zaštiti dostojanstva:

- izmjena rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanog i radnika koji je izvršio uznemiravanje;
- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru;
- usmeno upozorenje radnika koji je izvršio uznemiravanje;
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti pokretanja disciplinskog postupka;
- pokrenuti postupak zbog povrede obveze iz radnog odnosa.

Članak 67.

Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu u ustanovi, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiravanim radnikom, ustanova može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, poduzeti sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem;
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera predviđenih propisima kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

Članak 68.

Radi zaštite privatnosti i dostojanstva radnika koji je podnio prijavu, postupak utvrđivanja uznemiravanja povjerljive je naravi.

VII. PLAĆE I NAKNADE

1. Plaće

Članak 69.

Plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Osnovica za obračun plaće iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se Kolektivnim ugovorom.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta, utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada, određuju se kako slijedi:

R.B.	NAZIV RADNOG MJESTA (m/ž)	KOEFICIJENT
1.	Stručni suradnik (pedagog, defektolog, psiholog, logoped) i voditelj sportskog programa - magistar struke ili stručni specijalist struke	2,25
2.	Odgojitelj	1,85
3.	Viša medicinska sestra – sveučilišni prvostupnik struke ili stručni prvostupnik struke	1,85
4.	Osobe koje se povremeno primaju kao zamjena odgojiteljima na rok od 60 dana s neodgovarajućom stručnom spremom ili stupnjem obrazovanja, ali stručnom spremom (ili stupnjem obrazovanja) koja je najsrodnija odgojiteljskom zanimanju	1,30
5.	Tajnik – magistar truke ili stručni specijalist struke	2,25
6.	Tajnik – sveučilišni prvostupnik struke ili stručni prvostupnik struke	1,85
7.	Ostali administrativno-računovodstveni radnici (SSS)	1,50
8.	Glavna kuharica (SSS)	1,80
9.	Kuharica (SSS)	1,50
10.	Pomoćna kuharica – servirka (NSS, PKV, NKV)	1,35
11.	Servirka – spremačica (NSS, PKV, NKV)	1,30
12.	Kućni majstor – rukovatelj centralnog grijanja (SSS)	1,55
13.	Vozač – kućni majstor (SSS)	1,40

Članak 70.

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu plaća i druga materijalna prava se utvrđuju i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Članak 71.

Ako radnik, pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja po nalogu nadređenog poslove i zadaće odsutnog radnika dulje od 30 dana, ima pravo na plaću po koeficijentu radnog mjesta čije poslove obavlja ako je to za njega povoljnije, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja takvih poslova.

Članak 72.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u dane blagdana ili neradne dane propisane Zakonom, u noćnom radu, nedjeljom ili prekovremeno, ima pravo na slijedeće povećanje plaće:

- | | |
|---|-----|
| – za rad blagdanom ili u neradne dane propisane zakonom | 50% |
| – za noćni rad | 40% |
| – za rad nedjeljom | 35% |
| – za prekovremeni rad | 50% |
| – za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata | 10% |

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Prekovremenim radom priznaju se samo odrađeni sati odgojitelja iznad norme neposrednog rada s djecom, odnosno odrađeni sati ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Ostvareni sati prekovremenog rada u pravilu se preračunavaju u slobodne dane i koriste se za vrijeme zimskih praznika ili ljetnog odmora, a samo iznimno, ukoliko radnik iste nije u mogućnosti iskoristiti zbog potrebe organizacije rada, odlukom poslodavca prekovremeni sati isplaćuju se uz plaću.

Za vrijeme provedeno na pasivnom dežurstvu (pripravnosti za rad), utvrđeno temeljem službene evidencije o satima provedenim na pasivnom dežurstvu, radniku će se isplatiti naknada 10% satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva.

Članak 73.

Odgojiteljima i stručnim suradnicima u zvanju mentora koeficijent složenosti poslova radnog mjesta uvećava se za 10%.

Odgojiteljima i stručnim suradnicima u zvanju savjetnika koeficijent složenosti poslova radnog mjesta uvećava se za 20%.

Članak 74.

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta, za neprekinuti radni staž ostvaren u tijelima uprave (državnim, županijskim, gradskim i općinskim), ustanovama Grada Umaga - Umago, odnosno njihovim pravnim prednicima, i to:

- od započetih 20 do navršenih 29 godina 3 %,
- od započetih 30 pa nadalje 6 %.

Članak 75.

Prigodom odlaska u mirovinu, radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili ostvaren određeni mirovinski staž.

Članak 76.

Mjerila za isplatu plaće ravnatelja utvrđuju se posebnom odlukom osnivača ustanove.

Članak 77.

U slučaju da radnik u roku od tri do šest mjeseci ostvaruje ispodprosječne radne rezultate, ravnatelj će pokrenuti postupak utvrđivanja razloga ostvarivanja takvih rezultata.

Za ostvarene natprosječne rezultate u radu radnik može ostvariti dodatak za uspješnost na radu, koji može iznositi godišnje najviše tri plaće radnika koji ostvaruje dodatak i ne može se ostvariti kao stalni dodatak uz plaću.

Kriteriji i način isplate dodatka iz stavka 2. ovoga članka bit će utvrđeni pravilnikom.

Pravilnik iz stavka 3. ovoga članka poslodavac će donijeti na način propisan zakonom.

Članak 78.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se u novcu.

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

Članak 79.

Radnici mogu primati plaću i ostala primanja putem tekućih računa banaka prema osobnom odabiru.

Članak 80.

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.

2. Naknada plaće

Članak 81.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju (bolovanje do 42 dana), radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 80 % od njegove osnovne plaće.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka ne može biti niža od 70% utvrđene osnovice za naknadu, sukladno propisima o zdravstvenom osiguranju.

Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

3. Ostala materijalna prava radnika

Članak 82.

Radnik koji ostvaruje pravo na puni godišnji odmor ostvaruje pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora. Iznos regresa odlukom će utvrditi Gradonačelnik Grada Umaga-Umago ovisno o proračunskim mogućnostima, a najmanje u visini koja je određena za službenike i namještenike u gradskoj upravi.

Regres iz stavka 1. ovoga članka bit će isplaćen u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 83.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla (u daljnjem tekstu: naknada troškova prijevoza), pod uvjetom da je ukupna udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada i natrag najmanje četiri kilometra.

Uvjet iz stavka 1. ovog članka ne primjenjuje se na radnike koji imaju tjelesno oštećenje od 100%, odnosno tjelesno oštećenje donjih ekstremiteta od najmanje 60%, a koja oštećenja su utvrđena rješenjem nadležnog tijela.

Prebivalište odnosno boravište u smislu ovog članka je prebivalište, odnosno boravište radnika sukladno Zakonu o prebivalištu.

Ako je udaljenost od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada i natrag veća od 50 km, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza za udaljenost do najviše 50 km.

Iznimno, ravnatelj može posebnom odlukom, po prethodno pribavljenoj suglasnosti gradonačelnika, odobriti da se radniku priznaje pravo naknade troškova prijevoza izvan ograničenja iz stavka 4. ovog članka, a sukladno kriterijima koja će odrediti gradonačelnik.

Udaljenost se u smislu ovoga članka utvrđuje prema planeru Hrvatskoga autokluba na temelju kartografske podloge Google Maps i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom).

U slučaju kada radi različitih pravaca dolaska na posao i odlaska s posla na takav način nije moguće utvrditi stvarnu udaljenost od mjesta prebivališta ili boravišta do mjesta rada, radnik će dati Izjavu na obrascu kojeg propisuje Poslodavac.

Izjavu iz prethodnog stavka daje i radnik prilikom očitovanja o elementima na kojima temelji svoje pravo na naknadu troškova prijevoza, odnosno kada obavještava Poslodavca o promjeni okolnosti za obračun naknade troškova prijevoza.

Visinu naknade po prijednom kilometru puta utvrdit će gradonačelnik Grada Umaga – Umago posebnom odlukom, a utvrđeni iznos u sebi sadržava sve troškove nastale putovanjem (trošak goriva, cestarine, mostarine, tunelarine, amortizacije vozila i dr.)

Iznos naknade iz prethodnog stavka ovoga članka ne može biti manji od iznosa propisanog za državne službenike i namještenike.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se jednom mjesečno, prilikom isplate plaće, a prema evidenciji o radnom vremenu.

Članak 84.

Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnic, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnic, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Članak 85.

Radniku se priznaje cijela dnevnic za svaka 24 sata provedena na putu i za ostatak vremena duži od 12 sati.

Radniku se priznaje cijela jedna dnevnic i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice.

Radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8 sati, ali ne duži od 12 sati, u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata

Članak 86.

Ako je poslodavac radniku odobrio korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu stvarnih troškova najviše u iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Pravo na korištenje privatnog automobila u službene svrhe uređuje se internim aktom poslodavca.

Članak 87.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika, pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje trideset kilometara, radnik ima pravo na terenski dodatak, u visini jednakoj visini dnevnice.

Radnik nema pravo na terenski dodatak ukoliko na relaciji prebivalište - radno mjesto postoji mogućnost redovnog svakodnevnog prijevoza na posao i s posla prometnim sredstvima poslodavca ili sredstvima javnog prometa.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Radniku kojem je za vrijeme rada na terenu osiguran samo smještaj, iznos terenskog dodatka umanjuje se za 30% .

Radniku kojem je za vrijeme rada na terenu osigurana samo prehrana, iznos terenskog dodatka umanjuje se za 20%.

Radnik kojem je za vrijeme rada na terenu osiguran kompletan smještaj i prehrana, nema pravo na terenski dodatak.

Pravo na ostvarivanje dnevnice i terenskog dodatka međusobno se isključuju.

Članak 88.

Radniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji za vrijeme provedeno na radu u mjestu sjedišta poslodavca, ako je mjesto rada različito od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta toga radnika.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka nema radnik koji živi odvojeno od obitelji jer je:

- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva,
- primljen u službu, odnosno u radni odnos, u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji,
- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju obveze preuzete ugovorom o nekom od oblika stručnog usavršavanja,
- promijenio prebivalište nakon zapošljavanja,
- obitelj odselila u drugo mjesto.

Radnik ima pravo na naknadu za odvojeni život u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Ako je radniku osiguran smještaj ili prehrana ili i jedno i drugo, naknada iz stavka 1. ovoga članka umanjit će se u odgovarajućem iznosu.

Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život od obitelji i naknada troškova prijevoza od mjesta stanovanja do mjesta rada međusobno se isključuju.

Članak 89.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

1. smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja službe, odnosno rada u visini tri osnovice i troškova pogreba,
2. smrti radnika u visini dvije osnovice.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti bračnog druga, roditelja, djece i usvojene djece u visini jedne osnovice.

Za isplatu pomoći iz stavka 1. i 2. ovoga članka primjenjuje se osnovica za obračun plaće u ustanovi.

Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć (potporu) po osnovi:

- bolovanja u trajanju od 90-270 dana u visini od 2.500,00 kuna te dodatnih 2.500,00 kuna za bolovanja u trajanju od 271-365(6) dana,
- nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika, u visini 2.500,00 kn neto,
- radi nabave prijeko potrebnih lijekova ili ortopedskih pomagala za radnika, dijete ili supružnika, u visini 2.500,00 neto.

Pojedinačne odluke o dodjeli pomoći donosi poslodavac.

Članak 90.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidnu službu, odnosno rad u tijelima uprave (države, županije, grada, općine), ustanovama Grada Umaga - Umago, odnosno njihovim pravnim prednicima, i to za navršenih:

- 10 godina radnog staža -	1.500,00 kuna neto
- 15 godina radnog staža -	2.000,00 kuna neto
- 20 godina radnog staža -	2.500,00 kuna neto
- 25 godina radnog staža -	3.000,00 kuna neto
- 30 godina radnog staža -	3.500,00 kuna neto
- 35 godina radnog staža -	4.000,00 kuna neto
- 40 godina radnog staža -	5.000,00 kuna neto
- 45 godina radnog staža -	6.000,00 kuna neto.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka na temelju rješenja, prvi idući mjesec nakon mjeseca u kojem je ostvario pravo na isplatu jubilarne nagrade, a najkasnije do isteka kalendarske godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, radniku kojem prestaje radni odnos kod poslodavca, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti sljedećeg mjeseca po prestanku rada.

U smislu stjecanja prava na jubilarnu nagradu iz stavka 1. ovoga članka razdoblja opravdane odsutnosti s rada utemeljene na zakonu smatraju se vremenom provedenom na radu, s tim da razdoblje opravdane odsutnosti s rada, za koje vrijeme prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ne prekida neprekinuti rad, ali se u njega ne uračunava.

Članak 91.

U povodu Dana Sv. Nikole svakom djetetu radnika do 15 godina starosti isplatit će se poklon u iznosu od 600,00 kuna neto.

Novčani iznos iz stavka 1. ovoga članka, isplaćuje se radniku u mjesecu prosincu za tekuću godinu.

Članak 92.

Za božićne blagdane radniku će se isplatiti prigodna godišnja nagrada (božićnica) u visini jedne polovine neoporezivog iznosa utvrđenog pravilnikom o porezu na dohodak, a koja se godišnja nagrada isplaćuje u mjesecu prosincu.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod poslodavca.

Članak 93.

Ako su u proračunu Osnivača osigurana potrebna financijska sredstva radnicima se uz plaću može isplatiti novčana paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane.

Visina novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane utvrđuje se Kolektivnim ugovorom.

Naknada iz stavka 2. ovog članka isplaćuje se do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

Radnicima koji nisu radili cijeli mjesec (zbog bolovanja, godišnjeg odmora ili plaćenog odnosno neplaćenog dopusta i slično) naknada će se isplatiti razmjerno broju dana koji su proveli na radu.

Ukoliko je radnik tijekom poreznog razdoblja imao zasnovan radni odnos kod dva ili više poslodavaca, ali ne istovremeno, isti je obavezan prije isplate naknade iz stavka 2. ovoga članka svakom poslodavcu podnijeti pisanu izjavu u kojoj će navesti je li kod drugog i/ili bivšeg poslodavca ostvario isplatu naknade za određeno razdoblje i u kojem iznosu.

Neoporezivo se može isplatiti samo razlika do propisanog iznosa u članku 7. stavku 2. r.br.34. Pravilnika o porezu na dohodak.

Članak 94.

Poslodavac može isplatiti učenicima i studentima za vrijeme provedeno na praksi nagradu najviše do visine iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Članak 95.

Poslodavac je dužan osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada.

Članak 96.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri osnovice za obračun plaće u ustanovi, ali ne manje od neoporezivog iznosa utvrđenog pravilnikom o porezu na dohodak.

4. Ostale odredbe o plaćama

Članak 97.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim zakonom.

Članak 98.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekoga njezinog dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 99.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,

- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i petnaest godina mirovinskog staža, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda,
- ako osoba u radnom odnosu u dječjem vrtiću bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela počinjenih s namjerom protiv života i tijela, protiv Republike Hrvatske, protiv pravosuđa, protiv javnog reda, protiv imovine, protiv službene dužnosti, protiv čovječnosti i ljudskog dostojanstva, protiv osobne slobode, protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, protiv braka, obitelji i djece, protiv zdravlja ljudi, protiv opće sigurnosti, krivotvorenja, te bilo koje drugo kazneno djelo počinjeno na štetu djeteta ili korištenjem djeteta ili maloljetne osobe ili za neko od prekršajnih djela za nasilničko ponašanje, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.

Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje te mu na njegov zahtjev izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

2. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza ,te tijekom otkaznog roka

Članak 100.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza.

3. Otkazni rok

Članak 101.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok traje najmanje:

- dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu u gradskim upravnim tijelima, ustanovama Grada Umaga - Umago, odnosno njihovim pravnim prednicima, proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu u gradskim upravnim tijelima, ustanovama Grada Umaga - Umago, odnosno njihovim pravnim prednicima, proveo neprekidno godinu dana,
- mjesec i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu u gradskim upravnim tijelima, ustanovama Grada Umaga - Umago, odnosno njihovim pravnim prednicima, proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu u gradskim upravnim tijelima, ustanovama Grada Umaga - Umago, odnosno njihovim pravnim prednicima, proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu u gradskim upravnim tijelima, ustanovama Grada Umaga - Umago, odnosno njihovim pravnim prednicima, proveo neprekidno deset godina,

- tri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu u gradskim upravnim tijelima, ustanovama Grada Umaga - Umago, odnosno njihovim pravnim prednicima, 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.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja 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 u postupku raspolaganja (otkaznog roka).

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.

U slučaju kada radnik daje otkaz dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana ako sa poslodavcem ili osobom koju on za to ovlasti ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Članak 102.

Ako bi kod poslodavca u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestao radni odnos najmanje petorici radnika, dužan je pravodobno i na način propisan Zakonom o radu savjetovati se sa sindikatom radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika, ako posebnim propisom nije drukčije uređeno.

Na otkazivanje u postupku kolektivnog viška radnika smisljeno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

4. Otpremnina

Članak 103.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je ostvario u zadnja tri mjeseca prije prekida radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža ostvarenog kod poslodavca.

Otpremnina iz stavaka 1. ovoga članka isplatit će se radniku posljednjeg dana rada.

IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 104.

Sve odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezatno se, u pisanom obliku i s obrazloženjem, dostavljaju radniku, s poukom o pravnom lijeku, u skladu sa zakonskim i podzakonskim propisima.

Članak 105.

Odlučujući o izjavljenoj žalbi radnika protiv odluka iz članka 104. ovoga Pravilnika, poslodavac je dužan prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to radnik u podnijetoj žalbi zahtijeva.

Ako Sindikat ne dostavi mišljenje iz stavka 1. ovoga članka u roku od tri dana od dana primitka zahtjeva, postupak povodom žalbe može biti nastavljen bez razmatranja mišljenja sindikata.

Članak 106.

Radnik, koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko njegovo pravo iz radnog odnosa, može u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog 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 drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Rokovi iz stavka 1. i 2. ne odnose se na potraživanje naknade štete ili druga novčana primanja iz radnog odnosa.

Članak 107.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata u vezi 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 akta.

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

U slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese radnika dostava se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči poslodavca. Istekom roka od osam dana od dana isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostava obavljena.

X. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 108.

U svezi sa zaštitom radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad primjenjivati će se odredbe Zakona o radu, ako posebnim propisom nije drugačije uređeno

X. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKATI I SKUP RADNIKA

Članak 109.

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

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća uredit će se sporazumom između radničkoga vijeća i poslodavca.

Ravnatelj je odgovoran za pravodobno dostavljanje podataka radničkom vijeću u slučajevima kada je zakonom propisana obveza obavješćivanja, prethodnog savjetovanja ili pribavljanja suglasnosti radničkog vijeća na određene odluke.

Članak 110.

Ako radnici ne utemelje radničko vijeće njegova prava i obveze ima sindikalni povjerenik.

Članak 111.

S ciljem sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju ustanove, te o radu radničkog vijeća, moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi svih radnika.

Skup radnika iz stavka 1. ovoga članka saziva radničko vijeće, uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne šteti poslovanju poslodavca.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, skup radnika iz stavka 1. ovoga članka dužan je sazvati ravnatelj.

Ne dirajući u prava radničkog vijeća da saziva skup radnika iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj može, ako ocijeni da je to potrebno, sazvati skup radnika vodeći pri tom računa da se time ne ograniče ovlasti radničkog vijeća, utvrđene zakonom.

O sazivanju skupa iz stavka 4. ovoga članka ravnatelj se mora savjetovati s radničkim vijećem.

Skup radnika saziva se u rokovima utvrđenim godišnjim planom i programom rada poslodavca.

Skupovi radnika mogu se održati po lokacijama ili smjenama, ako je to povoljnije glede nesmetanog obavljanja programa rada poslodavca.

Članak 112.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to tri sata po članu Sindikata godišnje.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, pored prava iz stavka 1. ovoga članka, omogućiti i izostanak s rada, uz naknadu plaće, zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i u inozemstvu.

Sindikalni povjerenik prava iz stavka 1. i 2. ovoga članka može koristiti u mjeri u kojoj bitno ne remeti rokove i radne procese u kojima sudjeluje.

Članak 113.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom Sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu, pravodobno, dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj radnika.

Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke:

- o donošenju pravilnika o radu,
- o promjenama u platnom sustavu,
- o planu i mjerama zapošljavanja, odnosno smanjivanja broja zaposlenih,
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- o mjerama u svezi zaštite radnika,
- o uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,
- o planu godišnjih odmora,
- o rasporedu radnog vremena.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može, najduže u roku od osam dana od dostave odluka iz stavka 2. ovoga članka, Poslodavcu dati primjedbe, u protivnom se smatra da Sindikat nema primjedbi na planiranu odluku.

Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 114.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i na osnovi rada i o zauzetim su stajalištima dužni, u roku od osam dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva, izvijestiti Sindikat.

Poslodavac ili njegov predstavnik dužni su primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku radnika, u najkraćem mogućem roku, a najkasnije u roku od osam dana od predaje pismenog zahtjeva za prijam.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 115.

Visina štete utvrđuje se na osnovu cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema procjenom vrijednosti oštećenih ili uništenih stvari.

Članak 116.

Naknada štete smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta otkloni.

Radnik se može u cjelosti osloboditi od obveze naknade štete:

- ako se šteta može u cjelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove, ili
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji a naknada štete bi ga osobito teško pogodila, ili
- ako se radi o starijem radniku, invalidu ili samohranom roditelju, ili
- ako se radi o manjoj šteti.

XII. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 117.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan za njegovo donošenje.

Članak 118.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu, KLASA: 601-07/15-01/04, URBROJ: 2105/05-16/02-15-3 od 17. prosinca 2015. godine, Izmjene i dopune Pravilnika o radu, KLASA: 601-07/16-01/03, URBROJ: 2105/05-16/01-16-03 od 29. rujna 2016. godine, Izmjene i dopune Pravilnika o radu, KLASA: 601-07/19-01/02, URBROJ: 2105/05-16/01-19-3 od 30. kolovoza 2019. godine i Izmjene i dopune Pravilnika o radu, KLASA: 011-03/22-02/02, URBROJ: 2105-5-13-3 od 19. svibnja 2022. godine.

Članak 119.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Talijanskog dječjeg vrtića "Vrtuljak" Umag /Scuola materna italiana "Girotondo" Umago.

Članak 120.

Riječi i pojmovni sklopovi koji imaju rodno značenje bez obzira jesu li u odredbama ovog Pravilnika korišteni u muškom ili ženskom rodu odnose se na jednak način na muški i ženski rod.

KLASA: 011-03/22-02/05

URBROJ: 2105-5-13-3

Umag, 22. prosinca 2022.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA
Antonella Degrassi

Prije donošenja ovog Pravilnika provedeno je prethodno savjetovanje sa Sindikatom Istre, Kvarnera i Dalmacije, Sindikalna podružnica Talijanskog dječji vrtić „Vrtuljak“ Umag. Sindikat nije imao primjedbi na isti.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnim pločama Talijanskog dječjeg vrtića „Vrtuljak“ Umag dana 22. prosinca 2022. godine, a stupa na snagu dana 30. prosinca 2022. godine.

(Ondina Šimičić, ravnateljica)