

Na temelju članka 125. stavka 1. Zakona o radu (Narodne novine 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13) i članka 43. Statuta Dječjeg vrtića "Sunce", Upravno vijeće Dječjeg vrtića "Sunce", Zagreb, Treće Poljanice 2 (u daljnjem tekstu: poslodavac), nakon savjetovanja sa sindikalnim povjerenicama, na sjednici održanoj dana 17.07.2014. godine 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, ako prava i obveze radnika nisu drukčije uređena ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

Članak 2.

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

Članak 3.

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

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, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 4.

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 obavljeni rad te mu omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

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

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom ili kolektivnim ugovorom u skladu sa zakonom nije drukčije određeno.

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

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

Članak 7.

Ugovor o radu može se iznimno 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, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi uz organizirani prijevoz djece ili u prostoru iznajmljenom 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 se na 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 8.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme objavom na oglasnim pločama, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

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 9.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka ili ispunjenjem uvjeta utvrđenog tim ugovorom.

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine. Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine samo u slijedećim slučajevima:

- radi zamjene jednog ili više privremeno nenazočnih radnika – do njihova povratka na rad,
- 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 10.

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 u dječjem vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.

Odluku o objavi natječaja donosi upravno vijeće.

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

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

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

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.

S osobom iz stavka 7. ovoga članka sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci.

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 osobu, 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.

Odgovitelji i stručni suradnici 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 11.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava,
4. danu otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,
10. upoznavanju radnika s organizacijom rada i zaštitom na radu, te omogućavanju radniku da se upozna s propisima o radnim odnosima.

Umjesto uglavaka iz točki 6.-9. ovoga članka može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, kolektivne ugovore ili odredbe Pravilnika koji uređuju ta pitanja.

Članak 12.

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 uglavke propisane člankom 11. Pravilnika.

Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 13.

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, kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada poslodavca.

Članak 14.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koje je navršila petnaest godina života, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Maloljetnik s petnaest godina života ili stariji od petnaest godina života, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, može sklopiti ugovor o radu samo uz pisano ovlaštenje zakonskog zastupnika.

Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu 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, a obavezan je to učiniti ako je prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisano zakonom ili drugim propisom, a radnik nema važeću svjedodžbu o zdravstvenoj sposobnosti.

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

Članak 16.

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 17.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Odluku o potrebi za probnim radom donosi ovlašteno tijelo koje donosi odluku o izboru radnika i zasnivanju radnog odnosa.

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 četiri mjeseca za poslove za koje se traži viša stručna sprema;
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema ili više.

Probni se rad, iznimno, može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 18.

Ravnatelj imenuje komisiju za praćenje rada i provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika na probnom radu.

Komisija ima tri člana, koji moraju imati najmanje isti stupanj i istu vrstu stručne spreme 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 sedam dana. Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen i u pisanom obliku.

Ako otkaz zbog neudovoljavanja 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 19.

Poslodavac se obvezuje 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, 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.

Zaštita radnika određuje se Pravilnikom o zaštiti na radu.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 20.

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 i vodi sljedeće podatke o radnicima sukladno propisima o evidencijama u području rada:

1. ime i prezime radnika,
2. osobni identifikacijski broj (OIB),
3. spol,
4. dan, mjesec i godina rođenja,
5. državljanstvo,
6. posjedovanje i trajanje radne dozvole, ako je radnik stranac,
7. prebivalište ili uobičajeno boravište (mjesto i adresa, općina, županija),

8. završeno obrazovanje i drugi oblici stručnog osposobljavanja i usavršavanja za rad (stečena školska ili stručna sprema te određena razina visokog obrazovanja sukladno propisima o visokom obrazovanju) te ostali oblici usavršavanja tijekom rada koje radnici koriste u svom radu,
9. dan sklapanja ugovora o radu,
10. dan početka rada,
11. naziv posla, odnosno narav i vrsta rada koji radnik obavlja,
12. naznaka je li ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme te očekivano trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme,
13. vrijeme trajanja probnog rada, ako je ugovoreno,
14. trajanje pripravničkog staža, ako je ugovoreno te vrijeme i rezultat polaganja stručnog ispita, ako je isti predviđen i obavljen,
15. naznaka radi li se o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovitog utvrđivanja radne sposobnosti za njihovo obavljanje,
16. mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomena da se rad obavlja na različitim mjestima,
17. tjedno radno vrijeme (puno ili nepuno), odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima,
18. ukupni mirovinski staž do početka rada kod poslodavca,
19. vrijeme mirovanja radnog odnosa,
20. dan prestanka radnog odnosa,
21. razlog prestanka radnog odnosa.

Podatke iz stavka 2. ovoga članka poslodavac unosi u evidenciju o radnicima iz odgovarajuće dokumentacije ili na temelju posebnih propisa, a radnik je u tu svrhu poslodavcu obavezan pravodobno dostaviti potrebnu osobnu dokumentaciju ili isprave.

Osim podataka iz stavka 2. ovog članka, poslodavac je dužan voditi i druge podatke prijavljene od radnika ili od nadležnog tijela od kojih ovisi ostvarivanje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (trudnoća, majčinstvo, očinstvo, dojenje djeteta, status samohranog roditelja, status posvojitelja, profesionalna bolest, ozljeda na radu, profesionalna nesposobnost za rad, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, obveze uzdržavanja koje terete radnika, za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu podaci o drugim poslodavcima kod kojih radnik radi u nepunom radnom vremenu i slično.

Radnici su dužni o svakoj promjeni podataka navedenih u stavku 2. i 4. ovoga članka obavijestiti poslodavca odmah, a najkasnije u roku od 8 dana od dana nastanka promjene.

Članak 21.

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, poslodavac će donijeti uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 22.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju,

profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Članak 23.

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.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od osnova iz članka 2. ovog Pravilnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Članak 24.

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

Članak 25.

Kada ovlaštena osoba primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužna je u roku od 8 dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika, ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe ovlaštena osoba ispitat će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica o osnovanosti pritužbe.

Radnika se može ispitati uz nazočnost njegovog opunomoćenika odnosno sindikalnog povjerenika ili predstavnika.

Članak 26.

O postupku po pritužbi sastavlja se zapisnik, na temelju kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila da je radnik uznemiravan ili spolno uznemiravan, predlaže nadležnom tijelu poslodavca hitno poduzimanje mjera zaštite dostojanstva radnika kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja radnika..

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

- usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje,
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje, uz najavu mogućnosti pokretanja postupka za otkaz ugovora o radu,
- promjenu rasporeda rada tako da se izbjegne kontakt uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje,
- pokretanje postupka za otkaz ugovora o radu radniku koji je izvršio uznemiravanje.

Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od 8 dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju radnika.

Članak 27.

Ako se pritužba radnika odnosi na osobu - radnika drugog poslodavca, ovlaštena osoba će o primitku pritužbe bez odgode obavijestiti njegova poslodavca i zabraniti daljnji doticaj te osobe s uznemiravanim ili spolno uznemiravanim radnikom.

Članak 28.

Podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu su tajnost odgovorne osobe iz članka 24. ovoga Pravilnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja konkretne pritužbe, na što moraju biti upozorene prije početka postupka rješavanja pritužbe i što mora biti konstatirano u zapisniku o rješavanju pritužbe.

Članak 29.

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad, a pod uvjetima i na način predviđen Zakonom o radu.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

IV. PRAVO I OBVEZA OBRAZOVANJA I OSPOSABLJAVANJA ZA RAD

Članak 30.

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.

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 31.

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

Članak 32.

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

Pripravnici se mogu zapošljivati 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 33.

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

- do tri mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema;
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži viša stručna sprema;
- do dvanaest mjeseci za poslove za koje se traži 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 34.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, odlukom poslodavca utvrđuje se trajanje pripravničkog staža, program osposobljavanja pripravnika, sadržaj i način polaganja stručnog ispita te se imenuje mentor i stručna komisija pred kojom pripravnik polaže stručni ispit.

Članak 35.

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

Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom, u roku koji ne može biti kraći od petnaest dana. Ako ni tada ne položi, poslodavac mu može redovito otkazati.

Članak 36.

Na pripravnike - odgojitelje i stručne suradnike u predškolskim ustanovama primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi (NN 10/97, 107/07 i 94/13) i propisa donesenih na temelju zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganjem stručnog ispita.

Članak 37.

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 38.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 39.

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

Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

Ukoliko narav 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 40.

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

U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka radnik je obavezan raditi prekovremeno do osam sati tjedno.

O uvođenju prekovremenog rada ravnatelj je obavezan izvijestiti radnika 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 obavezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada s djecom, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Ravnatelj je obavezan izvijestiti inspekciju rada o većem opsegu prekovremenog rada u slučajevima propisanim Zakonom o radu.

Članak 41.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- maloljetnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, osim u slučaju više sile. Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se ravnatelju.

4. Raspored radnog vremena

Članak 42.

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

U slučaju utvrđene potrebe djece za ostvarivanjem programa subotom, za potreban broj radnika mora se odrediti drukčiji tjedni raspored radnog vremena.

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 i odgojno-obrazovnih radnika u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece; stručnih suradnika u neposrednom pedagoškom radu s djecom, odgojiteljima i roditeljima; više medicinske sestre – zdravstvenog voditelja u neposrednom zdravstveno-odgojnom radu s djecom, odgojiteljima i ostalim radnicima u predškolskoj ustanovi; te stručnih radnika koji provode programe za djecu s teškoćama u neposrednom radu s djetetom određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe, odnosno odluci ministra nadležnog za obrazovanje.

Članak 43.

Početak i završetak tjednog i dnevnog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se godišnjim planom i programom rada poslodavca, uz obvezu savjetovanja sa radničkim vijećem.

Ravnatelj izdaje svakom radniku rješenje o godišnjem zaduženju i strukturi radnog vremena, prati ostvarivanje utvrđenih obveza radnika, te svaka tri mjeseca o tome izvješćuje radničko vijeće.

Ravnatelj mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

5. 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 predškolske ustanove, ovisno o programima predškolskog odgoja, a u skladu s Državnim pedagoškim standardom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u određenom razdoblju (najduže šest mjeseci) 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 duže od 40 sati tjedno tijekom pedagoške godine.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od 8 sati dnevno.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu samo ako poslodavcu dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

VI. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 45.

Radnik koji radi najmanje 6 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 narav 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 48 sati neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 46. ovog Pravilnika.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

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 najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).

Članak 49.

Radnik koji se prvi puta zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 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 jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjavanja šestomjesečnog roka iz članka 58. stavka 1. Zakona o radu, nije stekao pravo na godišnji odmor,

- ako mu radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 58. stavka 1. Zakona o radu,

- ako mu radni odnos prestane prije 1. srpnja.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 51.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 4 tjedna (20 radnih dana), koliko iznosi zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema pojedinačno određenim mjerilima:

a) s obzirom na složenost poslova

- | | |
|------------------------------------|--------|
| - poslovi za koje je uvjet OŠ, NSS | 1 dan |
| - poslovi za koje je uvjet SSS | 2 dana |
| - poslove za koje je uvjet VŠS | 3 dana |
| - poslove za koje je uvjet VSS | 4 dana |

b) s obzirom na dužinu radnoga 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 do 35 godina radnog staža	6 dana
- od 35 i više godina radnog staža	7 dana
c) s obzirom na uvjete rada	
- poslovi obavljanje kojih je vezano uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, pralja, švelja, kuharice, ekonom, vozač, domar)	2 dana
- poslovi obavljanje kojih je vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnik, tajnik, voditelj i radnik u računovodstvu, ravnatelj)	2 dana
- poslovi odgojitelja koji rade u prijevozu, na više programa ili objekata dodatno	1 dan
d) s obzirom na posebne socijalne uvjete	
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po	1 dan
- samohranom roditelju malodobnog djeteta	3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu	3 dana
- osobi s invaliditetom	3 dana
e) s obzirom na ostvarene natprosječne rezultate rada	
- prema ocjeni ravnatelja	1-3 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 4 tjedna (20 radnih dana) uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u skladu s točkama a) do e) stavka 1.

Maloljetni radnik, slijepi radnici i radnici donatori organa te radnici koji rade na poslovima na kojima ih ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće u potpunosti zaštititi od štetnih utjecaja, imaju pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora, ako to pravo ne ostvaruju primjenom kriterija iz ovog članka.

Članak 52.

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 ovlašten liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 53.

Godišnji odmor u pravilu se koristi u srpnju i kolovozu.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako s poslodavcem drukčije ne dogovori.

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 dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti, najmanje dva dana ranije.

Radnici koji zbog vršenja dužnosti građana u obrani nisu koristili godišnji odmor, imaju pravo neiskorišteni godišnji odmor za prethodnu godinu koristiti u cijelosti u sljedećoj kalendarskoj godini, s tim da vrijeme korištenja neiskorištenoga godišnjeg odmora određuje poslodavac.

Članak 54.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

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 55.

Plan korištenja godišnjih odmora donosi ravnatelj, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem.

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 nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

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

Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se 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 56.

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

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrt supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, pastorčadi, posvojitelja, posvojenika i unuka	5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidba u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
- dobrovoljnom davatelju krvi za svako davanje	2 radna dana

- teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi put	10 radnih dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih 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.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon davanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se naknadno, prema odluci poslodavca.

Članak 57.

Radnik kojega poslodavac upućuje na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita, ukupno do 15 radnih dana godišnje.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka, radnik ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Ako to zahtijevaju okolnosti, 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.

Članak 58.

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

Ako okolnosti iz članka 56. ovoga Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

Članak 59.

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

Članak 60.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 56. i 57. Pravilnika donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

6. Neplaćeni dopust

Članak 61.

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 športskim priredbama, osobnog školovanja, doškoloavanja, 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 radnika.

Članak 62.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku 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.

7. Medicinski odmor

Članak 63.

Radnicima koji rade na težim poslovima, odnosno poslovima za koje je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem, može se odobriti plaćeni medicinski odmor ako su, obavljajući takve poslove, stekli:

- od 5 do 10 godina staža osiguranja	5 radnih dana svake 4 godine
- od 10 do 15 godina staža osiguranja	5 radnih dana svake 3 godine
- od 15 do 20 godina staža osiguranja	5 radnih dana svake 2 godine
- od 20 do 30 godina staža osiguranja	7 radnih dana svake 2 godine
- od 30 godina staža osiguranja do mirovine	7 radnih dana svake godine.

VII. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 64.

Poslodavac će radniku za obavljani 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 65.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak predstavlja umnožak osnovice za izračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem zaposlenik radi, uvećan za iznos dodatka na radni staž.

Za odobreni broj i strukturu radnika kojima se plaća osigurava iz sredstava proračuna Grada Zagreba utvrđuje se osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće u bruto iznosu od 3.620,00 kuna.

Osnovicu za izračun osnovne mjesečne plaće radnika utvrđuje se na način da se osnovica iz stavka 2. ovog članka za svaku sljedeću proračunsku godinu uveća za postotak porasta prosječne bruto-plaće radnika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj –

kolovoz tekuće godine u kojoj se donosi proračun za sljedeću godinu, u odnosu na prosječnu bruto-plaću radnika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

Ako troškovi života u razdoblju u kojem se utvrđuje osnovica za izračun plaće iz stavka 3. ovoga članka budu rasli brže od utvrđenog postotka rasta osnovice, primijenit će se postotak rasta troškova života.

U 2014. neće se primjenjivati odredbe stavaka 3. i 4. ovoga članka.

Članak 66.

Ako se Poslodavcu iz sredstava proračuna Grada Zagreba ne osiguravaju sredstva za plaće za sve radnike, Poslodavac može, ovisno o ostvarenom vlastitom prihodu i drugim izvorima sredstava, utvrditi osnovicu za izračun osnovne mjesečne plaće u iznosu manjem od iznosa utvrđenog u članku 65. ovoga Pravilnika.

Članak 67.

Radniku pripada dodatak za radni staž u visini od 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta radnika pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 68.

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

1. STRUČNO-PEDAGOŠKI POSLOVI

1. STRUČNO-PEDAGOŠKI POSLOVI

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
1.1 STRUČNI SURADNIK - PEDAGOG, PSIHOLOG, DEFEKTOLOG (VSS), s položenim stručnim ispitom	2,38
1.2. ODGOJITELJ I MEDICINSKA SESTRA (VŠS), s položenim stručnim ispitom	2,14
1.3. ODGOJITELJ I MEDICINSKA SESTRA (SSS), zatečeni na radu 7.2.1997.	2,05
1.4. ODGOJITELJ (VŠS), s položenim stručnim ispitom i ODGOJITELJ (SSS - odgojiteljska škola) koji imaju i stečeno zvanje pedagoga, psihologa ili defektologa (VSS)	2,24
1.5. ODGOJITELJ - DEFEKTOLOG i REHABILITATOR (VSS),	

s položenim stručnim ispitom koji radi u posebnoj skupini za djecu s teškoćama u razvoju	2,38
1.6. DADILJA I NJEGOVATELJICA, zatečena na radu 12.5.1990. ili koja radi u posebnoj skupini za djecu s teškoćama u razvoju	1,66
1.7. UČITELJ (VŠS), s položenim stručnim ispitom koji radi u programu predškole ili odobrenom posebnom programu	2,14
1.8. UČITELJ (VSS), s položenim stručnim ispitom koji radi u programu predškole ili odobrenom posebnom programu	2,24

Stručnom radniku koji nema položen stručni ispit koeficijent složenosti radnog mjesta određen u prethodnom stavku umanjuje se za 15%.

Koeficijent predviđen za stručnog radnika s položenim stručnim ispitom ne umanjuje se zaposlenicima s određenom vrstom i stupnjem stručne spreme koji su zakonom oslobođeni obveze polaganja stručnog ispita.

Posebna zaduženja i specifičnosti rada stručnih radnika kao što su: voditelji smjena ili objekata, voditelji stručnih aktiva, mentori za uvođenje pripravnika u samostalan rad, rad u dvije ili više predškolskih ustanova, vrednuju se tako da im se ta zaduženja uključuju u normu neposrednoga odgojno-obrazovnog rada s djecom, sukladno važećim standardima i normativima predškolskog odgoja Grada Zagreba.

Stručnim radnicima sa stečenim zvanjem mentora ili savjetnika povećava se koeficijent složenosti radnog mjesta:

- za zvanje mentora 10%,
- za zvanje savjetnika 20%.

2. RAVNATELJ

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
2.1. RAVNATELJ (VSS)	2,84
2.2. RAVNATELJ (VŠS)	2,74

Koeficijent složenosti radnog mjesta ravnatelja određenog stupnja stručne spreme povećava se sukladno veličini predškolske ustanove:

- za 5 % ako predškolska ustanova ima 6 do 12 odgojnih skupina,
- za 10 % ako predškolska ustanova ima 13 do 20 odgojnih skupina,
- za 15 % ako predškolska ustanova ima više od 20 odgojnih skupina.

Ravnatelju sa stečenim zvanjem mentora, odnosno savjetnika povećava se koeficijent složenosti i za stečeno zvanje:

- za zvanje mentora 10%,
- za zvanje savjetnika 20%.

3. PRAVNI, ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVENO - FINANCIJSKI POSLOVI

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
3.1. TAJNIK I VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VSS)	2,28
3.2. TAJNIK I VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VŠS)	2,14
3.3. TAJNIK I VODITELJ RAČUNOVODSTVA (SSS), zatečen na radu 18.12.1997.	2,05
3.4. ADMINISTRATIVNO-RAČUNOVODSTVENI RADNICI (SSS)	1,66

Radnicima na pravnim, administrativnim i računovodstveno-financijskim poslovima - pripravnicima koeficijent složenosti radnog mjesta određenog stupnja stručne spreme umanjuje se za 15%.

4. POMOĆNO-TEHNIČKI POSLOVI

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
4.1. GLAVNA KUHARICA (SSS)	1,85
4.2. KUHARICA (SSS)	1,66
4.3. POMOĆNA KUHARICA - SERVIRKA (osnovna škola,NSS)	1,32
4.4. EKONOM - VOZAČ (SSS)	1,66
4.5. DOMAR - LOŽAČ (SSS) u ustanovi s vlastitom kotlovnicom	1,85
4.6. DOMAR - LOŽAČ (SSS) u ustanovi s centralnim grijanjem preko toplane	1,80
4.7. DOMAR - VOZAČ (SSS)	1,66
4.8. ŠVELJA - PRALJA (osnovna škola,NSS)	1,42
4.9. PRALJA (osnovna škola)	1,32
4.10. SPREMAČICA (osnovna škola)	1,32
4.11. VRTLAR, ČUVAR (osnovna škola)	1,32

4.12. POMOĆNI RADNIK ZA NJEGU,
SKRB I PRATNJU (osnovna škola)

1,32

Članak 69.

Radnici imaju pravo na uvećavanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta iz članka 68. ovoga pravilnika za neprekinuti radni staž ostvaren kod poslodavca i to za navršenih:

- 20 do 29 godina	4%
- od 30 do 34 godine	8%
- od 35 i više godina	10%

Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekinuti staž proveden u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Zagreb, odnosno kod njihovih pravnih prethodnika, bez obzira na promjenu ustanove.

Članak 70.

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

- za rad noću	50%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	35%
- za rad u smjenskom programu u drugoj smjeni	10%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata	10%
- za rad u prijevozu djece	10%

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom i za rad na dan Uskrsa radnik ima pravo na naknadu plaće i plaću za ostvarene sate rada uvećanu za 150%.

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

Članak 71.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovanog rada s djecom, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

O preraspodjeli odlučuje ravnatelj dječjeg vrtića ovisno o nazočnosti djece u programima predškolskog odgoja tijekom pedagoške godine, a u skladu s propisanim standardima i normativima predškolskog odgoja te godišnjim zaduženjem i strukturom radnog vremena radnika.

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

Ravnatelj dječjeg vrtića obavezan je, svaka tri mjeseca, izvijestiti radničko vijeće o ostvarivanju godišnjeg zaduženja radnika.

Članak 72.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15-og dana u mjesecu za protekli mjesec.

Prigodom isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine poslodavac će radniku uručiti pisani obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni. Ako na dan dospelosti ne isplati radniku plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, poslodavac će do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata uručiti radniku obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Pod plaćom i naknadom plaće se podrazumijeva plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Na zahtjev radnika poslodavac je obvezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Radnik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.

Članak 73.

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,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac,
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Članak 74.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, odnosno za invalide rada prvih 7 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos zaposlenikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Ako je radnik odsutan s rada zbog sebe 43 dana i duže, odnosno za invalide rada 8 dana i duže, pripada mu razlika između naknade za bolovanje koju prima od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade iz stavka 1. ovog članka.

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, a čini je prosječan iznos zaposlenikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Članak 75.

Za rad u radničkom vijeću predstavnik radnika ima pravo na naknadu plaće za broj sati utvrđen zakonom ili sporazumom poslodavca i radničkog vijeća u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada.

Članak 76.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom.

Članak 77.

Radniku se može isplatiti stimulativni dodatak u visini do 20% njegove osnovne plaće u slučajevima predviđenim posebnom odlukom poslodavca, ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstva.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 78.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u neto-iznosu u visini 85% jedne osnovice za izračun osnovne mjesečne plaće iz članka 65. ovoga Pravilnika.

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

Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovoga članka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Regres za korištenje godišnjeg odmora za 2014. iznosi 1.000,00 kuna.

Članak 79.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri prosječne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

Članak 80.

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.

Osnivač poslodavca može, radi tehničkih i organizacijskih razloga, posebnom odlukom utvrditi uvjete i iznos stimulativne otpremnine.

Članak 81.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- | | |
|-------------------------------------------|-----------------------------------|
| - smrti radnika koji izgubi život | 5 prosječnih mjesečnih neto-plaća |
| u obavljanju ili u povodu obavljanja rada | i troškove pogreba |
| - smrti radnika | 3 prosječne mjesečne neto-plaće |
| | i troškove pogreba |

Pomoć se obračunava na temelju prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineje 1. ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba. Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineje 2. ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

U slučajevima smrti radnika iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka, u 2014., obitelj radnika ima pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa i troškove pogreba u visini stvarnih troškova pogreba, ali najviše do visine dviju prosječnih mjesečnih neto plaća isplaćenih po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

Članak 82.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe radnika, u visini jedne prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

U slučajevima smrti člana obitelji radnika iz stavka 1. ovoga članka, u 2014. radniku pripada pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa.

Članak 83.

Djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada, isplatit će se mjesečno pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine;
- za dijete do završenoga osmog razreda osnovne škole 70% prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine;
- za dijete do redovno završene srednje škole, odnosno za redovnog studenta, 90% prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

Članak 84.

- Radnik ima pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:
- | | |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| - nastanka teške invalidnosti radnika na radu | 2 prosječne mjesečne neto-plaće |
| - nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika radnika | 1 prosječna mjesečna neto-plaća |
| - za rođenje djeteta radnika | 1 prosječna mjesečna neto-plaća |
| - za uklanjanje posljedica elementarne nepogode | u visini stvarnih troškova nastale štete, a najviše do visine 1 prosječne mjesečne neto-plaće |

Prosječna mjesečna neto-plaća iz prethodnog stavka je prosječna mjesečna neto-plaća isplaćena po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

Ako su oba roditelja zaposlena kod poslodavca, pravo na isplatu pomoći za rođenje djeteta ima samo roditelj preko kojega je dijete zdravstveno osigurano.

U 2014. neće se primjenjivati odredbe stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka.

Članak 85.

Djeci radnika nestalog ili poginulog u Domovinskom ratu isplatit će se, jedanput godišnje, dvije prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

Članak 86.

Radnik, radnikova djeca i uzdržavani supružnik imaju pravo, jedanput godišnje, na pomoć za, prema mišljenju nadležnog liječnika, prijeko potrebne operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala rješavanje kojih nije pokriveno obveznim, dopunskim, dodatnim i privatnim zdravstvenim osiguranjem, u visini stvarnih troškova, a do visine dvije prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

U 2014. neće se primjenjivati odredbe stavka 1. ovoga članka.

Članak 87.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu dnevnicu, 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 dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenima 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 88.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života boravka na terenu.

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

Puni iznos terenskog dodatka dnevno iznosi najmanje iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Terenski se dodatak radniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.

Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 89.

Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta poslodavca, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta poslodavca.

Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanje iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

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

Članak 90.

Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova javnoga mjesnog i međumjesnog prijevoza, u krugu od 50 kilometara.

Naknada troškova javnoga mjesnog prijevoza u mjestu rada svim radnicima osigurava se kupnjom godišnje karte za mjesni javni prijevoz.

Naknada troškova međumjesnoga javnog prijevoza svim radnicima osigurava se kupnjom godišnje karte za međumjesni javni prijevoz i mjesni javni prijevoz u mjestu rada,

odnosno kupnjom mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, i kupnjom godišnje karte za mjesni javni prijevoz u mjestu rada.

Radnici koji stanuju izvan mjesta rada, a prijevoznik koji pruža uslugu javnog prijevoza ne izdaje mjesečne karte, imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte za drugi razred vlaka ili cijene autobusne karte uvećane za cijenu mjesečne karte javnog prijevoza u mjestu rada

U slučaju da je međumjesni javni prijevoz organiziran tako da je mjesečnom ili godišnjom kartom osiguran mjesni i međumjesni javni prijevoz (tzv. prijevozne zone), radnik koji koristi takvu vrstu prijevoza ne ostvaruje pravo na troškove javnoga mjesnog prijevoza u mjestu rada.

Iznimno od stavka 1. – 5. ovoga članka, naknada troškova mjesnog i međumjesnog prijevoza za dolazak na posao i s posla ne ostvaruje se za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika te poštujući racionalnost troškova.

Radnici su dužni na zahtjev poslodavca, a u svrhu utvrđivanja troškova prijevoza, dokazati mjesto stvarnog stanovanja na adresi koju su prijavili poslodavcu.

Na pisani zahtjev radnika s 80 ili više posto tjelesnog oštećenja, odnosno radnika koji imaju oštećenja donjih ekstremiteta 60 ili više posto, poslodavac je dužan radniku isplatiti novčani iznos vrijednosti mjesečne, odnosno godišnje karte.

Članak 91.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Članak 92.

Studenti koji studiraju po ugovoru o stipendiji i koji su nakon završenog studija u obvezi stupiti na rad, imaju pravo na isplatu stipendije u najmanjem iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez za rad kod poslodavca.

Članak 93.

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

Članak 94.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za ukupni rad u predškolskim ustanovama Grada Zagreba, odnosno njihovim pravnim prethodnicima i to za navršениh:

10 godina	1,0 prosječna mjesečna neto-plaća
15 godina	1,5 prosječne mjesečne neto-plaće
20 godina	2,0 prosječne mjesečne neto-plaće
25 godina	2,5 prosječne mjesečne neto-plaće
30 godina	3,0 prosječne mjesečne neto-plaće
35 godina	3,5 prosječne mjesečne neto-plaće
40 godina	4,0 prosječne mjesečne neto-plaće

isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

Radniku će se isplatiti jubilara nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Jubilarna nagrada radnicima za navršениh 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina ukupnog rada u predškolskim ustanovama Grada Zagreba, odnosno njihovim pravnim prethodnicima iz stavka 1. ovoga članka, u 2014. isplaćuje se u visini neoporezivih iznosa.

Članak 95.

U prigodi Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, najmanje u iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Ako su oba roditelja zaposlena kod poslodavca, sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se roditelju preko kojeg je dijete zdravstveno osigurano.

Članak 96.

Radniku pripada pravo na jednokratni dodatak – božićnicu u neto-iznosu u visini 85% jedne osnovice iz članka 65. ovoga pravilnika utvrđene za obračun plaće.

Božićnica iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se do 20. prosinca tekuće godine.

Jednokratni dodatak – božićnica za 2014. iznosi 500,00 kuna.

Članak 97.

Radnicima će se za Uskrs dati dar u naravi vrijednost kojega ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Članak 98.

Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Posebnim ugovorom sklopljenim između radnika i poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 99.

Prava iz članaka 78. do 98. ovoga Pravilnika ostvaruju se jednako kao prava radnika u Gradskoj upravi Grada Zagreba.

Članak 100.

Ako sredstva za materijalna prava svih zaposlenih poslodavac ne ostvaruje u proračunu Grada Zagreba, prava iz članaka 78. do 99. ovoga pravilnika ostvarivat će se ako Poslodavac osigura sredstva za tu namjenu.

IX. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 101.

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanjuje radna sposobnost zbog godina starosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti te drugih razloga koji se

utvrđuju posebnim kolektivnim ugovorom ili općim aktom, poslodavac je tom radniku dužan osigurati povoljnije uvjete rada (lakši posao, povoljnija norma, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i slično), bez smanjivanja plaće koju je radnik imao u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

Članak 102.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene opasnosti od nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće radnog mjesta na koje je radnik bio raspoređen u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

Članak 103.

Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme, zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez krivnje radnika ili profesionalnog oboljenja, isplatit će se plaća za skraćeno radno vrijeme i naknada u visini razlike između naknade koju ostvaruje prema propisima invalidsko-mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je radnik bio raspoređen u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

Članak 104.

Radnik kojem do stjecanja prava na mirovinu nedostaje pet godina staža ili pet godina života, do ostvarivanja uvjeta za mirovinu zadržava, najmanje, plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti, uz uredno i savjesno obavljanje poslova i rezultate rada primjerene njegovoj dobi.

Članak 105.

Radniku na neodređeno vrijeme, za radom kojega je prestala potreba, a nedostaje mu najviše pet godina života ili pet godina radnog staža do ostvarivanja uvjeta za mirovinu, radni odnos ne može prestati do ostvarivanja uvjeta za mirovinu, s tim da u tom razdoblju ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju je ostvario u mjesecu koji je prethodio mjesecu u kojem mu je poslodavac otkazao ugovor o radu.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 106.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,

4. sporazumom radnika i poslodavca,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 107.

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 radniku 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 108.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac. Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom 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 109.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 110.

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

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

Članak 111.

Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koja terete radnika.

Članak 112.

Poslodavac može redovito otkazati radniku 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;
- 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 o radu;
- 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 nastavka 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 113.

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

Kad otkazuje radnik, otkazni rok iznosi mjesec dana, ako se radnik i poslodavac ne dogovore drukčije.

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 114.

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 obiju ugovorenih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 115.

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 116.

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. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 117.

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

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

Članak 118.

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 ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog i 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, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

Članak 119.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu ravnatelj je dužan priopćiti radničkom vijeću i dostaviti mu obrazloženi prijedlog odluke o otkazu, te je dužan o toj odluci savjetovati se sa radničkim vijećem u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

3.6. Otkazni rok

Članak 120.

U slučaju redovitog otkaza 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 pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna, ako je radnik navršio 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 121.

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

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

3.7. Otpremnina

Članak 122.

Radnik kojemu 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.

Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Zagreb, odnosno kod njihovih pravnih prethodnika, bez obzira na promjenu ustanove.

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

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 123.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može, u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijedeno 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 o radu.

Članak 124.

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 poslodavca.

O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv prvostupanjske odluke upravnog vijeća odlučuje upravno vijeće.

Članak 125.

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 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 punomoćnika.

Članak 126.

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

XII. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 127.

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

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

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

Članak 128.

Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, njegova prava, sukladno Zakonu o radu, ima sindikalni povjerenik.

Članak 129.

Radničko vijeće dužno je, uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, najmanje dva puta godišnje sazvati skup svih radnika radi sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju predškolske ustanove, te o radu radničkog vijeća.

Ako nije utemeljeno radničko vijeće, skup radnika iz stavka 1. ovoga članka dužan je sazvati ravnatelj, uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom.

Ne dirajući u pravo radničkog vijeća da saziva skup radnika, ravnatelj može, ako ocijeni da je to potrebno, sazvati skup radnika vodeći računa da se s time ne ograniče zakonske ovlasti radničkog vijeća. Ravnatelj se o sazivanju tog skupa radnika mora savjetovati sa radničkim vijećem.

Skupovi radnika mogu se održati po lokacijama ili smjenama, ako je to povoljnije glede nesmetanog odvijanja programa rada predškolske ustanove.

XIII. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 130.

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 umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 131.

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

Članak 132.

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

Članak 133.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete za koju je odgovoran, 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 invalidu, starijem radniku, 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 134.

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 135.

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 136.

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

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 137.

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

Ovaj Pravilnik se dostavlja radničkom vijeću i/ili sindikalnom povjereniku.

Članak 138.

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

Članak 139.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje vrijediti Pravilnik o radu poslodavca broj: 02-07/10 od 12.07.2010. godine.

KLASA: 601-02/14-02/02
URBROJ: 251-613-04-14-01
Zagreb, 17.07.2014.

**PREDSJEDNICA
UPRAVNOG VIJEĆA**

Koraljka Božić

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnim pločama poslodavca dana 18.07.2014., te stupio na snagu dana 26.07.2014. godine.

R A V N A T E L J

Biserka Žerjavić

Ovaj Pravilnik dostavljen je sindikalnom povjereniku Sindikata radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske dana 14.07.2014. godine, a sindikalnom povjereniku Sindikata obrazovanja, medija i kulture dana 17.07.2014. godine.

SINDIKALNI POVJERENIK
Sindikat obrazovanja, medija i kulture

Renata Bolf

SINDIKALNI POVJERENIK
Sindikat radnika u predškolskom
odgoju i obrazovanju Hrvatske

Marija Vuković