

DJEČJI VRTIĆ LEKENIK
Hermann Gmeiner 1, 44272 Lekenik

PRAVILNIK O RADU

Na temelju članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“ 93/14 i 127/17), članka 36. stavak 1. točka 1. alineja 1. i članka 54. stavak 1. Statuta Dječjeg vrtića Lekenik, a uz prethodnu suglasnost Općine Lekenik kao osnivača, KLASA: 601-01/18-01/01, URBROJ: 2176/12-02-18-02 od 28. veljače 2018. Upravno vijeće na svojoj 18. sjednici održanoj dana 16. travnja 2018. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik), u skladu sa Zakonom o radu, uređuju zasnivanje i prestanak radnog odnosa, uvjeti rada, organizacija rada, prava i obveze radnika i poslodavca, plaće, naknade plaće i ostvarivanje materijalnih prava radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite radnika od diskriminacije i druga pitanja iz radnog odnosa.

Članak 2.

U slučaju sklapanja kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca i Radnike, pojedini uvjeti rada utvrde povoljniji od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu i primjenjuju se neposredno.

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 na radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe zakona, važećeg temeljnog kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

II. TEMELJNE OBVEZE POSLODAVCA I RADNIKA

1. Temeljne obveze poslodavca

Članak 3.

Poslodavac je radniku za obavljeni rad dužan isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

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

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

2. Temeljne obveze radnika

Članak 4.

Radnik je dužan osobno, savjesno i stručno obavljati poslove radi kojih je zasnovao radni odnos, štiti poslovne interese i ugled poslodavca, te pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja

proizlaze iz organizacije posla i pravila struke. Radnik je dužan svoj rad podrediti organizacijskim zahtjevima kojima se ostvaruju ciljevi poslovanja Poslodavca.

Ova obveza radnika podrazumijeva posebice:

- obavljati poslove savjesno i u skladu s pravilima struke,
- ekonomično koristiti sredstva poslodavca,
- aktivno surađivati s ostalim radnicima vodeći računa o cjelovitosti radnog procesa,
- uljudno se ponašati prema svim osobama s kojima dolazi u kontakt prilikom obavljanja rada, a osobito sa strankama i poslovnim partnerima i paziti da svojim radnjama ili propuštanjem, na radu i izvan rada, ne nanosi štetu ugledu poslodavca.

Sa svim uređajima i priborom kojima se radnik služi u obavljanju posla ili ih održava mora se postupati stručno i s pažnjom dobrog gospodarstvenika. Materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada. Radno mjesto i sredstva za rad radnik je obavezan urediti svakoga dana pred kraj radnog vremena.

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i iznenadne potrebe zamjene odsutnog radnika, povećanja opsega poslova koji se nije mogao predvidjeti i ostalih izvanrednih okolnosti, radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima njegovog radnog mjesta.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca, odnosno, neposredno nadređenu osobu telefonom, elektronskom porukom ili pismeno, o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

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

Nepostupanje u skladu sa prethodnim stavkom ovog članka predstavlja težu povredu radne obveze i opravdani razlog za skrivljeni otkaz ugovora o radu.

3. Obavještavanje radnika

Članak 5.

Obavještavanje radnika obavlja se putem oglasne ploče poslodavca u prostorijama poslodavca u kojima radnici obavljaju djelatnost ili na drugi radnicima dostupan način.

Radnik se ne može pozivati da objavljeni oglas ili obavijest nije pročitao i da se nije upoznao sa sadržajem istoga.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita zdravlja

Članak 6.

Poslodavac je dužan voditi i organizirati poslovanje na način i uz uvjete koji će omogućiti zaštitu života, zdravlja i privatnosti radnika, sukladno zakonu, posebnim propisima i aktima poslodavca te naravi poslova i djelatnosti.

Organizacija provođenja zaštite na radu regulirat će se posebnim Pravilnikom o zaštiti na radu.

Članak 7.

Radnik je obvezan i odgovoran obavljati poslove s dužnom pažnjom te pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika, koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu.

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

U provođenju zaštite na radu i okoliša radnik je posebno dužan:

- prihvatiti osposobljavanje i provjeru znanja radi ostvarenja rada na siguran način, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i naputaka proizvođača sredstava rada, te prihvatiti svaku provjeru koja je u svezi sa zaštitom zdravlja i zaštitom na radu,
- raditi s dužnom pozornošću i na način koji ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika te sigurnost opreme i uređaja,
- upotrebljavati i održavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje, održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na kvarove i nedostatke na uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima, kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti ili uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- pristupiti zdravstvenim i psihofizičkim pregledima u koje je uključen, shodno radnom mjestu,
- pristupiti alkokotestiranju na koje ga uputi poslodavac ili neposredno nadređena osoba,
- prilikom zasnivanja radnog odnosa i u tijeku rada upoznati poslodavca i nadležnog liječnika s tjelesnim nedostacima ili bolestima koje kod obavljanja određenih poslova mogu uzrokovati posljedice po njegov život i zdravlje ili njegovu okolinu,
- upozoriti suradnike koji su mu dodijeljeni za obavljanje rada na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njihova posla i na propise kojih se treba pridržavati prigodom rada na tim poslovima u cilju sprječavanja ozljeda,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način, podvrći se provjeri je li pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti,
- pridržavati se odredbi o zabrani pušenja te svih propisa i mjera za sprječavanje požara.

Radnik se nije dužan odazvati provjeri je li pod utjecajem drugih sredstava ovisnosti, osim alkohola, ukoliko je poslodavcu predao potvrdu da se nalazi u programu liječenja, odvikavanja ili rehabilitacije od ovisnosti ili u izvanbolničkom tretmanu liječenja od ovisnosti te da uzima supstitucijsku terapiju.

Nepostupanje u skladu sa stavkom 1. ovog članka predstavlja težu povredu radne obveze i opravdani razlog za skrivljeni otkaz ugovora o radu.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 8.

Radnici su obvezni Poslodavcu ili osobi za to ovlaštenoj od strane poslodavca, dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama iz oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i sl..

Izmijenjeni podaci moraju se pravovremeno dostaviti ovlaštenoj osobi poslodavca.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke ili poslodavca ne obavijeste o promjeni osobnih podataka, snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 9.

Poslodavac će imenovati osobu koja, osim ravnatelja, smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, sukladno zakonskim propisima.

3. Tajnost poslovnih i osobnih podataka

Članak 10.

Svi značajni podaci o poslovanju, bilo da su poslovne ili osobne naravi, o pojedinostima organizacije, o korisnicima programa, o poslovnom programu i postupcima kojima se u obavljanju svojih radnih obveza upoznaju i koriste radnici, smatraju se poslovnom tajnom.

Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovoga članak, predstavlja težu povredu radne obveze opravdani razlog za skrivljeni otkaz ugovora o radu.

4. Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika

Članak 11.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije 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.

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

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rasne ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, 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.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 12.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika (pismeno ili usmeno na zapisnik).

Članak 13.

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

Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene

pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 14.

Osoba koja je osim poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje: ovlaštena osoba) dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Ovlaštena osoba u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 15.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

U Zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba Poslodavca i zapisničar koje je bilješku sastavio.

Članak 16.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 17.

U slučaju iz stavka 1. točke 1. prethodnog članka, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci iz stavka 1. ovoga članka ovlaštena će osoba predložiti nadležnom tijelu poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, a koje mogu obuhvaćati:

- izmjenu rasporeda rada na način da se izbjegne istovremeni rad uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje
- razmještaj radnika u poslovnim prostorijama na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i onoga koji je izvršio uznemiravanja u zajedničkom prostoru
- usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje, o čemu će se sastaviti službena bilješka
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti otkaza u slučaju nastavka uznemiravanja ili druge povrede radne obveze
- otkaz ugovora o radu radniku koji je izvršio uznemiravanje.

U slučaju iz stavka 1. točke 2. prethodnog članka, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 18.

Poslodavac će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 19.

Ako poslodavac u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 20.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka, kao i u slučaju iz stavaka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Članak 21.

Svi podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

IV. ORGANIZACIJA RADA I SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA

Članak 22.

Naziv radnih mjesta, stručni uvjeti, broj izvršitelja i opisi poslova koji se obavljaju na radnim mjestima utvrđuju se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada sukladno zakonskim propisima i stvarnim potrebama Poslodavca.

V. UGOVOR O RADU

1. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 23.

Radni odnos između radnika i poslodavca zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati odredbe o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,

6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitoga radnog dana ili tjedna.

Umjesto podataka iz stavka 3. točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

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

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

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.

Članak 24.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, isti se smatra sporazumno raskinutim.

Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac mora omogućiti radniku da se upozna s propisima u svezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu. Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.

2. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 25.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog sukladno općim propisima o radu.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

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

Radnik koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme ima sva prava, obveze i odgovornosti kao i radnik koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Članak 26.

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, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 27.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, izvršenjem određenog posla, odnosno nastupom uvjeta koji je određen za prestanak ugovora o radu.

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

3. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 28.

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

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u svezi s tim ugovorom.

Članak 29.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba iz članka 28. ovog Pravilnika koja ispunjava utvrđene uvjete za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta utvrđene sistematizacijom radnih mjesta i zakonskih propisa.

Pod uvjetima za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta podrazumijevaju se osobito vrsta i stupanj obrazovanja, potrebna znanja, vještine i kompetencije te radno iskustvo u obavljanju određenih poslova ili položen određeni ispit.

O izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa odlučuje poslodavac sukladno zakonskim propisima.

Članak 30.

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

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

4. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 31.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koja zadovoljava te uvjete.

Posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđuje Poslodavac, osim onih koji su propisani zakonskim propisima.

Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, radnik se mora uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove, Poslodavac može odlučiti da se radnik uputi na liječnički pregled radi utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti u kojem slučaju troškove pregleda snosi poslodavac.

Članak 32.

Provjeru znanja, sposobnosti i vještine za obavljanje određenih poslova radnika pri sklapanju ugovora o radu obavlja Poslodavac ili od njega ovlaštena osoba.

Pod znanjima, sposobnostima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koja su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja posla (znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu, druge tehničke vještine i sl.).

5. Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 33.

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 se za rad. Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca i na koje je upućen od 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 s ovim pravilnikom i ugovorom o radu.

6. Probni rad

Članak 34.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad se ugovara da bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s time da on može trajati najduže šest mjeseci.

Članak 35.

Probni rad radnika tijekom probnog roka prati osoba koju određuje poslodavac, a koja mora imati najmanje istu razinu obrazovanja kao i radnik na probnom radu.

Ako se za vrijeme probnog rada radnik razboli ili nastanu druge objektivne smetnje zbog kojih nije mogao raditi, poslodavac može odlučiti da se probni rad produžava za onoliko vremena koliko su trajale objektivne smetnje.

Članak 36.

Osoba zadužena za praćenje probnog rada dužna je, najkasnije deset dana prije isteka probnog rada, dostaviti poslodavcu obrazloženu ocjenu o radnikovoj radnoj sposobnosti.

Ako po ocjeni osobe iz prethodnog stavka ovog članka radnik nije udovoljio uvjetu probnog rada, poslodavac će mu redovito otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od sedam dana.

Ako se utvrdi da radnik na probnom radu ne pokazuje zadovoljavajuće rezultate, poslodavac mu može otkazati i prije isteka probnog rada.

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

Na otkaz iz stavka 4. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim odredbi o neopravdanim razlozima za otkaz, o obliku, obrazloženju i dostavi otkaza te o vraćanju radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza.

7. Pripravnici i stručno osposobljavanje za rad

Članak 37.

Status pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik, u nastavku teksta: pripravnik) ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala, u skladu s posebnim propisima.

Pripravnik zasniva radni odnos na određeno vrijeme.

Dužina pripravničkog staža utvrđuje se prema stupnju stručne spreme, osim ako zakonom nije drugačije propisano, i to:

- | | |
|-------------------------------|------------|
| - III. stupanj stručne spreme | 4 mjeseca |
| - IV. stupanj stručne spreme | 6 mjeseci |
| - VI. stupanj stručne spreme | 9 mjeseci |
| - VII. stupanj stručne spreme | 12 mjeseci |

Članak 38.

Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža te prava i obveze pripravnika za vrijeme pripravničkog staža.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 85 % plaće propisane za radno mjesto za koje se osposobljava.

Članak 39.

Prilikom zapošljavanja pripravnika, Poslodavac će odlukom imenovati osobu (mentora) koja će, tijekom pripravničkog staža, pratiti osposobljavanje pripravnika.

Za mentora mora biti imenovana osoba s najmanje onim stupnjem stručne spreme koju ima pripravnik, s time da ne mora biti zaposlena kod poslodavca.

Mentor je dužan donijeti Program osposobljavanja pripravnika, kojim mora biti obuhvaćen sadržaj i način provjere uspješnosti osposobljavanja.

Članak 40.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

Članak 41.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

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

Stručno osposobljavanje za rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu iz stavka 1. ovog članka se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

VI. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

1. Pojam radnog vremena

Članak 42.

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

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

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

2. Puno radno vrijeme

Članak 43.

Puno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati tjedno.

Početak i završetak radnog vremena te raspored radnog vremena poslodavac utvrđuje odlukom.

3. Nepuno radno vrijeme

Članak 44.

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

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

Članak 45.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju iste uvjete rada kao i radnici s punim radnim vremenom, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavljaju iste ili slične poslove.

Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblje rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Ako ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom, osnovna plaća i druga materijalna prava određuju se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Članak 46.

Poslodavac može radno vrijeme radnika koji radi u nepunom radnom vremenu rasporediti u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna ili samo u određene dane u tjednu.

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

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

Radnik iz stavka 3. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

4. Raspored radnog vremena

Članak 47.

Raspored i trajanje radnog vremena te njegovu izmjenu utvrđuje Poslodavac odlukom.

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

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

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

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad, osim ako kolektivnim ugovorom nije predviđeno dulje razdoblje, ali ne dulje od šest mjeseci.

5. Rad u smjenama

Članak 48.

Radno vrijeme može biti raspoređeno u smjenama.

Rad u smjenama je organizacija rada kod Poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinuti ili neprekinut.

Smjenski radnik je radnik koji, kod Poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

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

Članak 49.

Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.

Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, Poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu. Troškove zdravstvenog pregleda snosi Poslodavac.

6. Noćni rad

Članak 50.

Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Članak 51.

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

Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlaštenu liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a punoljetni radnici nisu dostupni, u kojem slučaju isti ne može, u razdoblju od dvadeset četiri sata, trajati duže od osam sati, niti maloljetnik smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro. U slučaju noćnog rada iz prethodnog stavka, Poslodavac je dužan osigurati da se isti obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

Poslodavac ima pravo za punoljetne radnike urediti iznimke od primjene odredbi o trajanju rada noćnog radnika, dnevnom i tjednom odmoru, pod uvjetom da je radniku osiguran zamjenski odmor i da su ispunjene druge pretpostavke propisane Zakonom o radu.

7. Preraspodjela radnog vremena

Članak 52.

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

Preraspodjela radnog vremena može se uvesti osobito zbog zastoja u poslu, odnosno povećanja obujma poslova u određenom vremenu, prirode određenih poslova i u drugim sličnim slučajevima.

Preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.

Preraspodijeljeno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom i određuje ga Poslodavac sukladno odredbama Zakona o radu.

Preraspodjela radnog vremena utvrđuje se sporazumom s Radničkim vijećem u kojem se određuje plan preraspodjele s naznakom organizacijskih cjelina ili radnih mjesta na koje se odnosi preraspodjela radnog vremena.

Ako se o preraspodjeli ne postigne sporazum iz prethodnog stavka ovog članka, poslodavac će plan preraspodjele utvrditi na način propisan odredbama Zakona o radu, odnosno prethodnom dostavom istog inspektoru rada.

8. Prekovremeni rad

Članak 53.

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

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

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako kolektivnim ugovorom nije predviđen veći broj prekovremenih sati godišnje.

O hitnom prekovremenom radu, radnika je obavezan izvijestiti neposredni rukovoditelj.

Članak 54.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1 (1 sat prekovremenog rada = 1 redovnog sata rada) o čemu se vodi posebna evidencija u kojoj se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

VII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 55.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta. Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac odlukom o rasporedu radnog vremena, s time da ne može biti određeno na početku i na kraju radnog vremena.

Stanka se ubraja u radno vrijeme.

2. Dnevni odmor

Članak 56.

Tijekom vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 57.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 56. Pravilnika.

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

Ako radnik ne može koristiti odmor na način propisan ovim člankom, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju, a najkasnije u razdoblju koje ne može biti dulje od dva tjedna.

4. Godišnji odmor

Članak 58.

Najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora na kojeg radnik ima pravo svake kalendarske godine je četiri tjedna, odnosno za radnike koji rade pet dana u tjednu minimalni broj dana godišnjeg odmora iznosi 20 radnih dana.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana, odnosno za radnike koji rade pet dana u tjednu minimalni broj dana godišnjeg odmora iznosi 25 radnih dana

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik te dani plaćenog dopusta.

Članak 59.

Godišnji odmor u trajanju dužem od minimuma propisanog člankom 58. stavkom 1., utvrđuje se prema pojedinačno određenim kriterijima, kako slijedi:

1. s obzirom na složenost poslova:

- zaposlenici raspoređeni na rukovodeća radna mjesta 4 dana

- zaposlenici raspoređeni na viša radna mjesta (VSS)	4 dana
- zaposlenici raspoređeni na niža radna mjesta kojima je uvjet viša stručna sprema (VŠS)	3 dana
- zaposlenici raspoređeni na radna mjesta kojima je uvjet srednja stručna sprema (SSS)	3 dana
- zaposlenici raspoređeni na radna mjesta za koja je potrebna niža stručna sprema (NSS)	2 dana

2. s obzirom na dužinu radnog staža:

- od 5 do 10 godina radnog staža	2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža	3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža	4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža	5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža	6 dana
- od 30 do 35 godina radnog staža	7 dana
- od 35 i više godina radnog staža	8 dana

3. s obzirom na uvjete rada:

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada	2 dana
- rad u smjenama, ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom	1 dan

4. 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

Radnici koji po kriterijima iz stavka 1. ovog članka ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od 30 radnih dana, mogu koristiti najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora.

Članak 60.

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

Ako radnik odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora radnik ostvaruje temeljem Zakona o radu.

Članak 61.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drugačije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi 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.

Drugi dio godišnjeg odmora mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, osim ako posebno opravdani razlozi na stani Poslodavca to onemogućuju. O korištenju ovog prava radnik je dužan obavijestiti neposrednog rukovoditelja najmanje tri dana prije njegova korištenja.

Članak 62.

Raspored (plan korištenja godišnjeg odmora) utvrđuje poslodavac, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti obavljanja predviđenih poslova te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Raspored (plan korištenja godišnjeg odmora) donosi poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, uz prethodno savjetovanje sa Radničkim vijećem te o istom obavještava radnike.

O razdoblju korištenja i trajanju godišnjeg odmora, radnika se obavještava najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 63.

U iznimnim slučajevima može se odstupiti od utvrđenog plana korištenja godišnjeg odmora zbog hitnih intervencija na u radnom procesu, neodgodivog obavljanja hitnih i značajnih poslova te u drugim opravdanim slučajevima.

Ako radnik koristi godišnji odmor a dođe do nekog od opisanih slučajeva, radnik je dužan prekinuti započeti godišnji odmor, s time da ga ima pravo nastaviti čim prestane slučaj zbog kojeg je odmor prekinut.

Zbog prekida korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu opravdanih troškova koje je imao (troškovi prijevoza, hotela i sl.) uz prilaganje dokaza.

5. Plaćeni dopust

Članak 64.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

1. zaključenje braka - 5 radnih dana
2. rođenje djeteta - 5 radnih dana
3. smrt supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka - 5 radnih dana
4. smrt ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva -

- 2 radna dana
5. selidba u istom mjestu stanovanja - 2 radni dan
6. selidba u drugo mjesto stanovanja - 4 radna dana
7. dobrovoljni darivatelj krvi za svako dobrovoljno darivanje- 2 radna dana
8. teška bolest supružnika, djeteta ili roditelja - 5 radnih dana
9. polaganje državnoga stručnog ispita ili drugoga propisanog stručnog ispita (1. put)-10 radnih dana
10. nastup na kulturnim i sportskim priredbama - 2 radna dana
11. sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.- 1 radni dan

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

Korištenje prava na plaćeni dopust u slučajevima utvrđenim 1. stavkom ovog članka, radnik ostvaruje načelno u vrijeme nastupa okolnosti po osnovi kojih ima pravo na plaćeni. Zahtjev za korištenje plaćenog dopusta radnik je dužan vjerodostojno dokumentirati prilikom podnošenja zahtjeva, odnosno naknadno, ovisno o pojedinom slučaju.

Članak 65.

Zaposlenik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane čelnika upravnog tijela, ima pravo na plaćeni dopust:

- za svaki ispit po predmetu 2 dana
- za završni rad 5 dana

Zaposlenik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 1 dan
- za završni rad 2 dana

Odluku o plaćenom dopustu donosi poslodavac na pisani i obrazloženi zahtjev radnika. U iznimnim i hitnim slučajevima Poslodavac može dati suglasnost za korištenje dopusta i usmeno.

6. Neplaćeni dopust

Članak 66.

Radniku se može, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ako to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca.

U vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) 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 vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškoloavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

VIII. PLAĆE I NAKNADE

1. Plaća radnika

Članak 67.

Plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti svakog pojedinog radnog mjesta (dalje: koeficijent) i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, a najviše 20%.

Osnovicu za obračun plaće radnika u Dječjem vrtiću Lekenik određuje Općinski načelnik Općine Lekenik, a koeficijente za obračun plaće određuje Općinsko vijeće.

2. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 68.

Osnovna plaća zaposlenika bit će uvećana:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%
- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom i na Uskrs 150%

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim dodatka za rad u turnusu i rad u drugoj smjeni.

Članak 69.

Poslodavac može svim ili pojedinim radnicima isplatiti stimulatívni dio plaće.

Stimulatívni dio plaće utvrđuje se u postotku i to najviše do 30% plaće radnika za mjesec za koji se vrši isplata.

Dodatak za uspješnost na radu godišnje može iznositi najviše tri plaće radnika i ne može se ostvarivati kao stalni dodatak na plaću.

Visinu stimulatívnog dijela plaće za svakog pojedinog radnika utvrđuje poslodavac, a radniku se može isplatiti stimulatívni dio plaće:

1. ukoliko tijekom redovitog radnog vremena ostvari obujam poslova veći od prosječnog,
2. ukoliko obveze iz povećanog obujma poslova obavi u roku kraćem od zadanog,
3. ukoliko je obavljeni posao, koji je od značaja za unapređivanje poslovnih procesa, rezultata kreativnosti i samoinicijativnosti službenika odnosno namještenika,
4. ukoliko se radi o obavljanju izvanrednog posla koji se nije mogao predvidjeti i koji je zahtijevao povećani radni napor radnika zbog intenziteta posla i rokova za njegovo obavljanje,
5. ukoliko radnik kroz duže vremensko razdoblje, uz poslove svog radnog mjesta obavlja i poslove radnog mjesta odsutnog radnika ili poslove nepopunjenog radnog mjesta.

Poslodavac je dužan izvijestiti osnivača o isplaćenim dodacima iz članka 68. i 69. ovog Pravilnika

Članak 70.

Radniku koji ne ostvaruje normalno očekivane radne učinke na svom radnom mjestu, učestalo napušta radno mjesto, kasni na posao ili iz drugih opravdanih razloga, a osobito onih navedenih u članku 121. ovog Pravilnika, Poslodavac može pisanom odlukom uz obrazloženje umanjiti (destimulacija) osnovnu plaću do 30 %.

Visinu destimulativnog dijela plaće svaki mjesec određuje ravnatelj.

3. Pripravnost

Članak 71.

Pripravnost (pasivno dežurstvo) je vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju, niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac. Vrijeme pripravnosti ne smatra se radnim vremenom.

Radnicima koji su raspoređeni na pasivno dežurstvo isplaćuje se dodatak u visini do 10% plaće radnika za mjesec tijekom kojega je obavljao pasivna dežurstva.

4. Naknada plaće

Članak 72.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili aktima poslodavca ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od poslodavca,
- zastoja u radu iz objektivnih razloga i bez krivnje radnika
- traženja novog zaposlenja u otkaznom roku
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i ovim Pravilnikom.

Ako radnik odbije raditi zato što kod poslodavca nisu provedene propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Pravo na naknadu plaće iz prethodnog stavka ovoga članka radnik ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

Članak 73.

Ako nije drukčije određeno zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

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

U slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja do 42 dana, radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće u visini 85% njegove osnovne plaće.

Naknada u 100 % iznosu osnovne plaće pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

5. Isplate plaće i naknade plaće

Članak 74.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada. Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

Rok za isplatu plaće je do 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec. Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac, isplaćuje se zajedno s plaćom.

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

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

IX. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Dnevnice

Članak 75.

Zaposleniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa kako je propisano za korisnike Državnog proračuna.

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

Ukoliko je zaposleniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana, isplatit će mu se 50% iznosa dnevnice iz stavka 1. i 2. ovog članka.

Ukoliko je zaposleniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje.

Zaposleniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnicu, 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.

2. Naknada troškova prijevoza

Članak 76.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni mjesečne karte.

U mjestu rada gdje mjesni javni prijevoz nije organiziran, radnik ima pravo na mjesečnu naknadu u visini cijene mjesečne karte najbližeg mjesta gdje je mjesni javni prijevoz organiziran i gdje postoji mogućnost kupnje mjesečne karte.

Ukoliko udaljenost od kuće radnika do mjesta rada iznosi 2 km ili više, a mjesni javni prijevoz na toj relaciji nije organiziran, zaposlenik ima pravo na naknadu putnog troška u iznosu od 250,00 kuna.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini cijene mjesečne karte.

Ako radnik mora koristiti mjesni i međumjesni javni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Naknada troškova prijevoza na posao obračunava se i isplaćuje za one dane u koje je radnik radio.

Naknada troškova prijevoza radnicima isplaćuje se najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 77.

U svrhu ostvarenja prava na naknadu troškova prijevoza, radnik je dužan dostaviti potvrdu o prijavljenom prebivalištu ili boravištu, kao i izjavu kojom, pod kaznenom i materijalnom odgovornošću potvrđuje da stvarno prebiva i svakodnevno putuje na posao iz mjesta navedenog u potvrdi o prebivalištu, odnosno boravištu. O svakoj promjeni prebivališta radnik je dužan, bez odgađanja, obavijestiti poslodavca.

3. Uporaba privatnog automobila u službene svrhe

Članak 78.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu stvarnih troškova po prijeđenom kilometru najviše u iznosu predviđenom za korisnike Državnog proračuna.

4. Jubilarna nagrada

Članak 79.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidan rad kod poslodavca, i to za:

- a) 5 godina 1 proračunska osnovice – u neto iznosu
- b) 10 godina 1,25 proračunske osnovice – u neto iznosu
- c) 15 godina 1,50 proračunske osnovice – u neto iznosu
- d) 20 godina 1,75 proračunske osnovice – u neto iznosu
- e) 25 godina 2. proračunske osnovice – u neto iznosu
- f) 30 godina 2,50 proračunske osnovice – u neto iznosu
- g) 35 godina 3 proračunske osnovice – u neto iznosu
- h) 40 godina 4 proračunske osnovice – u neto iznosu
- i) 45 godina 5 proračunskih osnovice – u neto iznosu

Radni staž djelatnika Dječjeg vrtića Lekenik koji su prethodno ostvarili radni staž u SOS Dječjem vrtiću, ukoliko je isti bio neprekidan, smatra se ukupnim radnim stažem temeljem kojeg se obračunavaju jubilarne nagrade.

Kao osnovica za isplatu jubilarnih nagrada koristit će se osnovica za isplatu jubilarnih nagrada koju donese Vlada RH u pregovoru sa sindikatima državnih službi u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, a ako se dogovor ne postigne ili dogovorena bude osnovica manja od 1.800,00 kuna neto, primjenjivat će se osnovica od najmanje 1.800,00 kuna neto.

Jubilarna nagrada isplaćuje se zaposlenicima prvog sljedećeg mjeseca od mjeseca u kojem je zaposlenik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Iznimno, ako radniku prestaje služba odnosno rad, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti zaposleniku ili njegovim nasljednicima, sljedećeg mjeseca po prestanku službe odnosno rada.

5. Solidarna pomoć

Članak 80.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja rada /5 proračunskih osnovice i troškove pogreba
- smrti radnika /3 proračunske osnovice i troškove pogreba.

Troškovima pogreba iz stavka 1. ovoga članka razumijevaju se stvarni troškovi pogreba, a najviše do visine 1,5 proračunske osnovice.

Članovima obitelji radnika u slučaju iz stavka 1. ovog članka smatraju se supružnik, dijete, roditelj, posvojenik, posvojitelj, očuh i maćeha.

Članak 81.

Djeci odnosno zakonskim starateljima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju službe odnosno rada, poslodavac će mjesečno isplaćivati pomoć, i to:

- za dijete predškolskog uzrasta - 50% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini,
- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole - 70% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini,
- za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta - 90% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini.

Članak 82.

Radnik ima pravo na pomoć, jednom godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

1. bolovanja dužeg od 90 dana – jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice
2. nastanka teške invalidnosti na radu zaposlenika - dvije proračunske osnovice
3. nastanka teške invalidnosti zaposlenika, djeteta ili supružnika zaposlenika – jedna proračunska osnovica
4. smrti supružnika, djeteta i roditelja – jedna proračunska osnovica
5. za rođenje djeteta - jedna proračunska osnovica

Nastanak invalidnosti radnika i supružnika utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja o općoj nesposobnosti za rad.

Nastanak invalidnosti malodobnog djeteta utvrđuje se pravomoćnim rješenjem o invalidnosti nadležne službe socijalne skrbi.

Poslodavac može i u drugim osobito opravdanim slučajevima donijeti odluku o isplati odgovarajuće potpore zaposleniku, u skladu s proračunskim sredstvima planiranima za takvu namjenu.

Članak 83.

Radnik, dijete ili supružnik ostvaruje pravo na pomoć za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala rješavanje kojih nije pokriveno osnovnim, dopunskim i privatnim zdravstvenim osiguranjem, uz mišljenje nadležnog liječnika, u visini stvarnih troškova, a najviše do visine 1. proračunske osnovice.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka može biti ostvareno jednom tijekom kalendarske godine.

6. Regres

Članak 84.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u neto iznosu kojeg svojom odukom utvrđuje poslodavac.

Regres iz stavka 1. ovoga članka bit će isplaćen 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. ovog članka, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

7. Božićnica, jednokratni dodatak povodom Uskršnjih blagdana i dar u naravi

Članak 85.

Poslodavac će svakom radniku isplatiti jednokratni dodatak – božićnicu.

Božićnica mora biti isplaćena do 20. prosinca tekuće godine.

Pravo na isplatu božićnice ima radnik koji je u radnom odnosu na dan isplate božićnice.

Članak 86.

Poslodavac će svakom radniku isplatiti jednokratni dodatak povodom Uskršnjih blagdana.

Naknada mora biti isplaćen najkasnije 5 dana prije Uskršnjih blagdana.

Pravo na isplatu ovog dodatka ima radnik koji je u radnom odnosu na dan isplate ovog dodatka.

Članak 87.

Odluku o isplati i visini božićnice i jednokratnog dodatka povodom Uskršnjih blagdana donosi poslodavac, vodeći računa o tome da su osigurana sredstva za njihovu isplatu.

Članak 88.

Radnicima jednom godišnje pripada dar u naravi u visini na koju se prema propisima o porezu na dohodak ne plaća porez.

8. Otpremnina

Članak 89.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri proračunske osnovice.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako mu se otkazuje iz razloga uvjetovanih njegovim ponašanjem.

Visina otpremnine u slučaju iz stavka 2. ovog članka određuje se u skladu sa Zakonom o radu.

Obveza na isplatu otpremnine dospijeva po prestanku ugovora o radu, osim ako radnik i poslodavac drugačije ne urede. Prava na otpremninu radnik se može odreći u cijelosti ili djelomično nakon što isto pravo dospije na naplatu.

Članak 90.

Iznosi materijalnih prava iz članaka 68, 69, 70, 71, 75, 76, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 88 i 89 isplaćuju se u neto iznosima.

Poslodavac može uskratiti isplatu dodataka, nagrada, naknada iz članka 69, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86 i 89 ako sredstva za njihovi isplatu nisu osigurana.

X. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 91.

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

Poslodavac ima pravo donijeti odluku o privremenom udaljenju radnika iz rada u Vrčiću ako su razlozi udaljenja uzrokovani osnovanom sumnjom u tešku povredu obveze iz radnog odnosa zbog koje se opravdano može očekivati odluka poslodavca o izvanrednom otkazu ugovora o radu. Privremeno udaljenje radnika traje do utvrđivanja činjeničnog stanja, ali ne duže od trideset dana.

Za vrijeme trajanja privremenog udaljenja radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini polovice prosječne mjesečne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

Ukoliko poslodavac nakon utvrđivanja činjeničnog stanja ne donese odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme privremenog udaljenja u visini plaće koju bi ostvario da je to vrijeme redovno radio.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji 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 počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

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

Članak 92.

U slučaju povrede:

- prava na ugled i dobar glas poslodavca,
- poslovne tajne,
- ili drugih prava osobnosti poslodavca

radnik odgovara poslodavcu za prouzročenu štetu u paušalnom iznosu od 10.000,00 kuna.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom st. 1. ovog članka Pravilnika veća od propisanog paušalnog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

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 isplaćene trećoj osobi.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 93.

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

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

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 94.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja. U svakom slučaju, potraživanje iz stavka 1. ovoga članka zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 95.

Ugovor o radu prestaje:

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

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 96.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac. Sporazum o prestanku ugovora o radu sklapa se u pismenom obliku i sadržava osobito:

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

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 97.

Ugovor o radu mogu otkazati i poslodavac i radnik, na način propisan zakonom.

4. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 98.

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

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

Članak 99.

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Članak 100.

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

Članak 101.

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 povreda 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.

5. Redoviti otkaz radnika

Članak 102.

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

6. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 103.

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

7. Izvanredni otkaz

Članak 104.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštovanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz

uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 105.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa u smislu članka 101. Pravilnika smatra se:

- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi,
- odbijanje izvršavanja obveza iz radnog odnosa,
- konzumiranje alkohola ili opojnih droga u vrijeme radnog vremena ili rad pod utjecajem alkohola ili opojnih droga, s time da se prisutnost alkohola ili droga utvrđuje posebnim uređajima i prema pravilima propisanim propisima o zaštiti na radu,
- uništavanje imovine poslodavca,
- osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje prema suradnicima i ostalim osobama s kojima radnik redovito u svom radu kontaktira (tučnjava, uznemiravanje, spolno uznemiravanje i slično),
- prijetnja poslodavcu,
- uzrokovanje nastanka materijalne štete poslodavcu veće od 5.000,00 kn,
- neupotreba osobnih zaštitnih sredstava,
- tri destimulacije godišnje ili/i 3 upozorenja na obveze iz radnog odnosa
- pravomoćno osuđen radi počinjenja kaznenog djela kojemu je izrečena kazna zatvora,
- krađa materijala, alata, sirovina, dokumenata i drugih stvari poslodavca,
- neopravdani izostanak s posla dva ili više dana,
- zlouporaba korištenja bolovanja.

Članak 106.

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

Članak 107.

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

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

Članak 108.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, 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 o otkazu ugovora o radu.

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

Članak 109.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u duljini određenoj zakonom.

Ugovorom o radu može se utvrditi i dulji otkazni rok od onog utvrđenog stavkom 1. ovoga članka.

Prava na otkazni rok sa svim pravima koja radniku za vrijeme trajanja otkaznog roka pripadaju radnik se može odreći nakon što zaprimi odluku o otkazu ugovora o radu.

Članak 110.

Radniku kojem se ugovor o radu redovito otkazuje zbog povrede obveza iz radnog odnosa utvrđuje se otkazni rok u duljini polovice otkaznih rokova utvrđenih člankom 106. Pravilnika.

Članak 111.

U vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada osam sati tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 112.

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.

Članak 113.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti dulji od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Članak 114.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenje povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Članak 115.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu, Poslodavac je dužan priopćiti Radničkom vijeću te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

XII. DOSTAVLJANJE ODLUKA I DRUGIH PISMENA

Članak 116.

Dostavljanje otkaza, pisanih upozorenja i drugih pismena koja se odnose na pojedinačna prava i obveze radnika, obavlja se njihovim neposrednim uručenjem radniku, u prostorijama poslodavca, uz naznaku datuma i uz potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pismo.

Ako radnik odbije primiti pismo ili odbije potpisati primitak pismena, osoba koja obavlja dostavu će o tome napraviti zabilješku, s naznakom datuma, a pismo će istog dana staviti na oglasnu ploču poslodavca. Ovime se smatra da je toga dana pismo uručeno radniku.

Kad se pismo dostavlja radniku preporučenom pošiljkom, pa se isto vrati zbog toga što je radnik odbio primiti ili zbog netočne adrese, s danom vraćene pošiljke pismo će se staviti na oglasnu ploču i time se smatra uručeno radniku. U slučaju da se pismo vrati uz naznaku „obaviješten-nije podigao pošiljku“, poslodavac će ponoviti dostavu, pa ako se i nakon ponovne dostave pismo vrati neuručeno iz istog ili drugih razloga navedenih u ovom stavku, isto će se staviti na oglasnu ploču. S danom stavljanja pismena na oglasnu ploču, smatra se da je pismo dostavljeno radniku.

Članak 117.

O pitanjima koja se ne odnose na pojedinačno pravo radnika, radnici se obavještavaju putem oglasne ploče Poslodavca.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 118.

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

Ako poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog 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.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Zahtjev iz stavka 1. ovog članka ne zadržava izvršenje odluke poslodavca.

Članak 119.

Nezavisno od postupka za zaštitu prava, radnik koji smatra da je prema njemu nepravedno postupljeno od nadređenog radnika ili suradnika, uputit će pritužbu osobi ovlaštenoj posebnom Odlukom od strane poslodavca koja će poslodavca odmah izvijestiti o pristigloj pritužbi i koja će u roku 8 dana od dostave pritužbe ispitati sve činjenice i predložiti poslodavcu potrebne mjere.

Radi održavanja dobrih odnosa u Dječjem vrtiću Lekenik, od svakog se radnika očekuje da će prije nego zatraži pomoć od institucija izvan Dječjeg vrtića Lekenik protiv drugog radnika ili protiv samog Dječjeg vrtića Lekenik, tražiti posredovanje Upravnog vijeća.

XIV. POVREDE RADNIH OBVEZA

Članak 120.

Svi radnici obvezni su stručno, savjesno, marljivo i kvalitetno obavljati poslove te ih izvršavati na vrijeme i u skladu s pisanim i usmenim uputama nadređenih, internim aktima poslodavca, odlukama tijela upravljanja poslodavca i pozitivnim propisima.

Članak 121.

Povredama obveza iz radnog odnosa za koje se radniku može otkazati ugovor o radu smatraju se osobito:

1. nepoštivanje ili odbijanje postupanja po usmenom ili pisanom nalogu, odnosno uputi poslodavca ili neposrednog rukovoditelja
2. nepridržavanje odluka, odnosno postupanje suprotno odlukama poslodavca
3. neizvršavanje te nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza
4. davanje netočnih podataka važnih za donošenje poslovnih odluka poslodavca
5. neopravdani izostanak s posla dva ili više dana ili samovoljno napuštanje posla
6. nepoštivanje propisanog radnog vremena i korištenja istog na način koji nije u svrhu rada i obavljanja poslova (korištenje radnog vremena u privatne svrhe)
7. korištenje odmora (stanke) izvan za to određenog vremena ili u trajanju dužem od propisanog
8. neopravdano kašnjenje na posao, te napuštanje radnoga mjesta u tijeku radnoga vremena suprotno odredbama ovoga Pravilnika
9. neotpočinjanje s radom dana navedenog u ugovoru o radu
10. izazivanje tučnjave na radnom mjestu
11. ometanje radnika u obavljanju radnih zadataka
12. uznemiravanje bilo koje vrste drugih radnika na radnom mjestu i tijekom radnog vremena
13. ponašanje koje ima za posljedicu narušavanje povoljne radne atmosfere i međusobne tolerancije u kolektivu
14. nepristojno i neprimjereno ponašanje radnika, kao i svaki postupak koji predstavlja u težem stupnju nepravilan odnos prema drugim radnicima, poslovnim partnerima ili ostalim osobama koje na bilo koji način surađuju s poslodavcem, a kojim je nanesena ozbiljna povreda nečijem ugledu, odnosno časti, ili zbog kojeg su teže i trajnije poremećeni međuljudski odnosi među navedenim stranama
15. nezakoniti rad
16. zlouporaba bolovanja
17. krađa materijala, alata, sirovina, dokumenata i drugih stvari poslodavca
18. davanje neistinitih podataka radi ostvarivanja materijalnih prava
19. prijetnja poslodavcu
20. nezakonito i nemarno raspolaganje sredstvima, dokumentima te nesvršishodno i neodgovorno korištenje sredstava za rad
21. uništavanje imovine poslodavca
22. odavanje službene, poslovne i druge tajne utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom, usmenim nalogom Poslodavca ili neposrednog rukovoditelja te drugim aktom Poslodavca
23. zlouporaba položaja i prekoračenje danog ovlaštenja, pribavljanje materijalne koristi u bilo kojem obliku i na bilo koji način u svezi s radom za sebe ili drugoga
24. neovlašteno otuđenje sredstava koja su dana radnicima za izvršavanje poslova radnoga mjesta

25. postupanje radnika kojim je očigledno nanесena znatna šteta poslodavcu ili grubo kršenje odredbi o radu i redu utvrđenih propisima, ovim Pravilnikom i drugim aktima poslodavca
26. dolazak na posao u alkoholiziranom stanju ili pod utjecajem opojnih droga
27. alkoholiziranost na radnom mjestu, kao i konzumiranje alkohola i droga u vrijeme rada
28. unošenje alkohola ili opojnih droga u poslovne prostore Poslodavca, neovisno o tome je li time počinjena i neka druga povreda radne obveze
29. držanje alkohola u radnim prostorima
30. odbijanje provjere alkoholiziranosti kad to zatraži poslodavac
31. pušenje u prostorijama u kojima postoji povećana opasnost od požara ili na mjestu gdje je zabranjeno pušenje
32. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije i drugih opasnih tvari
33. povreda propisa o zaštiti na radu
34. ostale povrede kojima se krše odredbe ugovora o radu, Pravilnika o radu, Zakona o radu i svih drugih propisa koji se primjenjuju u djelatnosti poslodavca.

Članak 122.

Nakon saznanja da je radnik kršio svoje radne obveze, a naročito na način opisan u prethodnom članku, ovlaštena osoba poslodavca će razmotriti okolnosti u svezi s kršenjem iste te će, u slučaju utvrđenja da zbog iste nije potrebno radniku otkazati ugovor o radu, u pravilu, radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj ponavljanja kršenja iste ili druge obveze iz radnog odnosa te će mu, ako to ocijeni svrsishodnim, izreći mjeru destimulacije na način i u iznosu utvrđenom člankom 70. ovog Pravilnika.

Pisano upozorenje iz prethodnog stavka priprema se u dva primjerka od kojih se jedan primjerak dostavlja radniku, a jedan odlaže u dosje radnika.

XV. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 123.

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

Članak 124.

Suprotnost pojedine odredbe ovog Pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa, ne utječe na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu ili drugom propisu neposredno primijeniti odgovarajuća odredba zakona ili drugog propisa.

Članak 125.

Odluke koje po ovom pravilniku donosi poslodavac, u ime poslodavca, donosi ravnatelj ili osoba koju on za to pismeno opunomoći.

Članak 126.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca.

Članak 127.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu koji je stupio na snagu 23. prosinca 2013. godine sa pripadajućim izmjenama.

PREDSJEDNIK

Vedran Havičić

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči poslodavca dana _____ 2018. godine, a na snagu stupa _____.

RAVNATELJICA

Mirjana Božić