

Na temelju članka 46. i 91. Statuta Dječjeg vrtića "BISTRAC" Ogulin, a u svezi s člankom 125. Zakona o radu – pročišćeni tekst (NN 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13.), Upravno vijeće Dječjeg vrtića "BISTRAC" Ogulin na sjednici održanoj dana 24. ožujka 2015. godine donijelo je

PRAVILNIK O RADU

(Pročišćeni tekst)

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se zasnivanje i prestanak radnog odnosa u Vrtiću, uvjeti rada, prava i obveze radnika i Vrtića, organizacija rada, plaće, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja u vezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene u Vrtiću.

Članak 2.

Odredbe ovoga pravilnika odnose se na radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

Nitko u Vrtiću ne može početi s radom bez zaključenog ugovora o radu.

Članak 2.a

Vrtić se u odnosu na ustupljenog radnika, sukladno Zakonu o radu, smatra poslodavcem u smislu obveza primjene odredbi zakona i drugih propisa te ovog Pravilnika kojima su uređeni zaštita zdravlja i sigurnost na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika.

Članak 3.

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

Članak 4.

Prigodom stupanja radnika na rad ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Vrtiću.

Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i druge propise kojima su uređeni radni odnosi te prava i obveze radnika.

Članak 5.

Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj.

Prava i obveze radnika i Vrtića iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika.

Vrtić vodi evidenciju o radnicima koji su u njemu zaposleni.

Evidencija sadrži podatke o radnicima i radnom vremenu.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

a. Zaključivanje ugovora o radu

Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu smatra se zaključenim kada se Vrtić i radnik suglase o bitnim odredbama ugovora.

Potrebu zasnivanja radnog odnosa utvrđuje i ugovor o radu u ime Vrtića potpisuje ravnatelj.

Prigodom pregovora o zaključivanju ugovora o radu ili prigodom provjere radnikovih sposobnosti sukladno članku 17. ovoga Pravilnika, zabranjeno je svako postupanje koje može imati obilježje diskriminacije radnika.

Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj od radnika može tražiti podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovornih poslova.

Članak 7.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje 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 kada 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 kada 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 redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavaka iz stavka 1. podstavka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili odredbu ovoga Pravilnika, koji uređuje ta pitanja.

Ugovorom o radu mogu se pitanja rasporeda radnog vremena, skraćenog radnog vremena, prekovremenog rada, preraspodjele radnog vremena, noćnog rada i stanke, urediti i na drukčiji način nego je to propisano Zakonom o radu.

Članak 7.a

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

Članak 8.

Ako se ugovor o radu ne zaključi u pisanom obliku, ravnatelj je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o zaključenom ugovoru o radu.

Pisana potvrda iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati sve odredbe ugovora o radu iz članka 7. ovoga Pravilnika.

Članak 9.

Ravnatelj je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku do 15 dana od dana zaključenja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o zaključenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

b. Zapošljavanje odgojno obrazovnih i ostalih radnika

Članak 10.

Radni odnos u dječjem vrtiću zasniva se 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.

Članak 11.

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.

Članak 12.

Izbor između kandidata prijavljenih na natječaj obavlja Upravno vijeće Vrtića na prijedlog ravnatelja Vrtića.

S izabranim kandidatom ravnatelj Vrtića zaključuje ugovor o radu u skladu s člankom 7. ovoga Pravilnika ili izabranom kandidatu izdaje pisanu potvrdu o radu u skladu s člankom 8. ovoga Pravilnika.

Članak 13.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju odnosno ovog Pravilnika, 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 1. 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 od stavka 3. ovoga članka, u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

Članak 14.

Osobu koja nije izabrana prema natječaju iz članka 10. ovoga Pravilnika ravnatelj Vrtića izvijestiti će o tome pismenim putem uz povrat natječajne dokumentacije.

c. **Provjera radnikovih sposobnosti**

Članak 15.

Prije izbora, odnosno zaključenja ugovora o radu mogu se provjeriti stručne, radne i zdravstvene sposobnosti osobe koja traži zaposlenje.

Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi se testiranjem, razgovorom, upućivanjem osobe na liječnički pregled i sl.

Članak 16.

Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 15. ovoga Pravilnika obavlja ravnatelj Vrtića ili radnik Vrtića kojega ravnatelj za to ovlasti.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka dostavlja ravnatelju Vrtića pisano izvješće o stručnim i radnim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Vrtiću osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.

d. **Probni rad**

Članak 17.

Prilikom sklapanja ugovora o radu u Vrtiću može se ugovoriti probni rad i to:

- za stručne radnike najdulje 6 mjeseci;
- za administrativno-tehničke i pomoćne radnike najdulje 3 mjeseca.

Članak 18.

Probni rad radnika prati ravnatelj Vrtića ili osoba odnosno povjerenstvo koje je za to imenovao i ovlastio ravnatelj Vrtića.

Članak 19.

Zadnjeg dana probnog rada ravnatelj Vrtića izvješćuje radnika na probnom radu o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.

Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se otkazuje redovito uz otkazni rok od najmanje sedam dana.

e. Trajanje ugovora o radu

Članak 20.

Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kada je zakonom i ovim Pravilnikom dopušteno zaključenje ugovora o radu na određeno vrijeme.

Ugovor o radu zaključen na neodređeno vrijeme obvezuje Vrtić i radnika dok ga netko od njih ne otkaže ili dok ne prestane na drugi zakonom propisani način.

Članak 21.

Vrtić će zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme zbog objektivnih razloga koji su opravdani rokom, obavljanjem određenog posla, nastupanjem određenog događaja ili nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja stručnih radnika.

Radnike koji su u Vrtiću zaposleni na određeno vrijeme ravnatelj Vrtića je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli zaključiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 22.

Ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru.

O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj Vrtića treba izvijestiti radnika usmeno ili pisano.

III. PRIPRAVNICI

Članak 23.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

Članak 24.

Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik koji je u Vrtiću zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme dužan je položiti stručni ispit u roku godine dana.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos u Vrtiću.

Članak 25

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova, uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kad Zavod za zapošljavanje ili druga institucija ili organizacija preuzme obvezu nadoknade plaće pripravniku, odnosno dio njegove plaće ili troškova njegovog osposobljavanja.

Članak 26.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita iz članka 24. ovoga pravilnika primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i provedbeni propisi doneseni temeljem toga zakona.

Članak 27.

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

Volonterski rad traje najduže koliko i pripravnički staž iz članka 24. ovoga Pravilnika.

Ako zakonom nije drukčije propisano na volontera se primjenjuju i odredbe ovog Pravilnika osim odredbe o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Članak 27.a

Ako zakonom nije drukčije propisano, pripravnički staž, uključujući i volonterski rad, traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- pripravnik magistar struke (VII/1 stupnja stručne spreme) – 12 mjeseci
- pripravnik baccalareus struke (VI/1 stupnja stručne spreme) – 9 mjeseci
- pripravnik sa završenom srednjom školom (IV/1 SSS) – 6 mjeseci

Članak 27.b

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu, ukoliko program nije propisan drugim propisom.

U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti kod poslodavca, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Članak 27.c

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

Pripravnički ispit se polaže pred povjerenstvom od 3 člana, odnosno pred drugim nadležnim tijelom ako je to propisano drugim propisom.

Članovi povjerenstva moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju, a imenuje ih ravnatelj Vrtića.

Članak 27.d

Pripravniku s kojim je sklopljen ugovor o radu na neodređeno radno vrijeme, a koji ne položi stručni ispit, prestaje radni odnos u Vrtiću.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 28.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.
Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Članak 29.

O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.

Članak 30.

Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana.
Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno.

Članak 31.

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

Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor Vrtića osim uz dopuštenje ravnatelja.

Članak 32.

Vrtić će sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punome radnom vremenu.

Ako radnik s kojim je Vrtić zaključio ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj Vrtića treba s drugim poslodavcem dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.

Članak 33.

Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu ravnatelj Vrtića može rasporediti u sve radne dane tijekom tjedna ili samo u neke dane u tjednu.

Članak 34.

Rad u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u Vrtiću.

Članak 35.

U slučaju potrebe povećanja opsega radnog vremena radnicima koji su s Vrtićem zaključili ugovor o radu na neodređeno vrijeme s nepunim radnim vremenom ravnatelj Vrtića treba ponuditi zaključenje aneksa ugovora o radu.

Zaključenju aneksa ugovora o radu s odgojiteljima ne prethodi natječaj iz članka 10. ovoga pravilnika.

Članak 36.

Ravnatelj Vrtića može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijeko potrebe.

Članak 37.

U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan raditi dulje od punoga radnog vremena najviše do pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Članak 38.

Ravnatelj Vrtića dužan je o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.

Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Vrtiću znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika i u drugim izvanrednim okolnostima, radnik je obavezan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

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

Članak 39.

Kada narav posla i proces rada to zahtijevaju puno ili nepuno ugovorno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi dulje, a tijekom drugoga razdoblja kraće od ugovorenog radnog vremena.

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 1. ovoga članka ne može tijekom godine biti prosječno dulje od ugovorenog radnog vremena.

Radniku koji radi nepuno radno vrijeme u Vrtiću i kod drugog poslodavca može se radno vrijeme preraspodijeliti samo uz njegov pristanak.

Radno vrijeme trudnice, roditelja s djetetom do tri godine starosti i samohranog roditelja s djetetom do šest godina starosti može se prerasporediti samo uz pisani pristanak tih radnika.

Članak 40.

O preraspodjeli radnog vremena iz članka 39. ovoga Pravilnika odlučuje ravnatelj Vrtića u skladu s obavezama koje Vrtić mora ispuniti prema godišnjem planu i programu rada.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 41.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor u trajanju 30 minuta.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj Vrtića odlukom iz članka 29. ovoga pravilnika.

Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

Članak 42.

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

Članak 43.

Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom i nedjeljom, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna jedan dan odmora od najmanje 24 sata.

Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovoga članka određuje ravnatelj Vrtića.

Članak 44.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna u svakoj kalendarskoj godini.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se dan tjednog odmora te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Članak 45.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na broj dana iz prethodnog članka ovoga Pravilnika dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

a) prema složenosti poslova:

- radna mjesta visoke stručne sprema4 dana
- radna mjesta više stručne sprema3 dana
- radna mjesta srednje stručne sprema2 dana
- radna mjesta niže stručne sprema1 dan

b) prema dužini radnog staža:

- za svakih navršenih 5 godina radnog staža2 dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako dijete do 14 godina starosti.....1 dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju.....1 dan
- invalidu.....1 dan
- samohranom roditelju do 14 godina starosti djeteta za svako dijete još1 dan
- hrvatskom branitelju iz Domovinskog rata.....1 dan

d) prema uvjetima rada:

- odgojiteljima u vrtićkoj skupini.....1 dan
- odgojiteljima u jasličkoj skupini2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.
Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Članak 46.

Radnici godišnji odmor koriste sukladno planu i rasporedu kojega utvrđuje ravnatelj Vrtića najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

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

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

Članak 47.

Započeto korištenje godišnjeg odmora koje je prekinuo zbog bolesti, porodnog dopusta, vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, radnik može u istoj kalendarskoj godini nastaviti nakon prestanka razloga spriječenosti.

O novom vremenu korištenja prekinutog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj.

Članak 48.

Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto.

Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, obavijest iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

Članak 49.

Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na dopust uz nadoknadu plaće do sedam radnih dana u slučaju:

- zaključenje braka 5 dana
- sklapanja braka djeteta 2 dana
- rođenja djeteta 5 dana
- smrti supružnika, djeteta i roditelja..... 5 dana
- smrti brata, sestre, očuha i maćehe,
posvojitelja, posvojenika ili unuka 3 dana
- smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s IV stupnjem srodstva,
odnosno tazbinskih srodnika zaključno s II stupnjem srodstva..... 1 dan
- selidbe u istom mjestu 1 dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja 3 dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja..... 3 dana
- većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara
kao posljedica rata, elementarnih nepogoda i sl..... 2 dana
- nastupanja na kulturnim ili sportskim priredbama..... 1 dan
- dobrovoljnog davanja krvi – za svako davanje 2 dana
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju
za sindikalne aktivnosti i dr. 2 dana

Na pisani zahtjev radnika dopust iz stavka 1. ovoga članka odobrava ravnatelj.

Članak 50.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u članku 49. st. 1. ovoga Pravilnika neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta u pravilu se koriste neposredno nakon davanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s ravnateljom.

Članak 51.

Radnik može koristiti plaćeni dopust iz čl. 49. st. 1. ovoga Pravilnika isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.

Ako okolnosti iz članka 50. st. 1. ovoga Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti iz službe odnosno s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.

Članak 52.

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

Članak 53 .

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 Vrtića, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.

S prvim danom neplaćenog dopusta radniku se zaključuje radna knjižica i odjavljuje ga se s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Vrtić, ravnatelj ga treba obavijestiti o gubitku prava nastavka rada u Vrtiću.

Članak 54.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, a ako se radnik, prema odluci ravnatelja kojim mu se odobrava neplaćeni dopust, ne vrati na rad u Vrtić, prestaje mu radni odnos s danom odlaska na plaćeni dopust.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 55.

U Vrtiću se moraju stvoriti uvjeti rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Vrtić će održavati prostorije, uređaje, opremu, sredstva i pomagala, radno mjesto i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.

Ravnatelj je dužan dostaviti pisane upute o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Članak 56.

Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.

Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada te osoba koje borave u Vrtiću.

Članak 57.

Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovornih poslova.

Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

2. Zaštita privatnosti

Članak 58.

Radnici su obvezni Vrtiću dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području 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, podatke vezane uz zaštitu majčinstva, kao i ostale podatke za ostvarivanje nekih prava.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 59.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama 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.

Ravnatelj Vrtića će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, na osnovi prethodno pribavljene suglasnosti radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika koji preuzima ovlasti radničkog vijeća.

3. Zaštita od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja

Članak 59.a

Vrtić 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 na osnovu 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 nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

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

Diskriminacijom u smislu ovog Pravilnika smatrat će se i propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama, omogući:

- korištenje javno dostupnih resursa
- sudjelovanje u aktivnostima zaposlenika u Vrtiću
- pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada, prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjerni teret za Vrtić.

Članak 59.b

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz stavka 1. Članka 59.a ovog Pravilnika kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobu u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. Članka 59.a ovog Pravilnika, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Težim oblikom diskriminacije u smislu ovog Pravilnika smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz stavka 1. Članka 59.a ovog Pravilnika (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.

Poticanje na diskriminaciju, ako je počinjeno s namjerom, smatrat će se diskriminacijom u smislu odredbi ovog Pravilnika.

Članak 59.c

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

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 59.a stavak 1. Ovog Pravilnika.

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 59.d

Vrtić će, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom koji preuzima ovlasti radničkog vijeća, imenovati osobu koja je, uz ravnatelja Vrtića, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: povjerljivi savjetnik).

Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva objavljuju se na vidnome mjestu u Vrtiću i na mrežnim stranicama Vrtića, a uključuju ime i prezime, broj telefona, mobitela i telefaksa te e-mail adresu.

Vrtić je dužan povjerljivom savjetniku osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osoba koja podnosi pritužbu, što razumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u Vrtiću tijekom cijelog ili u dijelu radnog vremena, a ukoliko je to potrebno omogućiti će mu se i izlazak iz prostora Vrtića radi zaprimanja pritužbe.

Iznimno, ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Vrtić kao poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu ravnatelju Vrtića ili tzv. povjerljivom savjetniku i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio ravnatelja Vrtića u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog stavka, radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

Članak 59.e

Ravnatelj vrtića ili tzv. povjerljivi savjetnik dužni su, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati istu te poduzeti sve potrebne mjere primjerene konkretnom slučaju radi sprječavanja nastavka diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

U vezi s pritužbom tzv. povjerljivi savjetnik dužan je provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja u kojem cilju može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid te prikupljati i druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 59.f

Prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj pritužbe tvrdi da ga je diskriminirala, uznemiravala ili spolno uznemiravala te u slučaju