

DJEČJI VRTIĆ ŽABICA U OTOK

IZMJENE I DOPUNE PRAVILNIKA O RADU (PROČIŠĆENI TEKST)

Otok, lipanj, 2016. godine

Na temelju članka 41. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ broj 10/97, 107/07, 94/13) i članka 50. Statuta Dječjeg vrtića Žabica, Upravno vijeće Dječjeg vrtića Žabica na sjednici održanoj dana 27.06.2016. god.donosi

IZMJENE I DOPUNE

PRAVILNIKA O RADU

(Pročišćeni tekst)

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom. Nitko ne može početi s radom bez sklopljenog ugovora o radu.

Članak 3.

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

Članak 4.

Odredbe ovog Pravilnika ne primjenjuju se kada je ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom, koji je Vrčić sklopio ili pristupio, neko pravo radnika iz radnog odnosa određeno povoljnije od prava iz ovog Pravilnika.

Članak 5.

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

II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

Članak 7.

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

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

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

Članak 8.

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 koji se mora navesti.

Članak 9.

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

Članak 10.

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.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 1. ovoga članka.

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

Članak 11.

Ocjena o potrebi sklapanja ugovora o radu s novim radnicima donosi se u skladu s godišnjim planom i programom rada poslodavca.

Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora radnika u skladu sa Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, Statutom i ovim Pravilnikom.

Odgojitelji i stručni suradnici biraju se na temelju javnog natječaja što ga raspisuje Upravno vijeće poslodavca u dnevnom tisku.

U javnom natječaju, odnosno oglasu poslodavac navodi naziv radnog mjesta, vrstu radnog odnosa i trajanje radnog vremena, posebne uvjete koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojeg se primaju prijave i rok u kojem će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o izboru.

Odluku o izboru između prijavljenih kandidata na javni natječaj i o zasnivanju radnog odnosa s izabranim kandidatom donosi Upravno vijeće poslodavca na prijedlog ravnatelja.

Na temelju odluke o izboru, ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj.

Za obavljanje poslova koji ne trpe odgodu ili za kojim potreba ne traje duže od 90 dana, ravnatelj može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme bez objavljivanja javnog natječaja, odnosno oglasa, ali samo za razdoblje najduže do 90 dana.

Članak 12.

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

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

Umjesto 6.-9. Uglavka ovog članka može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise ili odredbe Pravilnika koji uređuje ta pitanja.

Članak 13.

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

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane člankom 11. Pravilnika.

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 14.

Svaka osoba može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete zasnovati radni odnos kad poslodavca uz ispunjenje općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa i posebnih uvjeta za rad na određenim poslovima propisanim zakonom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada poslodavca.

Članak 15.

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.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest godina 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 vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.

Članak 16.

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

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

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

Ako je prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisano zakonom ili drugim propisom radnik je dužan takvu potvrdu pribaviti prije sklapanja ugovora o radu.

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 4. Snosi radnik.

Članak 17.

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

3. Probni rad

Članak 18.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

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

Članak 19.

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

Komisija ima tri člana koji moraju imati najmanje isti stupanj i istu vrstu stručne spreme kao i radnik na probnom radu.

Na temelju pisanog izvješća komisije, ravnatelj najkasnije posljednjeg dana probnog rada izdaje radniku pisanu potvrdu o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.

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

III ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 20.

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

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

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

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 21.

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

Prikupljaju se i vode ovi podatci:

- ime i prezime radnika,
- spol,
- dan, mjesec i godina rođenja,
- mjesto rođenja, općina i županija,
- prebivalište i adresa (mjesto, općina, županija),
- mjesto rada (mjesto, općina, županija),
- zanimanje,
- školska sprema,
- stručno obrazovanje,
- stručna sprema za obavljanje određenih poslova,

- poslovi (radno mjesto) na kojem radnik radi,
- radno vrijeme radnika u satima,
- radni staž do zaposlenja kod poslodavca,
- da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme,
- da li je radnik invalid rada ili umirovljenik,
- zaposlenje kod drugog poslodavca,
- datum zasnivanja radnog odnosa,
- datum prestanka radnog odnosa,
- razlog prestanka radnog odnosa.

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

Radnici su dužni pravovremeno obavijestiti poslodavca o svakoj promjeni podataka navedenog u stavku 1. ovog članka.

Članak 22.

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

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 23.

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

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja težu povredu radne obveze.

Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja je, osim njega, ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Osobe iz prethodnog stavka dužne su u primanju i rješavanju pritužbi voditi brigu o tajnosti podataka.

Ravnatelj, odnosno osoba iz stavka 3. ovog članka dužna je u roku osam dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom

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

Radnik uznemiravan ili spolno uznemiravanima pravo prekinuti s radom dok mu se ne osigura zaštita pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio sudsku zaštitu.

Za vrijeme prekida rada iz st.5. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

IV PRAVO I OBVEZA OBRAZOVANJA I OSPOSOBLJAVANJA ZA RAD

Članak 24.

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

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

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

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

Članak 25.

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

Članak 26.

Pripravnici kod poslodavca su:

- odgojitelji i stručni suradnici za koje je posebnim zakonom i drugim propisima utvrđena obveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita,
- tajnik i voditelj računovodstva ako se prvi put zapošljavaju u struci.

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

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

Ako Zakonom o radu nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima ovoga i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Članak 27.

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

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

V RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 28.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 29.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada narav i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad s punim radnim vremenom.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na skraćeno radno vrijeme.

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

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

3. Prekovremeni rad

Članak 30.

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

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je obvezan raditi prekovremeno do deset sati tjedno.

O uvođenju prekovremenog rada ravnatelj je obvezan izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovog članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenje procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 31.

Prekovremeni rad ne može se odrediti roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, majka djeteta do tri godine starosti te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti. Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se ravnatelju.

4. Raspored radnog vremena

Članak 32.

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

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

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

Radno vrijeme stručnih djelatnika u neposrednom radu s djecom u odgojnoj skupini određuje se sukladno propisanom pedagoškom standardu, odnosno odluci ministra prosvjete i športa.

Članak 33.

Početak i završetak tjednog i dnevnog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se godišnjim planom i programom rada poslodavca.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 34.

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

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

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Trudnica, majka s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti može raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu samo ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Ako radnik radi nepuno radno vrijeme kod dva ili više poslodavaca, za preraspodjelu nepunog radnog vremena potreban je pristanak radnika.

VI ODMORI I DOPUSTI

1. Stanak

Članak 35.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

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

2. Dnevni odmor

Članak 36.

Odmor između dva uzastopna radna dana iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 37.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

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

4. Godišnji odmor

Članak 38.

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

Članak 39.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na minimalni broj dana iz članka 38. Pracilnika dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim, pojedinačno određenim mjerilima:

S obzirom na uvjete rada:

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

S obzirom na složenost poslova:

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

S obzirom na dužinu radnog staža:

- od 5 do 15 godina radnog staža 3 dana
- od 15 do 25 godina radnog staža 4 dana
- od 25 do 35 godina radnog staža 5 dana
- od 35 i više godina radnog staža 6 dana

S obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom (djetetom do 15 godina) 2 dana
- za svako daljnje malodobno dijete 1 dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s težim smetnjama u razvoju, bez obzira na ostalu djecu 2 dana
- invalidu 2 dana
- samohranom roditelju ili staratelju 1 dan

Članak 40.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 41.

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 rada.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora određenom na način propisan člankom 38. Pravilnika za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz stavka 1. ovog članka, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako mu radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz stavka 1. ovog članka,
- ako radni odnos prestaje prije 1. srpnja

Iznimno od stavka 2. ovog članka radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 42.

Godišnji odmor u pravilu se koristi u srpnju ili kolovozu.

Plan korištenja godišnjih odmora na prijedlog ravnatelja usvaja Upravno vijeće.

Na temelju plana korištenja godišnjih odmora svakom se radniku dostavlja odluka o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

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

5. Plaćeni dopust

Članak 43.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) ukupno najviše 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka	5 radnih dana
- sklapanje braka djeteta	2 radna dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja ili unuka	5 radnih dana
- smrt brata, sestre, djeda, bake, ili roditelja supružnika	3 radna dana
- smrt drugih srodnika	1 radni dan
- selidbe	2 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi	1 radni dan
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- elementarnih nepogoda	5 radnih dana
- nastupanja na kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
- druge važne potrebe do	3 radna dana

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

Članak 44.

Radnik kojeg poslodavac upućuje na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita, ukupno 7 radnih dana godišnje.

Ako to zahtjevaju okolnosti, radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje u dužem trajanju, ali ne duže od 30 radnih dana u jednoj godini.

Članak 45.

Odluka o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka43. i 44. Pravilnika donosi ravnatelj na temelju pisanig zahtjeva radnika.

6. Neplaćeni dopust

Članak 46.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 3 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova poslodavca, a osobito radi:

- njege člana uže obitelji
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama,
- osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

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

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

VII PLAĆE I NAKNADE

Članak 47.

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

- osnovne plaće,
- dodatka na plaću za rad u posebnim situacijama.

Članak 48.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme uobičajeni učinak je umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi.

Članak 49.

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

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

Članak 50.

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

- za noćni rad
- za rad nedjeljom

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom i za rad na dan Uskrsa radnik ima pravo na naknadu plaće i plaću za ostvarene sate uvećanu za 50%.

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

Članak 51.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

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

Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine poslodavac će radniku uručiti pisani obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

Ako na dan dospelosti ne isplati radniku plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, poslodavac će do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata uručiti radniku obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Pod plaćom se podrazumijeva plaća u bruto iznosu.

Članak 52.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće isplaćene za prethodni mjesec za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacija i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac.

Članak 53.

U slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja do 42 dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 90% njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo bolovanje, a u slučaju bolovanja zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti ima pravo na naknadu plaće u visini od 100% navedene osnovice.

Članak 54.

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

Članak 55.

Radniku se može isplatiti stimulativni dodatak u visini do 20% njegove osnovne plaće bez stalnog dodatka po prijedlogu ravnatelja, a odlukom Upravnog vijeća ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstva.

Članak 56.

Odlukom ravnatelja radniku se osnovna plaća na koju ima pravo može umanjiti za 10%.

Odluku o umanjenju plaće iz stavka 1. ovog članka ravnatelj može donijeti u slučaju opetovanog neizvršavanja eadnih obaveza, kršenja kućnog reda i ostalih pravila rada u Vrtiću.

O umanjenju plaće ravnatelj donosi rješenje.

Ukoliko ravnatelj smatra da je odluka neutemeljena ima pravo na prigovor u roku od 5 dana od dana dostave rješenja.

Ravnatelj je dužan izvijestiti Upravno vijeće o izdanim rješenjima iz stavka 1. ovog članka.

Članak 57.

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

Članak 58.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu sukladno Zakonu o radu.

Članak 59.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenika,
 - smrti supružnika, djeteta i roditelja
- do visine neoporezivog iznosa utvrđenim Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 60.

Radniku se može isplatiti pomoć, jedanput u kalendarskoj godini, po svakoj osnovi u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana
- nastanka teške invalidnosti djece i supružnika radnika
- radi nabave medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu po prijedlogu ravnatelja, a odlukom Upravnog vijeća.

Pod teškom invalidnošću iz prethodnog stavka ovog članka podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije od najmanje 70%.

Članak 61.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice u najmanjem iznosu na koje se prema propisima ne plaća porez na dohodak i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje (A kategorije). Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način kako je to regulirano za tijela državne vlasti.

Članak 62.

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

Članak 63.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknaditi će mu se troškovi u visini od 30% cijene litre benzina (super-olovni) po prijašnjem kilometru.

Korištenje osobnog automobila u službene svrhe odobrava ravnatelj iznimno.

Članak 64.

Radniku se, po odluci ravnatelja, može isplatiti jubilara nagrada za neprekidan rad u Vrčiću odnosno njegovim pravnim prednicima i to za navršanih:

- 10 godina
- 15 godina
- 20 godina
- 25 godina
- 30 godina
- 35 godina
- 40 godina

Radniku će se jubilara nagrada isplatiti tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Članak 65.

U povodu Dana Svetog Nikole radniku se, po odluci ravnatelja, mogu isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti ako su za tu namjenu osigurana sredstva.

Sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se radniku po kojem je dijete zdravstveno osigurano i to na način da mu se za svako dijete isplati iznos utvrđen gornjim stavkom.

Članak 66.

Za Božićne blagdane radniku se, po odluci ravnatelja, može isplatiti određena naknada ako su za tu namjenu osigurana sredstva.

Članak 67.

Radnik ima pravo na druge naknade , pomoći i ostala materijalna prava u skladu s Kolektivnim ugovorom za zaposlene u predškolskim ustanovama, ako su za tu namjenu osigurana sredstva.

VIII PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 68.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža
- sporazumom radnika i poslodavca
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- otkazom
- odlukom nadležnog suda.

Članak 69.

Poslodavac je dužan u roku od osam dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Osim podataka iz stavka 1. ovog članka u potvrdi se ne smije ništa naznačiti što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

2. Sporazumni prestanak ugovora o radu

Članak 70.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži:

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

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

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 71.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 72.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških 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)
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 73.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

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

Članak 74.

Poslodavac može redovno otkazati radniku ako utvrdi da je radnik svojim ponašanjem ili radom povrijedio obveze iz radnog odnosa.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

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

3.2. Redoviti otkaz zaposlenika

Članak 75.

Radnik može otkazati ugovor o radu ne navodeći za to razlog.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 76.

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

činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 77.

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

Članak 78.

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.

3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 79.

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

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

Članak 80.

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 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 kao ni za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Članak 81.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu ravnatelj je dužan priopćiti sindikalnom povjereniku i dostaviti mu obrazloženi prijedlog odluke o otkazu te se savjetivati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

4. Otkazni rok

Članak 82.

U slučaju redovnog otkaza otkazni rok se određuje ovisno o vremenu provedenom u radnom odnosu kod istog poslodavca:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
- jedan mjesec i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna, ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni radni staž proveden u Dječijem vrtiću „Žabica“ u Otoku, odnosno kod njegovog pravnog prednika.

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

Članak 83.

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.

Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

5. Otpremnina

Članak 84.

Radniku kojem se otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu njezina visina određuje se u skladu sa Zakonom o radu.

IX OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 85.

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

Ako poslodavac u roku petnaest dana od dana dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

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

Članak 86.

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

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

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

Članak 87.

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

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

Radniku se odluka može dostaviti preporučeno putem poštene adrese koju je prijavio poslodavcu.

U slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese radnika, dostava se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči poslodavca.

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

Članak 88.

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

X RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 89.

Poslodavac će, ako radnici odluče, utemeljiti Radničko vijeće, osigurati potrebne uvjete za rad Radničkog vijeća.

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

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

Članak 90.

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

Članak 91.

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

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

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

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

XI NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 92.

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

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

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

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

Članak 93.

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

Članak 94.

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

Članak 95.

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

- ako se šteta može u cijelosti ukloniti radom kod poslodavca i sredstvima rada poslodavca ili,
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga posebno teško pogodila ili,
- ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju, skrbniku ili,
- ako se radi o manjoj šteti.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 96.

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

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

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članka 97.

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

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

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

Članak 98.

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

XII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 99.

Izmjene i dopune Pravilnika stupaju na snagu osmog dana od dana objave Pravilnika na oglasnoj ploči Vrtića.

Članak 100.

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

Članak 101.

Stupanjem na snagu Izmjena i dopuna Pravilnika o radu prestaje vrijediti Pravilnik o radu iz 2005. godine.

KLASA: 012-03/16-02/02

URBROJ: 2175/04-05-02-16-02

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

STIPE VULETA

Izmjene i dopune Pravilnika o radu objavljene su na oglasnoj ploči Vrtića 27.06.2016., a stupile su na snagu 05.07.2016..

RAVNATELJICA:

ANKICA VUGDELIJA

