

INVITO

In base all'articolo 27. dello Statuto del Talijanski dječji vrtić „Naridola“ Rovinj -Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj – Rovigno, il Presidente del Consiglio di amministrazione,

convoca

la 02/24 seduta del Consiglio di amministrazione che si terrà il giorno 13 marzo 2024, in via telematica, con il seguente ordine del giorno:

1. Verifica del verbale numero 39 della seduta del Consiglio di amministrazione numero 01/24, tenutasi, in via telematica, il giorno 26 gennaio 2024,
2. Decisione sull'accoglimento della Richiesta di risoluzione consensuale del contratto di lavoro – Valentina Radić,
3. Proposta per il bando di concorso per l'assunzione a tempo determinato di 1 EDUCATORE/TRICE – in sostituzione dell' educatrice Valentina Sponza,
4. Decisione del Regolamento sul lavoro del Talijanski dječji vrtić “Naridola” Rovinj-Rovigno – Giardino d’infanzia Italiano “Naridola” Rovinj-Rovigno,
5. Richiesta di iscrizione della bambina Giulietta Modrušan,
6. Decisione sulla Relazione dell'esecuzione del bilancio per il periodo 01.01.-31.12.2023.

KLASA/CLASSE: 007-04/24-02/2
URBROJ/NUMPROT: 2171-01-20-24-1
Rovinj - Rovigno, 08 marzo 2024

Il Presidente del Consiglio di amministrazione

Maria Tamburini

Da consegnare:

- Membri del Consiglio di amministrazione del Talijanski dječji vrtić „Naridola“ Rovinj -Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj – Rovigno
- Susanna Godena, direttrice del Talijanski dječji vrtić „Naridola“ Rovinj -Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj – Rovigno
- Archivio

POZIV

Na temelju članka 27. Statuta Talijanskog dječjeg vrtića „Naridola“ Rovinj -Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj – Rovigno, Predsjednica Upravnog vijeća Ustanove,

saziva

02/24 sjednicu Upravnog vijeća Talijanskog dječjeg vrtića „Naridola“ Rovinj -Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj – Rovigno koja će se održati dana 13. ožujka 2024. godine, elektronskim putem, uz slijedeći dnevni red:

1. Verifikacija Zapisnika broj 39 sa 01/24 sjednice Upravnog vijeća, održane elektronskim putem dana 26. siječnja 2024. godine,
2. Donošenje Odluke o prihvatanju Zahtjeva za sporazumni raskid ugovora o radu – Valentina Radić,
3. Prijedlog za raspisivanje natječaja za zapošljavanje – ODGOJITELJ/ICA 1 izvršitelj/ica na određeno puno radno vrijeme – zamjena za Valentinu Sponza,
4. Donošenje Pravilnika o radu Talijanskog dječjeg vrtića „Naridola“ Rovinj-Rovigno – Giardino d'infanzia Italiano „Naridola“ Rovinj-Rovigno,
5. Zahtjev za upis djevojčice Giuliette Modrušan,
6. Donošenje Odluke o prihvatanju Izvještaja o izvršenju Proračuna za razdoblje 01.01.-31.12.2023. godine

KLASA/CLASSE: 007-04/24-02/2
URBROJ/NUMPROT: 2171-01-20-24-1
Rovinj - Rovigno, 08. ožujka 2024. godine

Predsjednica Upravnog vijeća

Maria Tamburini

Dostavlja se:

- Članovima Upravnog vijeća TDV NARIDOLA Rovinj – Rovigno – GII NARIDOLA Rovinj - Rovigno
- Susanni Godena, ravnateljica TDV NARIDOLA Rovinj – Rovigno – GII NARIDOLA Rovinj – Rovigno
- Pismohrana

1

TALIJANSKI DJEČJI VRTIĆ NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO
GIARDINO D' INFANZIA ITALIANO NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO
Omladinska – Viale della Gioventù 20
52210 Rovinj - Rovigno

Klasa: 007-04/24-02/1
Urbroj: 2171-01-20-24-3
Rovinj-Rovigno, 26 gennaio 2024

VERBALE nro. 39

della 01/24 SEDUTA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

tenutasi il giorno 26 gennaio 2024 - telematica

Ordine del giorno:

1. Verifica del verbale numero 38 della 22/23 seduta del Consiglio di amministrazione tenutasi in via telematica il giorno 28 dicembre 2023.
2. Resoconto finanziario dell'anno 2023

Ad 1)

I membri del Consiglio di amministrazione con cinque (5) voti a favore approvano ad unanimità il verbale numero 38 della 22/23 seduta del Consiglio di amministrazione tenutasi in via telematica il giorno 28 dicembre 2023.

Ad 2)

I membri del Consiglio di amministrazione con cinque (5) voti a favore approvano ad unanimità il Resoconto finanziario dell'anno 2023.

La verbalista:

Virna Špelić

La presidente del Consiglio di amministrazione:

Maria Tamburini

Klasa: 007-04/24-02/1
Urbroj: 2171-01-20-24-3
Rovinj-Rovigno, 26. siječnja 2024. godine

ZAPISNIK br. 39

01/24 SJEDNICE UPRAVNOG VIJEĆA

Održane dana 26. siječnja 2024. godine – e-mail

Dnevni red:

1. Verifikacija Zapisnika broj 38 sa 22/23 sjednice Upravnog vijeća, održane elektronskim putem dana 28. prosinca 2023. godine,
2. Financijsko izvješće za 2023. godinu.

Ad 1)

Članovi Upravnog vijeća jednoglasno sa pet (5) glasova „ZA“ prihvataju Zapisnik br. 38 sa 22/23 sjednice Upravnog vijeća održane elektronskim putem dana 28. prosinca 2023. godine

Ad 2)

Članovi Upravnog vijeća jednoglasno sa pet (5) glasova „ZA“ prihvataju financijsko Izvješće za 2023. godinu.

Zapisničar:

Virna Špelić

Predsjednica Upravnog vijeća

Maria Tamburini

2

TALIJANSKI DJEČJI VRTIĆ NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO
GIARDINO D' INFANZIA ITALIANO NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO
Omladinska – Viale della Gioventù 20
52210 Rovinj - Rovigno

In base all'articolo 28. dello Statuto del Talijanski dječji vrtić Naridola Rovinj – Rovigno - Giardino d'infanzia italiano Naridola Rovinj - Rovigno, il Consiglio di amministrazione alla seduta 01/24 tenutasi il giorno 26 gennaio 2024 emana la seguente

DECISIONE

Viene accettata la Richiesta della dipendente Valentina Radić di risoluzione consensuale del contratto di lavoro.

Motivazione

Valentina Radić, impiegata dal 23 ottobre 2023 al Talijanski dječji vrtić Naridola Rovinj – Rovigno - Giardino d'infanzia italiano Naridola Rovinj - Rovigno come Educatrice – tirocinante, ha presentato il giorno 01 marzo 2024 la Richiesta di risoluzione consensuale del contratto di lavoro, per motivi personali, con il giorno 01 aprile 2024.

KLASA/CLASSE: 007-04/24-02-01/02
URBROJ/NUMPROT: 2171-01-20-24-2
Rovinj - Rovigno, 13 marzo 2024

Il Presidente del Consiglio di amministrazione

Maria Tamburini

Na temelju članka 28. Statuta Talijanskog dječjeg vrtića „Naridola“ Rovinj – Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj - Rovigno, Upravno vijeće na 02/24 sjednici održanoj dana 13. ožujka 2024. godine donosi slijedeću

ODLUKU

Prihvaća se Zahtjev Valentine Radić za sporazumni raskid ugovora o radu.

Obrazloženje

Valentina Radić, zaposelena od 23. listopada 2023. godine na radnom mjestu Odgojiteljica – pripravnica u Talijanskom dječjem vrtiću Naridola Rovinj – Rovigno - Giardino d'infanzia italiano Naridola Rovinj – Rovigno, predala je dana 01. ožujka 2024. godine Zahtjev za sporazumni raskid ugovora o obavljanju pripravničkog staža iz osobnih razloga sa danom 01. travnja 2024. godine.

KLASA/CLASSE: 007-04/24-02/2
URBROJ/NUMPROT: 2171-01-20-24-2
Rovinj - Rovigno, 13. ožujka 2024. godine

Predsjednica Upravnog vijeća

Maria Tamburini

Ja Valentina Radić,

molim da mi se odobri sporazumni raskid ugovora
sa danom 14. iz osobnih razloga.

Radić



3

TALIJANSKI DJEČJI VRTIĆ NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO
GIARDINO D' INFANZIA ITALIANO NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO
Omladinska – Viale della Gioventù 20
52210 Rovinj - Rovigno

Na temelju članka 28. Statuta Talijanskog dječjeg vrtića „Naridola“ Rovinj – Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj - Rovigno, Upravno vijeće na 02/24 sjednici održanoj dana 13. ožujka 2024. godine donosi slijedeću

ODLUKU

Prihvaća se Prijedlog za raspisivanje natječaja za zapošljavanje – ODGOJITELJ/ICA 1 izvršitelj/ica na određeno puno radno vrijeme – zamjena za Valentinu Sponza

Obrazloženje

Obzirom da djelatnica Valentina Sponza, zaposelena na radnom mjestu odgojiteljica u Talijanskom dječjem vrtiću Naridola Rovinj – Rovigno - Giardino d'infanzia italiano Naridola Rovinj – Rovigno, koristi rodiljni dopust nužno je zaposliti odgojitelja/icu kao zamjenu do povratka iste.

KLASA/CLASSE: 007-04/24-02/2
URBROJ/NUMPROT: 2171-01-20-24-3
Rovinj - Rovigno, 13. ožujka 2024. godine

Predsjednica Upravnog vijeća

Maria Tamburini

TALIJANSKI DJEČJI VRTIĆ NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO
GIARDINO D' INFANZIA ITALIANO NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO
Omladinska – Viale della Gioventù 20
52210 Rovinj - Rovigno

In base all'articolo 28. dello Statuto del Talijanski dječji vrtić „Naridola“ Rovinj – Rovigno - Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj - Rovigno, il Consiglio di amministrazione alla seduta 02/24 tenutasi il giorno 13 marzo 2024 emana la seguente

DECISIONE

Viene accettata la Proposta per il bando di concorso per l'assunzione a tempo determinato di 1 educatore/trice in sostituzione dell'educatrice Valentina Sponza.

Motivazione

Valentina Sponza , dipendente del Talijanski dječji vrtić Naridola Rovinj – Rovigno - Giardino d'infanzia italiano Naridola Rovinj - Rovigno come educatrice, usufruisce del permesso di maternità, è, dunque, necessario assumere un educatore/trice in sostituzione fino al ritorno della dipendente.

KLASA/CLASSE: 007-04/24-02-01/02
URBROJ/NUMPROT: 2171-01-20-24-3
Rovinj - Rovigno, 13 marzo 2024

Il Presidente del Consiglio di amministrazione

Maria Tamburini

TALIJANSKI DJEČJI VRTIĆ NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO

GIARDINO D' INFANZIA ITALIANO NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO

Omladinska – Viale della Gioventù 20

52210 Rovinj - Rovigno

Na temelju članka 26. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (Narodne novine, br.10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 i 101/23), Upravno vijeće Talijanskog dječjeg vrtića „Naridola“ Rovinj-Rovigno raspisuje

NATJEČAJ
za prijam u radni odnos

- **Jedan (1) odgojitelj/ica – na određeno vrijeme – zamjena**

Uvjeti natječaja:

Radni odnos se može zasnovati s kandidatima koji ispunjavaju uvjete iz članka 24. i 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ broj 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 i 101/23), te članka 10. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju na jeziku i pismu nacionalnih manjina (GU 51/00 i 56/00).

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

Uz vlastoručno potpisanu prijavu na natječaj, kandidati su dužni priložiti slijedeće priloge:

- životopis,
- dokaz o stečenoj stručnoj spremi,
- dokaz o položenom stručnom ispitu,
- dokaz o hrvatskom državljanstvu (domovnica ili osobna iskaznica),
- elektronički zapis o podacima evidentiranim u matičnoj evidenciji Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, **ne stariji od dana objave natječaja**,
- dokaz o nepostojanju zapreka za zasnivanje radnog odnosa sukladno određenim člankom 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (Narodne novine, broj 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 i 101/23):
 - a) potvrdu nadležnog suda da se protiv kandidata ne vodi kazneni postupak za djela iz članka 25.stavak 1. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, **ne starije od dana raspisivanja natječaja**
 - b) potvrda nadležnog suda da se protiv kandidata ne vodi prekršajni postupak za djela iz članka 25. stavak 3. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, **ne starije od dana raspisivanja natječaja**
 - c) Potvrdu Centra za socijalnu skrb (prema mjestu stanovanja) da kandidatu nisu izrečene zaštitne mjere iz članka 25. stavka 10. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, **ne starije od dana raspisivanja natječaja**
- dokaz o ispunjavanju članka 10. Zakona o odgoju i obrazovanju na jeziku i pismu nacionalnih manjina,
- dokaz o utvrđenoj zdravstvenoj sposobnosti izabrani kandidat dužan je priložiti prije sklapanja ugovora o radu.

U skladu s Općom uredbom Europske unije 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. travnja 2016. godine te Zakonom o provedbi Opće uredbе o zaštiti podataka („Narodne novine“ broj 42/18) podnošenjem prijave za natječaj kandidati daju suglasnost Talijanskom dječjem vrtiću „Naridola“

TALIJANSKI DJEČJI VRTIĆ NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO

GIARDINO D' INFANZIA ITALIANO NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO

Omladinska – Viale della Gioventù 20

52210 Rovinj - Rovigno

Rovinj-Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj-Rovigno da u njoj navedene osobne podatke prikuplja, obrađuje i pohranjuje u svrhu zapošljavanja, te da ih može koristiti u svrhu sklapanja Ugovora o radu, kontaktiranja i objave na internetskim stranicama i oglasnoj ploči. Sve pristigle prijave biti će zaštićene od pristupa neovlaštenih osoba te pohranjene na sigurno mjesto i čuvane u skladu s uvjetima i rokovima predviđenim zakonskim propisima i aktima vrtića.

UPRAVNO VIJEĆE

TDV „Naridola“ Rovinj-Rovigno – GII „Naridola“ Rovinj-Rovigno

Rovinj-Rovigno,

KLASA: 112-01/24-02/1

Ur.broj: 2171-01-20-24-1

Ai sensi dell' articolo 26 della Legge sull'educazione e istruzione prescolare (GU 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 e 101/23) Il Consiglio di amministrazione del Talijanski dječji vrtić „Naridola“ Rovinj-Rovigno - Giardino d'infanzia italiano “Naridola” Rovigno – Rovinj, bandisce il

CONCORSO
per l'assunzione in rapporto di lavoro

- **un/a (1) educatore/trice - a tempo determinato – sostituzione**

Condizioni:

I candidati devono soddisfare le condizioni dell' articolo 24 e 25 previste dalla Legge sull' educazione e istruzione prescolare (GU 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 e 101/23), e dell'articolo 10 della Legge sull'educazione e istruzione nelle lingue delle minoranze (GU 51/00, 56/00).

I termini utilizzati in questo concorso, e che hanno un significato di genere, sono usati in modo neutro e si riferiscono allo stesso modo al genere maschile e femminile.

Alla richiesta scritta vanno allegati i seguenti documenti:

- biografia (CV),
- diploma,
- comprova che il candidato abbia superato l'esame professionale,
- certificato comprovante la cittadinanza della Repubblica di Croazia,
- certificato comprovante gli anni di lavoro evidenziati – estratto elettronico dell' Istituto croato di quiescenza (HZMO) **non anteriore alla data del bando di concorso,**
- conferma comprovante l'assenza dei divieti di impiego in base all'articolo 25 della Legge sull' educazione e istruzione prescolare (GU 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 e 101/23):
 - a) certificato penale per i reati prescritti dall'articolo 25 comma 1 della Legge sull'educazione e istruzione prescolare – **non anteriore alla data del bando di concorso,**
 - b) certificato penale per i reati prescritti dall'articolo 25 comma 3 della Legge sull'educazione e istruzione prescolare – **non anteriore alla data del bando di concorso,**
 - c) certificato del Centro di assistenza sociale comprovante che non ci sono misure di protezione imposte dall'articolo 25 comma 10 della Legge sull'educazione e istruzione prescolare - **non anteriore alla data del bando di concorso,**
- la prova corrispondente all'adempimento delle condizioni dell'articolo 10 della Legge sull'educazione e istruzione nelle lingue delle minoranze.
- Il certificato comprovante l'abilità di salute necessaria per lo svolgimento dei compiti lavorativi dovrà essere esibito prima della stipula del contratto di lavoro.

Al Concorso possono aderire persone di ambedue i generi a pari condizioni.

TALIJANSKI DJEČJI VRTIĆ NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO

GIARDINO D' INFANZIA ITALIANO NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO

Omladinska – Viale della Gioventù 20

52210 Rovinj - Rovigno

Il candidato che realizza il diritto di precedenza nell'assunzione in base all'articolo 101 comma 1-3 ed all' articolo 102 comma 1-3 della Legge sui difensori della Guerra patriotica e dei loro famigliari (GU 121/17, 98/19 e 84/21), è tenuto ad allegare alla domanda le prove necessarie per esercitare il suddetto diritto:

<https://branitelji.gov.hr/zaposljavanje-843/843>

<https://branitelji.gov.hr/UserDocImages/dokumenti/Nikola/popis%20dokaza%20za%20ostvarivanje%20prava%20prednosti%20pri%20zapo%C5%A1ljavanju-%20ZOHBDR%202021.pdf>

Il candidato che presenta il diritto alla priorità nel lavoro ai sensi dell'articolo 48 f della Legge sulla protezione dei disabili civili e militari (GU 33/92, 77/92, 86/92, 27/93, 58/93, 2/94, 76/94, 108/95, 108/96, 82/01, 94/01, 103/03, 148/13 e 98/19), accanto alla domanda per il bando di concorso, è tenuto ad allegare le prove necessarie con certificato comprovante suddetto diritto, certificato di disoccupazione rilasciato dal Servizio croato per l'impiego e la prova da cui risulta visibile il motivo di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro (decisione, contratto consensuale ecc.).

Il candidato che presenta il diritto di priorità nel lavoro ai sensi dell'articolo 48 della Legge sulle vittime civili della guerra interna (GU 84/21), accanto alla domanda per il bando di concorso, è tenuto a soddisfare le condizioni richieste e allegare le prove necessarie per esercitare il diritto alle prestazioni lavorative elencate sul sito web del Ministero dei veterani croati della Repubblica di Croazia:

<https://branitelji.gov.hr/UserDocImages/dokumenti/Nikola/popis%20dokaza%20za%20ostvarivanje%20prava%20prednosti%20pri%20zapo%C5%A1ljavanju-%20Zakon%20o%20civilnim%20stradalnicima%20iz%20DR.pdf>

Il candidato che presenta il diritto alla priorità nel lavoro ai sensi dell'articolo 9 della Legge sulla riabilitazione professionale e l'occupazione delle persone con disabilità (GU 157/13, 152/14, 39/18 e 32/20) è tenuto a presentare tutte le prove prescritte dall'articolo 9 per poter usufruire delle condizioni che tale diritto offre nel posto di lavoro.

Alla richiesta di assunzione possono essere allegate le copie dei documenti richiesti. Il candidato prescelto dovrà in seguito presentare gli originali prima della stipulazione del contratto di lavoro.

Le domande corredate dalla documentazione necessaria vanno inviate alla Direzione nell'arco di otto (8) giorni dalla pubblicazione del bando di concorso al seguente indirizzo:

TDV "Naridola" Rovinj-Rovigno - GII „Naridola“ Rovinj-Rovigno, Omladinska - Viale della gioventù 20, Rovigno – Rovinj, con la dicitura “per il concorso – posto di lavoro educatore” entro e non oltre

Le domande incomplete e/o tardive non verranno prese in considerazione.

I risultati del bando di concorso verranno pubblicati sulla bacheca e sul sito Internet: www.naridola.eu

In conformità al Regolamento generale dell'Unione Europea 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 aprile 2016 ed alla Legge sull'attuazione del Regolamento generale sulla Protezione dei dati (GU 42/18), presentando la domanda di assunzione, i candidati acconsentono alla raccolta, trattamento e conservazione dei dati personali ai fini del rapporto di lavoro da parte del Talijanski dječji vrtić „Naridola“ Rovinj-Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj-Rovigno, e di poterli

TALIJANSKI DJEČJI VRTIĆ NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO
GIARDINO D' INFANZIA ITALIANO NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO
Omladinska – Viale della Gioventù 20
52210 Rovinj - Rovigno

utilizzare ai fini della conclusione di un contratto di lavoro, contatti e pubblicazione sulle pagine web.
Tutte le domande ricevute saranno protette e conservate in luogo sicuro secondo le condizioni e le scadenze previste dalle norme legali e dagli atti dell'istituzione

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

TDV „Naridola“ Rovinj-Rovigno – Gli „Naridola“ Rovinj-Rovigno

Rovinj-Rovigno,
KLASA: 112-01/24-02/1
Ur.broj: 2171-01-20-24-1

4

TALIJANSKI DJEČJI VRTIĆ NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO
GIARDINO D' INFANZIA ITALIANO NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO
Omladinska – Viale della Gioventù 20
52210 Rovinj - Rovigno

In base all'articolo 28 dello Statuto del Talijanski dječji vrtić „Naridola“ Rovinj-Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj-Rovigno, il Consiglio di amministrazione alla seduta 02/24 tenutasi il giorno 13 marzo 2024 emana la seguente

DECISIONE

Viene approvato il Regolamento sul lavoro del Talijanski dječji vrtić „Naridola“ Rovinj-Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj-Rovigno.

Motivazione

In conformità al Contratto collettivo ed in base all'articolo 28 comma 1 dello Statuto del Talijanski dječji vrtić „Naridola“ Rovinj-Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj-Rovigno, il Consiglio di Amministrazione approva il Regolamento sul lavoro del Talijanski dječji vrtić „Naridola“ Rovinj-Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj-Rovigno.

KLASA/CLASSE: 007-04/24-02-01/02
URBROJ/NUMPROT: 2171-01-20-24-4
Rovinj - Rovigno, 13 marzo 2024

Il Presidente del Consiglio di amministrazione

Maria Tamburini

TALIJANSKI DJEČJI VRTIĆ NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO
GIARDINO D' INFANZIA ITALIANO NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO
Omladinska – Viale della Gioventù 20
52210 Rovinj - Rovigno

Na temelju članka 28. Statuta Talijanskog dječjeg vrtića „Naridola“ Rovinj – Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj - Rovigno, Upravno vijeće na 02/24 sjednici održanoj dana 13. ožujka 2024. godine donosi slijedeću

ODLUKU

Donosi se Pravilnik o radu Talijanskog dječjeg vrtića „Naridola“ Rovinj-Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj-Rovigno.

Obrazloženje

Radi usklađenja sa Kolektivnim ugovorom te sukladno članku 28. stavak 1. Statuta Talijanskog dječjeg vrtića „Naridola“ Rovinj – Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj - Rovigno, Upravno vijeće donosi Pravilnik o radu Talijanskog dječjeg vrtića „Naridola“ Rovinj-Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj-Rovigno.

KLASA/CLASSE: 007-04/24-02/2
URBROJ/NUMPROT: 2171-01-20-24-4
Rovinj - Rovigno, 13. ožujka 2024. godine

Predsjednica Upravnog vijeća

Maria Tamburini

Na temelju članaka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23) i članka 28. stavak 1. točka 1. Statuta Talijanskog dječjeg vrtića Naridola Rovinj-Rovigno – Giardino d'infanzia italiano Naridola Rovinj–Rovigno, URBROJ:01-22/06 od 03. svibnja 2006. godine, Upravno vijeće, uz prethodno savjetovanje sa Sindikalnim povjerenikom, na sjednici održanoj dana xxx 2024. godine donosi

P R A V I L N I K O R A D U

Talijanskog dječjeg vrtića Naridola Rovinj – Rovigno – Giardino d'infanzia italiano Naridola Rovinj – Rovigno

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze poslodavca i radnika, plaće i ostala materijalna prava radnika, organizacija rada, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Vrtiću.

(2) Na ravnatelje se ne primjenjuju odredbe Zakona o radu ni ovoga Pravilnika o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu i otpremnini.

(3) Izrazi koji se u ovom Pravilniku koriste za osobe u muškom rodu su neutralni i odnose se na muške i ženske osobe.

Članak 2.

(1) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na radnike poslodavca koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.

(2) Nitko kod poslodavca ne može početi s radom bez sklopljenog ugovora o radu ili pisane potvrde o sklopljenom ugovoru.

Članak 3.

(1) Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se kada je Zakonom, ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između poslodavca i sindikata ili radničkog vijeća, neko pravo radnika iz radnog odnosa određeno povoljnije od prava iz ovog Pravilnika, osim ako zakonom nije drukčije propisano.

(2) Materijalne pogodnosti koje su radnicima poslodavca osigurane kolektivnim ugovorom, poslodavac će isplaćivati kada od potpisnika istih ugovora zaprimi potrebna financijska sredstva.

Članak 4.

(1) Prigodom stupanja Radnika na rad ravnatelj ili druga ovlaštena osoba poslodavca, dužna je upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa, organizacijom rada, zaštitom na radu i zaštitom od požara.

(2) Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika, Kolektivnog ugovora i propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara.

Članak 5.

(1) Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove osobno, savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj, štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

(2) Poslodavac je dužan poštivati i izvršavati ugovorne obveze sve dok radnik izvršava svoje obveze i dok svojim ponašanjem ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca, odnosno dok se ne izmjene uvjeti koji su postojali u trenutku sklapanja ugovora o radu.

(3) Prava i obveze radnika i poslodavca iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika.

(4) Poslodavac vodi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni. Evidencija sadrži podatke o radnicima i radnom vremenu.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se poslodavac i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim uglavcima ugovora.
- (3) Potrebu zasnivanja radnog odnosa utvrđuje i ugovor o radu u ime poslodavca sklapa ravnatelj.
- (4) Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj od radnika može tražiti podatke koji su u neposrednoj svezi s radnim odnosom i obavljanjem ugovornih poslova.
- (5) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovorenih poslova.
- (6) Zabranjeno je svako postupanje koje može imati obilježje izravne ili neizravne diskriminacije osobe koja traži zaposlenje kao i radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, jezika, vjere, dobi, bračnog stanja, porodičnih obveza, političkog uvjerenja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci ili sindikatu, nacionalnog uvjerenja.
- (7) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje također predstavljaju diskriminaciju.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 7.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme uvijek kada postoji potreba za trajnim zapošljavanjem radnika, a Vrtić ima sva potrebna odobrenja za sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme u skladu sa zakonskim odredbama, osim u slučajevima kada je zakonom dopušteno sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na drugi propisani način.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 8.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (2) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.
- (3) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Članak 9.

- (1) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

(2) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

(3) Iznimno od stavaka 1. i 2. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom

(4) Ugovor o radu na određeno vrijeme sklapa se i u drugim slučajevima propisanim zakonom te u skladu s odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u sljedećim slučajevima:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika,
- ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete natječaja, radni odnos se može zasnovati sa osobom koja ne ispunjava uvjete, a Vrtić je u obvezi ponoviti natječaj u roku pet (5) mjeseci,
- kada je potrebno osigurati kontinuitet rada, odnosno kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, radni odnos se može zasnovati na određeno vrijeme, bez natječaja, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili drugi propisan način, ali ne dulje od 60 dana,
- drugi razlozi propisani zakonom ili podzakonskim aktom.

Članak 10.

(1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili, prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

(2) Ako kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(4) 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.

Oblik i sadržaj ugovora o radu

Članak 11.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

(2) Ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji,
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(3) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu

Članak 12.

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

(2) Pisana potvrda o sklopljenom ugovoru mora sadržavati stavke ugovora o radu iz članka 11. ovog Pravilnika.

Članak 13.

(1) Ovlaštena osoba poslodavca dužna je radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku od 8 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Zapošljavanje radnika kod poslodavca

Članak 14.

(1) Radni odnos kod poslodavca zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.

(2) Odluku o objavi natječaja donosi upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(3) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te mrežnim stranicama i oglasnim pločama poslodavca, a rok za primanje prijave kandidata ne može biti kraći od osam (8) dana.

(4) 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,
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova.

(5) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, natječaj će se ponoviti u roku od pet (5) mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

(6) S osobom iz stavka 5. 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.

(7) Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa donosi upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(8) Iznimno, u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

(9) Kandidatima koji nisu izabrani dostavlja se pisana obavijest o izabranom kandidatu te mjestu i vremenu preuzimanja dostavljene dokumentacije u roku od osam dana od donošenja odluke o izboru.

(10) Odgojitelji i stručni suradnici u dječjim vrtićima koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme mogu, iz opravdanih razloga, koje utvrđuju upravna vijeća dječjih vrtića, u drugom dječjem vrtiću zasnovati radni odnos bez natječaja.

Članak 15.

Natječaj iz članka 14. sadrži:

1. puni naziv i sjedište poslodavca
2. naziv radnog mjesta ili vrstu rada na koji se kandidat zapošljava
3. uvjete koje kandidat treba ispunjavati
4. isprave kojima dokazuje ispunjenost uvjeta iz točke 3. ovog članka
5. rok u kojemu kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj i način i mjesto predaje
6. podatak radi li se o radnom odnosu na određeno ili neodređeno, te puno ili nepuno radno vrijeme
7. napomena da poslodavac zadržava pravo poništiti natječaj.

Članak 16.

(1) Ako se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete, može se izabrati osoba koja ne ispunjava uvjete.

(2) S osobom iz stavka 1. ovog članka zaključuje se ugovor o radu na određeno vrijeme, ali ne dulje od pet mjeseci.

(3) Odluku o izboru radnika donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(4) S izabranim kandidatom ravnatelj sklapa ugovor o radu u skladu s člankom 11. ovoga Pravilnika ili mu izdaje pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu u skladu s člankom 12. ovoga Pravilnika.

Članak 17.

Na temelju javnog natječaja vrši se izbor ravnatelja u skladu s odredbama zakona i Statuta.

Provjera radnikovih sposobnosti

Članak 18.

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

(2) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi se intervjuom, testiranjem, rješavanjem određenih zadataka, upućivanjem osobe na liječnički pregled kod doktora medicine rada ili na drugi prikladan način ovisno o vrsti poslova koje radnik treba obavljati u radnom odnosu.

Članak 19.

(1) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 18. ovoga Pravilnika obavlja ravnatelj ili druga ovlaštena osoba koju ravnatelj za to ovlasti.

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

(3) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad kod poslodavca osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.

Poslovi s posebnim uvjetima rada

Članak 20.

Sukladno Zakonu o zaštiti na radu, važećem pravilniku o poslovima s posebnim uvjetima rada, te Procjeni rizika poslodavca, utvrđuju se kao poslovi s posebnim uvjetima rada slijedeća radna mjesta i to kako slijedi:

- odgojitelj,
- odgojitelj pripravnik
- domar
- kuhar
- pomoćni kuhar

Članak 21.

Poslodavac je dužan organizirati odnosno uputiti radnike iz članka 20. ovog Pravilnika na liječnički pregled sukladno odredbama važećeg pravilnika o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.

Probni rad

Članak 22.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Trajanje probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu, s time da on ne može trajati dulje od šest mjeseci.

(3) Trajanje probnog rada za pojedino radno mjesto kod poslodavca utvrđeno je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada.

Članak 23.

(1) Probni rad Radnika prati ravnatelj ili osoba odnosno povjerenstvo, koje za to ovlasti ravnatelj.

(2) U slučaju opravdane odsutnosti radnika koji se prati u probnom radu (bolovanje, plaćeni dopust i sl.) produžuje se probni rad za određeni broj radnih dana odsutnosti.

Članak 24.

(1) Najkasnije zadnjeg dana probnog rada ravnatelj izvješćuje radnika o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.

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

(3) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se otkazuje uz otkazni rok od sedam dana.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 25.

(1) Poslodavac je dužan omogućiti radnicima obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje, sukladno mogućnostima i potrebama rada.

(2) Radnici su dužni za potrebe svog radnog mjesta sudjelovati u oblicima obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na koja su upućeni na teret poslodavca, a izvan toga se obrazuju, osposobljavaju i usavršavaju u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama.

(3) Odgojno obrazovni radnici (odgojitelji i stručni suradnici) imaju pravo i obavezu permanentnog stručnog usavršavanja sukladno posebnom zakonu, drugim propisima, godišnjem planu i programu rada te planu stručnog usavršavanja i osposobljavanja koji poslodavac donosi za svaku pedagošku godinu.

Pripravnici

Članak 26.

(1) Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

(2) Pripravnik u predškolskom odgoju i obrazovanju je odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi puta zapošljava u struci. Pripravnik nakon isteka pripravničkog staža polaže stručni ispit.

Članak 27.

Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 28.

(1) Pripravnički staž traje godinu dana.

(2) Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.

(3) Pripravniku koji je kod poslodavca zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme, dužan je u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž položiti stručni ispit.

(4) Pripravniku koji ne položi stručni ispit, poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

(5) Rok iz stavka 3. ovog članka u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, a kada pripravnik nije mogao pristupiti polaganju ispita zbog izvanrednih okolnosti koje su uzrokovale odgodu propisanog roka za polaganje ispita, do prvog roka određenog za polaganje stručnog ispita.

(6) Osoba koja se zapošljava na mjestu stručnog suradnika ili odgojitelja, a koja je položila stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja ili izvan njega, obvezna je položiti razlikovni dio stručnog ispita pri čemu nema status pripravnika.

(7) Osoba koja je završila učiteljski studij a koja nije položila stručni ispit za učitelja, dužna je položiti stručni ispit za odgojitelja u roku od godine dana od stjecanja kvalifikacije za odgojitelja sukladno odredbama Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 29.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.

Napredovanje u struci i promicanje u položajna zvanja

Članak 30.

(1) Odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji sukladno Pravilniku o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja, stručnih suradnika i ravnatelja u dječjem vrtiću (u daljnjem tekstu: Pravilnik) mogu napredovati i stjecati položajna zvanja mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika.

(2) Odgojitelji i stručni suradnici biraju se u zvanje mentora odnosno savjetnika na vrijeme od pet godina i mogu biti ponovno izabrani.

(3) Odgojitelji i stručni suradnici mogu sukladno Pravilniku izgubiti stečeno zvanje ako ne zadovolje ili ne dostave ocjene o svom radu u određenom roku.

(4) Odgojiteljima, stručnim suradnicima i ravnateljima se u slučaju privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljnog ili roditeljskog dopusta ili posvojiteljskog dopusta ili mirovanja radnog odnosa, produljuje rok na koji su izabrani u odgovarajuće zvanje za onoliko vremena koliko je trajala privremena odsutnost s rada.

(5) Postupak, način i uvjete za napredovanje u struci i stjecanje položajnih zvanja propisuje pravilnikom ministar nadležan za obrazovanje.

III. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 31.

(1) Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

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

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

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

Dodatni rad radnika

Članak 32.

(1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

(2) S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. Zakona o radu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

(3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(4) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno

zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

(5) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe ovoga Zakona kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

(6) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

(7) Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

(7) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 15. stavka 1. Zakona o radu.

(8) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

(9) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno, osim u slučaju nejednakog rasporeda tjednog radnog vremena u dodatnom radu koje smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen, pod uvjetom da je radnik dostavio Vrtiću pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

(10) U slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena u dodatnom radu razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom radnom vremenu.

(11) Kada je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je takav rad dozvoljen Zakonom o radu.

(12) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca prema stavku 11. ovoga članka

(13) Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad u Vrtiću duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

(14) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Nepuno radno vrijeme

Članak 33.

(1) Poslodavac će sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

(2) 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.

(3) Ako radnik s kojim je poslodavac sklopio ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj treba s drugim poslodavcima pokušati dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.

Članak 34.

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

Članak 35.

(1) 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 odnosno prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa kod poslodavca.

(2) Upravno vijeće Vrtića dužno je razmotriti zahtjev radnika koji radi puno radno vrijeme za promjenu i sklapanje ugovora o radu na nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za sklapanje ugovora o radu u punome radnom vremenu ako u Vrtiću postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.

Raspored radnog vremena

Članak 36.

(1) Godišnjim planom i programom rada utvrđuje se struktura radnog vremena odgojno - obrazovnih radnika u skladu sa zakonom i provedbenim propisima.

(2) Raspored tjednog radnog vremena utvrđuje ravnatelj, ako raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća za poslove koji zahtijevaju drugačiji raspored.

Članak 37.

(1) Za praćenje realizacije sati prema strukturi radnog vremena koja se odnosi na planiranje odgojno - obrazovnog procesa zadužen je pedagog.

(2) Pedagog je dužan svaka tri mjeseca u tijeku pedagoške godine podnositi izvješće ravnatelju o strukturi radnog vremena u dijelu vezanom za odgojno – obrazovni rad.

Članak 38.

(1) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

(2) Dnevno radno vrijeme traje 8 sati, osim na poslovima u nepunom radnom vremenu.

Članak 39.

(1) Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj.

(2) O odluci iz st. 1. ovog članka poslodavac će se savjetovati s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom.

Prekovremeni rad

Članak 40.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do deset sati tjedno.

(2) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset (50) sati tjedno.

(3) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset (180) sati godišnje.

(4) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(5) Ravnatelj može zadužiti prekovremenim radom trudnicu, roditelja s djetetom do osam godina života te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(6) Ako je Vrtić matični poslodavac ravnatelj može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi Vrtiću pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(7) Ako radnik u Vrtiću radi prema ugovoru o dodatnom radu ravnatelj mu ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Članak 41.

(1) Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.

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

(3) Ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavcu da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam (7) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Članak 42.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena iz članka 36. ovoga Pravilnika donosi ravnatelj, u skladu s obavezama koje poslodavac mora ispuniti prema godišnjem planu i programu rada.

IV. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 43.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.

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

(3) Vrijeme i način korištenja stanke određuje ravnatelj ili druga ovlaštena osoba poslodavca.

(4) Radnici u neposrednom odgojno - obrazovnom radu s djecom ne mogu prekinuti rad s djecom zbog stanke, stoga će stanku koristiti nakon odrađenog neposrednog rada s djecom, odnosno u okviru vremena određenog za obavljanje ostalih poslova.

Dnevni i tjedni odmor

Članak 44.

Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno između dva uzastopna radna dana.

Članak 45.

(1) Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.

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

(3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora, osigurat će mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

(4) Dane tjednog odmora iz stavka 3. ovoga članka određuje ravnatelj.

Godišnji odmor

Članak 46.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, odnosno za radnike koji rade pet dana u tjednu, 20 radnih dana.

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

(3) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni zakonom te razdoblje privremene nesposobnosti za rad i plaćenog dopusta.

(4) 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 ostvaruje pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet (5) tjedana.

Kriteriji za određivanje godišnjeg odmora

Članak 47.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini utvrđuje se za svakog radnika tako da se polaznoj veličini od 20 radnih dana pribrajaju dodatni dani godišnjeg odmora utvrđeni primjenom slijedećih kriterija:

a) Prema dužini radnog staža:

- od 2 do 5 godina.....1 radni dan
- od 5 do 10 godina.....2 radna dana
- od 10 do 15 godina3 radna dana
- od 15 do 20 godina4 radnih dana
- od 20 do 25 godina5 radnih dana
- od 25 do 30 godina6 radnih dana
- od 30 do 35 godina7 radnih dana
- od 35 godina na dalje.....8 radnih dana

b) prema složenosti poslova:

- poslovi VSS..... 4 radna dana
- poslovi VŠS..... 3 radna dana
- poslovi SSS,VKV i KV..... 2 radna dana
- poslovi PKV i NKV..... 1 radni dan

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom..... 2 radna dana
- samohranom roditelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom..... 3 radna dana
- roditelju, samohranom roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje maloljetno dijete još po.....1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju bez obzira na ostalu djecu.....3 radna dana
- osobi sa invaliditetom.....3 radna dana
- radnik koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji.....2 radna dana

d) prema uvjetima rada:

- poslovi čije je obavljanje vezano s bukom, neujednačenom temperaturom i vlagom (spremačica, pralja, kuharica, pomoćna kuharica, domar).....2 radna dana
- neposredni rad s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelji i stručni suradnici, tajnik, radnik u računovodstvu, ravnatelj).....5 radnih dana
- prema ostvarenim rezultatima rada, ravnatelj predškolske ustanove može radniku odobriti do..... 3 radna dana
- dvokratan rad.....1 radni dan

Članak 48.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od 33 radna dana.

Puni godišnji odmor

Članak 49.

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

(2) Privremena nesposobnost za rad, vojna služba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada.

(3) Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja tekuće godine ima pravo na puni godišnji odmor.

Razmjerni godišnji odmor

Članak 50.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan čl. 46. i 47. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od 1/12 godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Iznimno, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, bez obzira na trajanje radnog odnosa.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 51.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora

Članak 52.

(1) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

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

(3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora u godini u kojoj je stečen.

(4) Iznimno, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljni, roditeljski ili posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.

(5) Iznimno od st. 4. ovoga članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski ili posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

(6) Dva dana godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti po želji s tim da o istom mora obavijestiti ravnatelja najmanje dva dana ranije.

Članak 53.

(1) Radnici koriste godišnji odmor u pravilu tijekom ljetnih mjeseci, prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.

(2) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi ravnatelj uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem.

(3) Plan korištenja godišnjih odmora, ravnatelj treba donijeti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(4) Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se svakom radniku na radnom mjestu najmanje 15 dana prije korištenja istog.

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

(6) Ravnatelj može zbog važnih i neodgodivih poslova donijeti odluku o odgodi odnosno prekidu godišnjeg odmora. Radniku se mora omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 54.

(1) Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na oslobađanje od obveze rada uz nadoknadu plaće (plaćeni dopust) do deset radnih dana godišnje za važne osobne potrebe i to za:

- sklapanja braka radnika.....5 radnih dana
- rođenja ili posvojenje djeteta.....5 radnih dana
- smrti bračnog druga, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja ili unuka.....5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika.....2 radna dana
- selidbe u isto mjesto.....1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja.....3 radna dana
- teške bolesti člana uže obitelji.....3 radna dana
- elementarna nepogoda koja je neposredno zadesila radnika do.....5 radnih dana
- za dobrovolje davanja krvi, za svako darivanje.....1 radni dan
- za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama.....1 radni dan
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i drugo.....2 radna dana
- sudski poziv u svojstvu radnika predškolske ustanove.....1 radni dan
- za polaganje stručnog ispita radnika, prvi puta.....7 radnih dana
- za polaganje stručnog ispita radnika, drugi put.....1 radni dan
- za potrebe daljnjeg školovanja, osposobljavanja i usavršavanja ako je u svezi s poslovima koje radnik obavlja ili djelatnošću poslodavca.....10 radnih dana

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

(3) Članom uže obitelji smatraju se: bračni drug, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi bračni drugovi, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha te posvojitelj, i osoba koju je radnik dužan uzdržavati po zakonu te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici

(4) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava.

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

Članak 55.

(1) Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika s pripadajućom dokumentacijom kojom se dokazuje nastanak činjenice na kojoj se temelji zahtjev.

(2) Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne računavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

Članak 56.

(1) Ako okolnosti iz članka 54. ovoga Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsustva s rada zbog privremene nesposobnosti (bolovanje), zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog darivanja krvi.

(2) U slučaju prekida godišnjeg odora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora će koristiti naknadno, prema sporazumu s poslodavcem.

(3) Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi završio godišnji odmor, zaposlenik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno privremene nesposobnosti za rad.

Članak 57.

(1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nenazočnost.

(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavke 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 58.

(1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 radnih dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju djelatnosti ustanove, i to u sljedećim slučajevima:

- njege člana uže obitelji, (djeteta, supružnika, roditelja, sestre, brata, supružnikovih roditelja, posvojitelja i posvojenika)
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana
- liječenje na vlastiti trošak
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacije na vlastiti trošak
- te u drugim opravdanim slučajevima

(2) Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.

(3) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, potrebama i interesima poslodavca.

(4) Ako to okolnosti zahtijevaju, zaposleniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti u duljem trajanju od 30 dana.

(5) Neplaćeni dopust do 30 dana u jednoj kalendarskoj godini odobrava ravnatelj, a preko 30 dana odobrava Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Članak 59.

(4) S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad kod poslodavca, ravnatelj će donijeti odluku o prestanku radnog odnosa s tim radnikom sukladno zakonu o radu.

(5) Za trajanja neplaćenog dopusta radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita života i zdravlja

Članak 60.

(1) Kod poslodavca se moraju stvoriti uvjeti rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika.

(2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka poslodavac će održavati prostorije, uređaje, opremu, alat, sredstva i pomagala, radno mjesto i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i djece te osposobljavati radnike za rad na siguran način i zaštitu od požara.

(3) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koje obavlja radnik i osposobiti ga za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja.

Članak 61.

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

(2) 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 prostorijama poslodavca.

Članak 62.

(1) Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život i zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovorenih poslova dolazi u dodir.

(2) Odgovornost za propuštanje obveze iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Zaštita trudnica, radnica koje doje dijete i korisnika rodiljnih i roditeljskih potpora

Članak 63.

(1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

(2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Članak 64.

(1) Ako trudnica ili radnica koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac joj je dužan ponuditi sklapanje dodatka ugovora kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće uglavke ugovora o radu.

(2) U sporu između poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

(3) Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

(4) Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

(5) Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Članak 65.

(1) Radnik koji tijekom korištenja prava na roditeljne i roditeljske vremenske potpore, sukladno posebnom zakonu, namjerava mijenjati način korištenja tog prava ili namjerava ponovno uspostaviti neiskorišteno pripadajuće pravo, dužan je o tome obavijestiti poslodavca sukladno posebnom zakonu.

(2) Na pisanu obavijest poslodavac je dužan izdati pisanu izjavu o svojoj suglasnosti o iskazanoj namjeri zaposlenog roditelja, s mogućnošću neprihvatanja te namjere za razdoblje od najviše 30 dana u slučaju: izvanrednog povećanja obima rada, više sile i u drugim slučajevima prijeke potrebe.

(3) Ako poslodavac ne izda pisanu izjavu u roku od 15 dana, smatra se da je suglasan s iskazanom namjerom radnika.

(4) Dodatak ugovora o radu iz st. 1. ovog članka, ne smije imati za posljedicu smanjenja plaće radnika.

Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Članak 66.

(1) Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljnog, 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 s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

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

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad

Članak 67.

(1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 68.

(1) Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca 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.

(2) Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Ako zbog opravdanoga razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 69.

(1) Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je on sposoban i koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je radnik prethodno radio, pri tome zadržavajući sva stečena materijalna prava prethodnog radnog mjesta.

(2) Ponuda drugih poslova iz stavka 1. ovog članka mora biti u pisanom obliku. Poslodavac može otkazati radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikata.

(3) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno i ne postoji sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Zaštita privatnosti

Članak 70.

(1) Za pravodobno ostvarivanje prava iz radnog odnosa radnik treba dostaviti ravnatelju ili referentu za kadrovske poslove osobne podatke i isprave:

- koje se odnose na evidencije iz rada
 - školovanju, osposobljavanju ili usavršavanju
 - o zdravstveno stanju (neposrednoj opasnosti od nastanka invalidnosti, stupnju invalidnosti, profesionalnoj nesposobnosti za rad)
 - u svezi sa zaštitom majčinstva
 - za obračun poreza na dohodak i obračun osobnih odbitaka
 - ostale podatke i isprave važne za ostvarivanje nekog prava u vezi s radom
- (2) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Zaštita osobnih podataka radnika

Članak 71.

(1) Prikupljanje, obrada i uporaba osobnih podataka u ustanovi obavlja se u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka i drugim propisima koji propisuju područje zaštite osobnih podataka.

(2) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati nadležnim službama u skladu s odredbama Zakona o radu ili drugog zakona te Općom odredbom o zaštiti podataka i propisima koji propisuju područje zaštite osobnih podataka.

(3) Radnikovi osobni podaci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu privolu, osim kada je dostava osobnih podataka radnika propisana zakonskim odredbama, u skladu s općom uredbom o zaštiti podataka i propisima koji propisuju područje zaštite osobnih podataka.

(4) Ravnatelj Ustanove dužan je imenovati službenika za zaštitu podataka u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka i drugim propisima koji propisuju područje zaštite osobnih podataka.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 72.

(1) 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 poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

(2) Radnici Ustanove tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.

(3) Pod uznemiravanjem radnika smatra se svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Pod spolnim uznemiravanjem radnika smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 73.

Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 74.

(1) Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužaba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (u daljem tekstu: ravnatelj) neposredno uoči da neki od radnika poslodavca uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti o skrivljenom ponašanju.

(2) Ako radnik nastavi sa skrivljenim ponašanjem iz stavka 1. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno mjesta skrivljenog ponašanja, a prema potrebi i iz prostora Ustanove.

(3) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 75.

(1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba o uznemiravanju odmah izvijestiti ravnatelja ili osobu iz članka 71. stavka 1.

(2) U skladu s obavijesti radnika ravnatelj ili osoba iz članka 71. stavka 1. dužna je najkasnije u roku od osam dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju i poduzeti potrebne mjere ako utvrdi postojanje istog.

(3) Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je ravnatelju istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjena djela za koje se tereti.

(4) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovim skrivljenim ponašanjem.

Članak 76.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Ustanove, ravnatelj je ovlašten u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito ili izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 77.

Osobni podaci radnika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se priopćavati trećima.

Članak 78.

(1) Ako poslodavac u roku iz članka 72. stavka 2. ne poduzme mjere zaštite radnika ili su one neprimjerene, radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja može prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(2) Radnik koji je prekinuo rad prema stavku 1. ovoga članka, a koji nije s tim u svezi pravodobno zatražio zaštitu od ovlaštenog suda, čini tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NAKNADE

Članak 79.

(1) Poslodavac je dužan radniku za njegov rad isplatiti plaću koja se sastoji od osnovne plaće i dodataka na osnovnu plaću.

(2) Poslodavac kojega obvezuje kolektivni ugovor ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenoga kolektivnim ugovorom.

(3) Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest (15) dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(4) 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.

(5) Obračuni iz stavka 2. i 3. ovoga članka su ovršne isprave.

Osnovna plaća

Članak 80.

(1) Radnik ima pravo na osnovnu plaću za puno radno vrijeme, normalni učinak i normalne uvjete rada koja se utvrđuje tako da se množi osnovica za obračun plaće sa koeficijentom složenosti radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.

(2) Osnovica za obračun plaće jednaka je osnovici koju osnivač odredi za zaposlene u gradskoj upravi i u ostalim ustanovama, a utvrđuje ju gradonačelnik svojom odlukom.

(3) U slučaju promjene osnovice za obračun plaća ili stalnog mjesečnog dodatka radnicima gradske uprave kojima se plaća osigurava gradskim proračunom, ista se primjenjuje i na radnike zaposlene kod poslodavca.

Stalni dodatak

Članak 81.

(1) Radnik ima pravo na stalni dodatak na plaću koji se utvrđuje u fiksnom mjesečnom bruto iznosu, a obračunava se razmjerno vremenu provedenom na radu (efektivno radno vrijeme).

(2) Stalni dodatak isplaćuje se radniku i za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, a pravo na isti se ne ostvaruje isključivo za vrijeme privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), kada se umanjuje razmjerno vremenu provedenom na bolovanju.

(3) Radnik ima pravo na stalni dodatak u visini koju osnivač odredi za zaposlene u gradskoj upravi i u ostalim ustanovama, a utvrđuje ju gradonačelnik svojom odlukom.

(4) Stalni dodatak ne može iznositi manje od 120,00 EUR bruto mjesečno.

Stalni dodatak na ime naknade za prehranu

Članak 82.

(1) Radnik ima pravo na stalni dodatak na plaću na ime naknade za prehranu, a utvrđuje se u fiksnom mjesečnom neto iznosu kao paušalna naknada u skladu s odredbama Pravilnika o porezu na dohodak, a obračunava se srazmjerno ostvarenom fondu sati u odnosu na redoviti mjesečni fond sati.

(2) Radnik ima pravo na naknadu za prehranu u visini koju osnivač odredi za zaposlene u gradskoj upravi i u ostalim ustanovama, a utvrđuje ju gradonačelnik svojom odlukom.

Članak 83.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđuju se kako slijedi:

NAZIV RADNOG MJESTA	Koeficijent
RAVNATELJ	2,90
PEDAGOG	2,01
PSIHOLOG	2,01
DEFEKTOLOG, REHABILITATOR-LOGOPED	2,01
KINEZIOLOG	2,01
ODGOJITELJ	1,70
VIŠA MEDICINSKA SESTRA	1,70
VODITELJ RAČUNOVODSTVA	1,70
ADMINISTRATIVNI DJELATNIK	1,36
KUHAR/ICA	1,33
DOMAR	1,33
POMOĆNA KUHARICA	1,15
SERVIRKA	1,10
PRALJA	1,10
SPREMAČICA	1,07

Stimulativni dio plaće

Članak 84.

(1) Radniku koji svoje poslove i radne zadaće obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate, ravnatelj može povećati plaću do 20%.

(2) Postotak uvećanja ravnatelj utvrđuje samostalno ili na prijedlog radnika koji neposredno rukovode i nadgledavaju rad radnika.

(3) Ravnatelj će koristiti mogućnost stimulacije radnika osobito kada rad radnika utječe na redovitost, pravovremenost i urednost u izvršavanju poslova, a posebice ako takav rad utječe na kvalitetu rada drugih radnika.

Dodaci osnovnoj plaći

Članak 85.

(1) Osnovna plaća iz članka 80. ovog Pravilnika uvećava se:

- za svaku navršenu godinu radnog staža.....0,5%
- za rad noću.....50%
- za prekovremeni rad.....50%
- za rad subotom.....30%
- za rad nedjeljom.....50%

- za dvokratni rad.....10%
- za rad odgajatelja na projektima utvrđenim Godišnjim planom i programom rada po nalogu ravnatelja10%

(2) Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren kod poslodavca u djelatnosti predškolskog odgoja na području grada Rovinjskog – Rovigno i općina Bale - Valle, i to za:

- 20 – 29 godina staža.....4 %
- 30 – 34 godina staža.....8 %
- 35 i više godina.....10%

(3) Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za napredovanje u struci:

- Mentor.....10%
- Savjetnik15%

(4) Ako radnik radi na poslovima složenijeg radnog mjesta, pripada mu koeficijent za to radno mjesto, srazmjerno danima provedenim u radu na tom radnom mjestu.

(5) Naknade iz ovog članka međusobno se kumuliraju.

(6) Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja iznad norme neposrednog odgojno obrazovnog rada s djecom (odgojitelji preko 5,5 sati neposrednog rada), odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

(7) Ukoliko odgojitelj u dogovoru s poslodavcem umjesto plaćenog prekovremenog rada koristi slobodne dane obračun se vrši na način da se 1 odrađeni prekovremeni sat računa kao 1,5 sat redovnog rada i dijeli sa brojem sati neposrednog rada (5,5 sati) kako bi se dobio broj slobodnih sati na koje radnik ostvaruje pravo. Radnik po ovoj osnovi može ostvariti najviše sedam (7) slobodnih dana u pedagoškoj godini, dok će se ostatak isplatiti kao prekovremeni rad.

(8) Radnik će u dogovoru s ravnateljem odlučiti kada će koristiti slobodne dane s osnove prekovremenog rada ili će ostvariti uvećanje plaće s tog osnova, o čemu se vodi pisana evidencija.

(9) Radniku koji zbog odsutnosti radnika obavlja pomoćno tehničke poslove koji se, zbog specifičnosti posla, moraju odraditi po nalogu ravnatelja i ne trpe odgodu te ih nije moguće odraditi prekovremenim radom utvrđuje se dodatak na plaću od 5% za dane provedene na radu u takvim organizacijskim uvjetima.

Isplata plaće

Članak 86.

(1) Mjesečnu plaću poslodavac radnicima isplaćuje najmanje jednom mjesečno. Rok za isplatu plaće je najkasnije 15. u mjesecu za protekli mjesec.

(2) U slučaju zakašnjenja isplate plaće, poslodavac je obavezan radniku isplatiti zakonske zatezne kamate.

(3) Naknada plaće iz članka 81. ovoga Pravilnika koja tereti poslodavca isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaća.

(4) Poslodavac je dužan na zahtjev zaposlenika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, uzdržavanje, sindikalne članarine i sl.).

Naknada plaće

Članak 87.

Radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio za redovno radno vrijeme u slučaju:

- godišnjeg odmora,

- plaćenog dopusta,
- blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- bolovanja zbog povrede na radu,
- invalidnosti i profesionalnog oboljenja,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja ako je upućen od poslodavca,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- sindikalnom povjereniku kada zbog sindikalne aktivnosti ne radi poslove svog radnog mjesta,
- obrazovanja ili stručnog usavršavanja u skladu s potrebama poslodavca,
- odbijanja obavljanja poslova kada nisu provedene propisane mjere zaštite na radu (za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu), ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove

Članak 88.

(1) Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio.

(2) Naknada plaće u ostalim slučajevima iz članka 87. utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio.

(3) Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, povrede, njege člana obitelji i u drugim slučajevima utvrđenim propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće u skladu s odredbama tih propisa.

(4) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini 80% njegove plaće po satu ostvarenom u razdoblju koje propisuje Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje.

Solidarnost

Članak 89.

(1) Kada tijekom radnog vijeka kod radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti zbog starosti, povrede na radu, profesionalnih i ostalih bolesti, te drugih razloga, pored prava na povoljnije uvjete rada, radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od osnovne plaće uvećane za dodatke koju je ostvario u prethodnom mjesecu prije nastupa spomenutih okolnosti.

(2) Radnik kojem do stjecanja prava na mirovinu nedostaje pet godina radnog staža ili života, zadržava do odlaska u mirovinu najmanje plaću koja se sastoji od osnovne plaće uvećane za dodatke koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti.

(3) Plaće radnika iz stavka 1. i 2. ovog članka uvećavaju se u razmjerno s rastom prosječnih plaća poslodavca.

Članak 90.

(1) Naknada plaće koja pripada invalidu od dana nastanka invalidnosti ili od dana određene opasnosti od invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije, do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto utvrđuje se u visini osnovne plaće radnog mjesta na koje je do tada bio raspoređen.

(2) Za skraćeno radno vrijeme invalidu rada pripada naknada prema propisima o invalidskom osiguranju.

Pripravnici

Članak 91.

Pripravnik s kojim je poslodavac zasnovao radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme ima za vrijeme pripravničkog staža pravo na plaću u iznosu od 85% plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

Mentorstvo

Članak 92.

Odgajatelji i stručni suradnici – članovi komisije za mentorstvo nad studentima, pripravnicima i volonterima koji imaju stalno prebivalište na području Grada Rovinja – Rovigno i općine Bale - Valle za svoj rad u mentorstvu imaju pravo na nagradu u vidu ostvarivanja dodatnih sati i to kako slijedi:

1. Mentorstvo nad studentima I i II godine:
 - a) odgajatelj16 sati (2 dana) za cjelokupni program prakse
 - b) stručni suradnik 8 sati (1 dan) za cjelokupni program prakse
2. Mentorstvo nad studentima III godine:
 - a) odgajatelj:16 sati (2 dana) za cjelokupni program prakse
4 sata za svaku održanu aktivnost studenta
 - b) stručni suradnik 8 sati (1 dan) za cjelokupan program prakse
2 sata za svako prisustvovanje aktivnosti studenta
3. Mentorstvo nad pripravnicima ili volonterima:
 - a) odgajatelj.....32 sata (4 dana) za program pripravnika ili volontera
6 sati za svaku održanu aktivnost, pripreme i konzultacije
 - b) stručni suradnik..... 16 sati (2 dana) za program pripravnika ili volontera
3 sata za svako prisustvovanje aktivnosti

U slučaju prijevremenog prekida mentorstva odgajatelj i stručni suradnik ostvaruju pripadajuće sate iz stavka 1. ovog članka proporcionalno programu i održanim ili prisustvovanim aktivnostima.

Višak ostvarenih sati za mentorstvo nad studentima i pripravnicima ili volonterima, odgajatelji i stručni suradnici koristiti će u vidu slobodnih dana sukladno potrebama organizacije rada. Jedinica obračuna i korištenja sati/dana je 1 dan = 8 sati.

Pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora

Članak 93.

(1) Radniku se isplaćuje prigodna nagrada za godišnji odmor (regres za godišnji odmor) u slučaju da navedeno pravo ostvaruju i radnici u tijelima gradske uprave Grada Rovinja - Rovigno u visini koja se osigurava za zaposlenike u tijelima gradske uprave.

(2) Prigodna nagrada iz stavka 1. ovog članka u pravilu se isplaćuje prije korištenja godišnjeg odmora.

(3) Radnici koji ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruju pravo na isplatu prigodne nagrade iz stavka 1. ovoga članka razmjerno broju mjeseci provedenom na radu u godini za koju ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(4) Za izračun razmjernog dijela regresa uzima se u obzir svaki puni mjesec radnog odnosa, odnosno 1/12 utvrđenog iznosa regresa za svaki puni mjesec proveden u radnom odnosu.

Otpremnina

Članak 94.

(1) U slučaju kada radnik odlazi u mirovinu pripada mu pravo na otpremninu u visini koju ostvaruju radnici u tijelima gradske uprave Grada Rovinja – Rovigno, a najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(2) Otpremninu je poslodavac dužan isplatiti sa posljednjom plaćom.

Jubilarne nagrade

Članak 95.

(1) Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidan rad kod poslodavca, odnosno njegovim pravnim prednicima, kada navršje:

- za 5 godina staža.....1 osnovice iz stavka 2.ovog članka
- za 10 godina staža.....1,25 osnovice iz stavka 2.ovog članka
- za 15 godina staža.....1,5 osnovice iz stavka 2.ovog članka
- za 20 godina staža.....1,75 osnovice iz stavka 2.ovog članka
- za 25 godina staža.....2 osnovice iz stavka 2.ovog članka
- za 30 godina staža.....2,5 osnovice iz stavka 2.ovog članka
- za 35 godina staža.....3 osnovice iz stavka 2.ovog članka
- za 40 godina staža.....4 osnovice iz stavka 2.ovog članka
- za 45 godina staža.....5 osnovica iz stavka 2.ovog članka

(2) Osnovica za isplatu jubilarne nagrade jednaka je osnovici koju osnivač odredi za zaposlene u gradskoj upravi i u ostalim ustanovama, a utvrđuje ju gradonačelnik svojom odlukom.

(3) Jubilarna nagrada isplaćuje se slijedeći dan računajući od dana navršavanja godina radnog staža, odnosno najkasnije sa sljedećom isplatom plaće.

(4) Iznimno, ako radniku prestaje rad kod poslodavca, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti radniku sljedećeg mjeseca po prestanku rada, a u slučaju smrti radnika njegovim nasljednicima sukladno Zakonu o nasljeđivanju.

Solidarne pomoći

Članak 96.

(1) Radnik ili njegova obitelji imaju pravo na potporu u neto iznosima kako slijedi:

- smrt radnika..... 1.327,23 EUR
- smrt člana uže obitelji radnika..... 663,61 EUR
- invalidnost radnika – jednokratno godišnje.....663,61 EUR
- bolovanje radnika duže od 90 dana (godišnje).....331,81 EUR
- otklanjanje posljedica elementarnih nepogoda.....663,61 EUR

(2) Užom obitelji radnika iz stavka 2. ovog članka smatraju se: supružnik, roditelji, djeca, usvojena djeca i djeca na skrbi.

(3) Solidarne pomoći isplaćuju se radniku ili njegovoj obitelji u trenutku nastalog slučaja, a najkasnije u roku od 8 dana od dana podneska dokumentacije.

Pokloni djeci radnika

Članak 97.

(1) Poslodavac će radniku za svako dijete do 15 godina starosti koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, u prigodi Dana Svetog Nikole isplatiti dar u iznosu koje osigurava osnivač ustanove za zaposlene u tijelima gradske uprave

Dnevnica

Članak 98.

(1) Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnic, puna naknada prijevoznih troškova i naknada punog iznosa troškova hotelskog noćenja.

(2) Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnic, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike državnog proračuna.

(3) Ugovorne strane sporazumno utvrđuju iznos dnevnice do visine neoporezivog iznosa.

(4) Iznos dnevnice umanjuje se za 30% u slučaju da je na službenom putovanju osiguran jedan obrok (ili ručak ili večera), a ukoliko su osigurana dva obroka iznos dnevnice umanjuje se za 60% (i ručak i večera).

(4) Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najmanje 24 sata prije putovanja u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

(5) Radnik 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.

(6) Ukoliko radnik koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo čije korištenje je odobreno, ima pravo na naknadu troškova u visini neoporezivog iznosa propisanog pravilnikom o porezu na dohodak.

Troškovi prijevoza

Članak 99.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i odlaska s posla u visini troškova javnog prijevoza ukoliko je udaljenost njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje 1000 metara.

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

(3) Radnik kojemu je udaljenost od mjesta prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od 1000 metara u jednom pravcu, ne ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza.

(4) Ako je od prebivališta odnosno boravišta radnika do mjesta rada organiziran javni prijevoz, radnik ima pravo na naknadu troškova mjesečne autobusne karte.

(5) Pod organiziranim javnim prijevozom u smislu ovog članka smatra se mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju.

(6) U slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg radnik ne koristi, ostvariti će pravo na naknadu troškova prijevoza do visine mjesečne autobusne karte.

(7) Ako je od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada organiziran javni prijevoz od više prijevoznika koji prometuju na toj relaciji i nude mjesečnu kartu, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati u onoj visini koja je povoljnija za poslodavca.

(8) Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza koji nudi mjesečnu kartu, naknada troškova prijevoza isplatiti će se kako slijedi:

- za udaljenost unutar granica naselja Rovinja – Rovigno (unutar granice GUP-a), a veće od 1000 metara od mjesta rada, u visini mjesečne prijevozne karte za slične udaljenosti mjesnog prijevoza najbližeg grada u Istarskoj županiji u kojem je takav prijevoz organiziran;
- za udaljenost unutar Grada Rovinja – Rovigno, a izvan granica iz prethodne alineje 0,20 eura (1,50 kuna) po prijađenom kilometru;
- za udaljenost izvan granica Grada Rovinja – Rovigno, 0,13 eura (1,00 kuna) po prijađenom kilometru.

(9) Udaljenost se u smislu ovog članka utvrđuje prema planeru Hrvatskog autokluba na temelju kartografske podloge Google maps i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenost iz stavka 3. ovog članka, kao najkraća pješačka ruta.

(10) Radnici koji su zbog opisa posla primorani na povratak na radno mjesto (npr. odgajatelji i stručni suradnici koji obavljaju dužnosti vezane za suradnju s roditeljima, edukacije, radni dogovori i ostala zaduženja po godišnjoj konkretizaciji rada, te ostali zaposlenici prema potrebi) imaju pravo na naknadu troška ponovnog dolaska.

(11) Uvjeti za ostvarivanje prava na naknadu troška ponovnog dolaska su, da je radnik po

završetku rada napustio radno mjesto te da je između završetka rada i ponovnog dolaska na radno mjesto prošlo najmanje dva sata.

(12) Putni troškovi radnika koji je bio na službenom putovanju sa službenim vozilom, računaju se od adrese službene garaže odnosno parkinga gdje je ostavljeno službeno vozilo do mjesta prebivališta odnosno boravišta radnika.

(13) Ukoliko radnik koristi službeno vozilo za dolazak i odlazak sa posla, nema pravo na naknadu troškova prijevoza.

(14) Svi radnici obvezi su službi za kadrovske poslove na posebnom obrascu dostaviti podatke kao i svaku promjenu podataka o prebivalištu odnosno boravištu te ostale podatke potrebne za obračun naknade troškova prijevoza.

(15) Naknada putnih troškova i naknada troškova prijevoza za dolazak i odlazak s posla isplaćuje se jednom mjesečno, prilikom isplate plaće, a prema stvarnom broju dolazaka na posao.

(16) Zadužuje se referent za obračun plaća za semestralno ažuriranje (lipanj – prosinac) podataka o visini iznosa autobusnih karata iz ovog članka.

(17) Visinu iznosa naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru iz stavka 8. ovog članka, Osnivač može utvrditi zasebnom odlukom bez potrebe mijenjanja odredbi ovog Pravilnika.

Božićnica

Članak 100.

(1) Radnik ima pravo na isplatu godišnje nagrade neposredno prije blagdana u slučaju da navedeno pravo ostvaruju i radnici u tijelima gradske uprave Grada Rovinja - Rovigno.

(2) Radnik koji je na dan isplate godišnje nagrade u radnom odnosu kod poslodavca manje od 12 mjeseci u tekućoj godini, ima pravo na isplatu razmjernog dijela godišnje nagrade.

(3) Za izračun razmjernog dijela godišnje nagrade uzima se u obzir svaki puni mjesec radnog odnosa, odnosno 1/12 utvrđenog iznosa godišnje nagrade za svaki puni mjesec proveden u radnom odnosu.

Sindikalna članarina

Članak 101.

(1) Računovodstvo poslodavca će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati je na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

(2) Pisanu suglasnost iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan dostaviti računovodstvu poslodavca.

Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem

Članak 102.

(1) Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

(2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

(3) Pravo poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

(4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

(5) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

VIII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu

Članak 103.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu poslodavcu, dužan je nastalu štetu naknaditi.

(2) Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovoran je za dio štete koji je prouzročio.

(3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je prouzročio, svi radnici odgovaraju za štetu i dužni su je nadoknaditi u jednakim iznosima.

(4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 104.

(1) Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojoj je počinjena šteta.

(2) Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovoga članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

Članak 105.

Ako radnik na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a tu je štetu nadoknadila Ustanova, radnik je dužan Ustanovi nadoknaditi iznos isplaćen trećoj osobi.

Članak 106.

(1) Poslodavac će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja naknade štete ako bi se radnik zbog isplate naknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.

(2) Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu prouzročio kaznenim djelom s umišljajem.

Članak 107.

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

Članak 108.

(1) Radnik ima pravo na naknadu štete od strane poslodavca ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Ustanova prouzroči štetu povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

(2) Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati.

(3) Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Ustanova će nadoknaditi prema općim propisima obveznog prava, odnosno prema ovršnoj ispravi.

(4) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

Članak 109.

Poslodavac je dužan pisano upozoriti radnika na kršenje obveza iz radnog odnosa uvjetovane ponašanjem radnika i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze.

IX. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 110.

Ugovor o radu može prestati samo u slučajevima određenim Zakonom.

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 111.

(1) Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.
- i drugim slučajevima prema zakonskim odredbama.

(2) Poslodavac je dužan u roku od osam (8) dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

(3) Poslodavac je dužan u roku od petnaest (15) dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(4) Poslodavac u potvrdi iz stavaka 2. i 3. ovog članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

Posebne odredbe o prestanku radnog odnosa

Članak 112.

(1) Radnik kojemu se tijekom radnog odnosa naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost, upućuje se na liječnički pregled o trošku poslodavca.

(2) Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(3) Radnik koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovog članka prestaje radni odnos izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(4) Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada, potvrdi da je radna sposobnost radnika bitno narušena, poslodavac donosi odluku kojom se radnik raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima.

(5) Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos i u sljedećim slučajevima:

- ako poslodavac utvrdi da odgojitelj i stručni suradnik ne ostvaruju odgojno-obrazovni program sukladno zakonu i propisu donesenom na temelju zakona,
- ako ne položi stručni ispit u propisanom roku,
- odnosno svim radnicima Poslodavca koji ne udovoljavaju čl. 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, kao i u svim drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijek otkaznog roka

Članak 113.

- (1) Otkaz mora imati pisani oblik.
- (2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
- (4) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.
- (5) 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 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.
- (6) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (7) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom 6 mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu.
- (8) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremen nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

Otkazni rok

Članak 114.

- (1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok se određuje sukladno Zakonu o radu.
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo 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.
- (3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. ovoga članka.

Članak 115.

- (1) Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu ravnatelj je dužan savjetovati se odnosno zatražiti prethodnu suglasnost sindikata (radničkog vijeća) o namjeravanoj odluci.
- (2) Kod otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga ako u roku od šest mjeseci od dana otkaza nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, ravnatelj je dužan radniku kojemu je otkazan ugovor o radu, ponuditi sklapanje novoga ugovora o radu.

X. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 116.

- (1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dana dostave akta kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti ravnatelju zahtjev za zaštitu prava.
- (2) Ako ravnatelj u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 117.

Ako ravnatelj utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz članka 116 stavka 1. ovoga Pravilnika, odbacit će zahtjev radnika.

Članak 118.

Ako postupi prema članku 116. stavak 1. ovoga Pravilnika, odlučujući o zahtjevu, ravnatelj može:

- zahtjev odbiti kao neosnovan,
- osporavani akt izmijeniti ili poništiti,
- osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt.

Dostava pismena

Članak 119.

(1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnom mjestu.

(2) Potvrdu o izvršenoj dostavi potpisuju osoba koja dostavlja pismo i radnik. Radnik treba na dostavnici sam označiti datum primitka pisma. Ako radnik odbije primitak pisma, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na potvrdi.

(3) Kada radniku pismo nije dostavljeno na radno mjesto, radniku se treba pismo dostaviti poštom na njegovu adresu. U slučaju odbijanja primitka pisma ili nepoznate adrese dostavljanje će se obaviti isticanjem pisma na oglasnoj ploči Ustanove.

(4) Kada je pismo istaknuto na oglasnoj ploči Ustanove, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od tri dana od dana isticanja pisma.

(5) Poslodavac može radniku dostaviti pisma u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavila i da ih je radnik primio, osim u slučaju kada se radi o obveznoj osobnoj dostavi.

XI. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 120.

(1) Poslodavac će osigurati radničkom vijeću, odnosno sindikalnom povjereniku u funkciji radničkog vijeća, prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

(2) Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, poslodavac će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Ustanovi koji se ravnatelju pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.

(3) Sindikalni povjerenik ima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom o radu.

Članak 121.

Za izvještavanje radničkog vijeća odnosno sindikata o poslovnim podacima poslodavca propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikatom o namjeri donošenja pojedinih odluka ovlašten je ravnatelj.

Članak 122.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća, odnosno sindikata, uredit će se sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca, odnosno Kolektivnim ugovorom.

Članak 123.

(1) Skup radnika čine svi radnici zaposleni kod poslodavca.

(2) Skup radnika saziva radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Ustanove.

(3) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika može sazvati ravnatelj.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 124.

Autentično tumačenje ovog Pravilnika daje Upravno vijeće.

Članak 125.

(1) Ovaj Pravilnik može se mijenjati i dopunjavati samo na način i u postupku po kojem je donesen.

(2) Za prava iz radnog odnosa koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjivat će se odredbe Zakona o radu odnosno za radnika najpovoljnije pravo ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije uređeno.

Članak 126.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 13. ožujka 2019., KLASA:601-02/19-06, URBROJ: 2171-01-20-01-1 te I. Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 12. veljače 2021. godine, KLASA: 012-03/21-02/01, URBROJ: 2171-01-20-21-2, II. Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 27. siječnja 2022.godine, KLASA: 301-02/22-04/1, URBROJ: 2171-01-20-04-22-01, III. Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 20.travnja 2022.godine, KLASA: 601-02/22-04/1, URBROJ: 2171-01-20-04-22-05, IV. Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 10.kolovoza 2022.godine, KLASA: 601-02/22-04/1, URBROJ: 2171-01-20-04-22-06, V. Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 23. studenog 2022.godine, KLASA: 601-02/22-04/1, URBROJ: 2171-01-20-04-22-09, VI. Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 09. veljače 2023.godine, KLASA: 011-03/23-02/02, URBROJ: 2171-01-20-23-01.

Članak 127.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca.

Klasa:011-03/24-02/1

Ur.broj:2171-01-20-24-1

Rovinj - Rovigno, _____2024. godine

Predsjednik Upravnog vijeća

Maria Tamburin

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči poslodavca dana _____, a stupio je na snagu dana _____.

Ravnateljica

Susanna Godena

5

TALIJANSKI DJEČJI VRTIĆ NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO
GIARDINO D' INFANZIA ITALIANO NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO
Omladinska – Viale della Gioventù 20
52210 Rovinj - Rovigno

In base all'articolo 28. dello Statuto del Talijanski dječji vrtić „Naridola“ Rovinj-Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj-Rovigno, il Consiglio di amministrazione alla seduta 02/24 tenutasi il giorno 13 marzo 2024 emana la seguente

DECISIONE

Viene approvata la Richiesta di iscrizione della bambina Giulietta Modrušan al Talijanski dječji vrtić „Naridola“ Rovinj-Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj-Rovigno.

Motivazione

La mamma di Giulietta Modrušan ha fatto richiesta di iscrizione della bambina all'asilo. Siccome la bambina adempie le condizioni d'iscrizione il Consiglio di amministrazione accoglie la Richiesta.

KLASA/CLASSE: 007-04/24-02-01/02
URBROJ/NUMPROT: 2171-01-20-24-5
Rovinj - Rovigno, 13 marzo 2024

Il Presidente del Consiglio di amministrazione

Maria Tamburini

TALIJANSKI DJEČJI VRTIĆ NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO
GIARDINO D' INFANZIA ITALIANO NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO
Omladinska – Viale della Gioventù 20
52210 Rovinj - Rovigno

Na temelju članka 28. Statuta Talijanskog dječjeg vrtića „Naridola“ Rovinj-Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj-Rovigno, Upravno vijeće na 02/24 sjednici održanoj dana 13. ožujka 2024. godine donosi slijedeću

ODLUKU

Prihvaća se Zahtjev za Upis djevojčice Giuliette Modrušan u Talijanski dječji vrtić „Naridola“ Rovinj-Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj-Rovigno.

Obrazloženje

Majka Giuliette Modrušan dostavila je Zahtjev za upis djevojčice. Obzirom da djevojčica ispunjava uvjete upisa Upravno vijeće prihvaća navedeni Zahtjev.

KLASA/CLASSE: 007-04/24-02/2
URBROJ/NUMPROT: 2171-01-20-24-5
Rovinj - Rovigno, 13. ožujka 2024. godine

Predsjednica Upravnog vijeća

Maria Tamburini

Laura Sošić
43-Istarske divizije 23
Rovinj-Rpivigno
Tel. 0915710788



Alla commissione per le iscrizioni del
TDV NARIDOLA ROVINJ ROVIGNO – GII NARIDOLA ROVINJ
ROVIGNO

Spettabili,

Ho presentato domanda al concorso per le iscrizioni, ma mia figlia Giulietta Modrušan, non aveva ancora compiuto un anno e non poteva essere iscritta all'asilo nido. Giulietta compie un anno il 21 marzo ed io inizio a lavorare al 1 maggio, il papà e' anche in rapporto di lavoro. Chiedo gentilmente di prendere in considerazione la mia domanda, sarei molto grata e felice se Giulietta potrebbe iniziare a frequentare l'asilo nido. Fin'ora ha fatto tutte le vaccinazioni e appena compie un anno riceverà anche la prossima.

Ringrazio in anticipo

Cordiali saluti

Laura Sošić

Rovigno, 7.03.2024

6

TALIJANSKI DJEČJI VRTIĆ NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO
GIARDINO D' INFANZIA ITALIANO NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO
Omladinska – Viale della Gioventù 20
52210 Rovinj - Rovigno

In base all'articolo 28 dello Statuto del Talijanski dječji vrtić „Naridola“ Rovinj-Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj-Rovigno, il Consiglio di amministrazione alla seduta 02/24 tenutasi il giorno 13 marzo 2024 emana la seguente

DECISIONE

Viene approvata la Relazione dell'esecuzione del bilancio per il periodo 01.01.-31.12.2023. del Talijanski dječji vrtić „Naridola“ Rovinj-Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj-Rovigno.

Motivazione

In base all'articolo 28 comma 1 dello Statuto del Talijanski dječji vrtić „Naridola“ Rovinj-Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj-Rovigno, il Consiglio di amministrazione approva la Relazione dell'esecuzione del bilancio per il periodo 01.01.-31.12.2023

KLASA/CLASSE: 007-04/24-02-01/02
URBROJ/NUMPROT: 2171-01-20-24-6
Rovinj - Rovigno, 13 marzo 2024

Il Presidente del Consiglio di amministrazione

Maria Tamburini

TALIJANSKI DJEČJI VRTIĆ NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO
GIARDINO D' INFANZIA ITALIANO NARIDOLA ROVINJ – ROVIGNO
Omladinska – Viale della Gioventù 20
52210 Rovinj - Rovigno

Na temelju članka 28. Statuta Talijanskog dječjeg vrtića „Naridola“ Rovinj-Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj-Rovigno, Upravno vijeće na 02/24 sjednici održanoj dana 13. ožujka 2024. godine donosi slijedeću

ODLUKU

Prihvaća se Izvještaj o izvršenju Proračuna za razdoblje 01.01.-31.12.2023. godine za Talijanski dječji vrtić „Naridola“ Rovinj-Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj-Rovigno.

Obrazloženje

Sukladno članku 28. stavak 1. Statuta Talijanskog dječjeg vrtića „Naridola“ Rovinj-Rovigno – Giardino d'infanzia italiano „Naridola“ Rovinj-Rovigno, Upravno vijeće prihvaća Izvještaj o izvršenju Proračuna za razdoblje 01.01.-31.12.2023. godine.

KLASA/CLASSE: 007-04/24-02/2
URBROJ/NUMPROT: 2171-01-20-24-6
Rovinj - Rovigno, 13. ožujka 2024. godine

Predsjednica Upravnog vijeća

Maria Tamburini

Proračunski korisnik 34522
TALIJANSKI DJEČJI VRTIĆ „NARIDOLA“ ROVINJ
GIARDINO D'INFANZIA ITALIANO „NARIDOLA“ ROVIGNO

Obrazloženje izvještaja o izvršenju Proračuna
za razdoblje 01.01.-31.12.2023. godinu

Realizacija prihoda: prihodi su realizirani u iznosu od 620.827,38 €

Prihodi su u odnosu na planirane ostvareni u postotku od 91,21% po izvorima financiranja kako slijedi:

IZ IZVORA 111 –opći prihodi i primici- realizirano je 453.110,11 € što je 98,23% u odnosu na plan.

IZ IZVORA 112 – opći prihodi i primici-posebni programi-zajednički dio realizirano je 4.556,32 € što je 78,02% od planiranog iznosa.

IZ IZVORA 311 – vlastiti prihodi realizirano je 76.951,55 € što je 67,39% od planiranog iznosa.

IZ IZVORA 531 –proračuni drugi nivoi-Općina Bale-realizirano je 79.561,71 € što je 97,18% u odnosu na planirano za 2023. godinu.

IZ IZVORA 551- pomoći od međunarodnih organizacija-realizirano je 1.944,66 € što je 39,60% od planiranog iznosa.

IZ IZVORA 611 –donacija od neprofitnih organizacija-realizirano je 4.703,03 € što je 114,82% od planiranog iznosa.

Obrazloženje rashoda po aktivnostima sa ocjenom uspješnosti:

Aktivnost: A103501 Redovan rad

Realizirano je 570.986,22 € što je 91,22% od planiranog iznosa.

Postotak izvršenja je 91,22%, a odnosi se na isplatu plaća i materijalnih troškova (uredski materijal, utrošena energija, materijal i dijelovi za tekuće održavanje, sitan inventar, usluge telefona, pošte, prijevoza, usluge tekućeg održavanja, komunalne usluge, osiguranje i dr).

OSTVARENI CILJEVI, AKTIVNOSTI I POKAZATELJI USPJEŠNOSTI: Osigurani su uvjeti rada u predškolskoj ustanovi, redovan program je ostvaren, planirane aktivnosti su se realizirale. Financirali su se svi materijalni i ostali troškovi, sredstva su utrošena namjenski te su računi podmireni u zakonskom roku što je omogućilo nesmetan rad ustanove.

Aktivnost: A103502 Upravno vijeće

Realiziran je iznos od 7.705,46 € što je 88,77% od planiranog iznosa. U 2023. godini održano je sedamnaest sjednica Upravnog vijeća.

OSTVARENI CILJEVI AKTIVNOSTI I POKAZATELJI USPJEŠNOSTI: Ustanovom upravlja Upravno vijeće. Članovima upravnog vijeća isplaćuje se naknada prema održanim sjednicama i prisustvovanju članova na sjednicama. U 2023. godini plaćen je rad članovima Upravnog vijeća za sedamnaest sjednica što je omogućilo pravovremeno donošenje odluka nužnih za redovito poslovanje.

Aktivnost: A103503 Program za djecu nacionalnih manjina

Realizirano je 11.753,50 € što je 110,42% od ukupno planiranog iznosa

OSTVARENI CILJEVI AKTIVNOSTI I POKAZATELJI USPJEŠNOSTI: Realiziran je program za djecu polaznike ustanova nacionalnih manjina. Nadležno Ministarstvo posebnom Odlukom osigurava sredstva za realizaciju programa za djecu polaznike ustanova nacionalnih manjina. Sredstva se ustanovi doznačuju putem proračuna Osnivača. Sredstva su namjenski utrošena za nabavu didaktičkog materijala.

Aktivnost: A103504 Program predškole

Realizirano je 806,40 € što je 88,81% od ukupno planiranog iznosa.

OSTVARENI CILJEVI AKTIVNOSTI I POKAZATELJI USPJEŠNOSTI: Proveden je program predškole. Nadležno Ministarstvo posebnom Odlukom osigurava sredstva za realizaciju programa predškole. Sredstva se ustanovi doznačuju putem proračuna Osnivača, a sredstva su utrošena za nabavu didaktičkog materijala za djecu predškolske dobi.

Aktivnost: A103513 Pomoćnici za djecu sa teškoćama u razvoju

Realizirano je ukupno 17.331,44 € što je 88,28% od ukupno planiranog iznosa.

OSTVARENI CILJEVI AKTIVNOSTI I POKAZATELJI USPJEŠNOSTI: Djeca sa teškoćama u razvoju uspješno su se uključila u predškolski sustav. U skladu sa pedagoškim standardima u programe redovitih vrtića uključena su djeca sa teškoćama u razvoju koje prate pomoćnici. Dio tih sredstva u iznosu od 10.835,44 € utrošeno je za pomoćnike za djecu sa teškoćama u razvoju kojima se isplaćuje ugovor o djelu, a financira se iz proračuna grada Rovinja.

Nadležno Ministarstvo posebnom Odlukom osigurava sredstva za realizaciju programa za djecu s teškoćama u razvoju. U 2023. Godini pristiglo nam je ukupno 6.496,00 €. Sredstva se ustanovi doznajuju putem proračuna Osnivača, a sredstva su utrošena za nabavu didaktičkog materijala namijenjenog djeci sa teškoćama u razvoju.

Aktivnost: K103503 Opremanje

Realizirano je 7.318,06 €. Postotak izvršenja je 80,86%.

Tijekom 2023.godine nabavljena je sljedeća oprema: PC Računalo za potrebe odgojitelja, uređaj za evidenciju radnog vremena, računalni programi za digitalizaciju uredskog poslovanja, profesionalna perilica rublja.

OSTVARENI CILJEVI AKTIVNOSTI I POKAZATELJI USPJEŠNOSTI: Aktivnost opremanja prostora uspješno je realizirana. Nabavkom nove opreme poboljšavaju se uvjeti rada u dječjem vrtiću.

Aktivnost: dio A102701 Gradske kulturno zabavne manifestacije

Realizirano je 531,00 €. Postotak izvršenja je 100,00%. Sredstva su utrošena za organizaciju manifestacija Karneval.

OSTVARENI CILJEVI AKTIVNOSTI I POKAZATELJI USPJEŠNOSTI: Aktivnost je uspješno realizirana. Tradicionalno i u 2023. godini sve skupine vrtića sudjelovale su zajedno sa roditeljima i odgojiteljima na povorci koju organizira grad Rovinj, tom se prilikom izrađuju kostimi na odabranoj temi.

Aktivnost: A103210 Naknada razlike u cijeni smještaja djece u vrtiće

Realizirano je 4.025,32 €. Postotak izvršenja je 75,82,73%

OSTVARENI CILJEVI AKTIVNOSTI I POKAZATELJI USPJEŠNOSTI: Aktivnost se uspješno realizirala. Program je namijenjen za podmirenje razlike u cijeni smještaja u vrtiće za roditelje slabijeg imovinskog statusa kao i roditelje koji u ustanovi imaju dvoje ili više djece ili roditelje čije dijete ima teškoće u razvoju, a prema rješenju Grada Rovinja.

Rovinj-Rovigno, 08.03.2024. godine

Ravnateljica:

Godena Susanna

