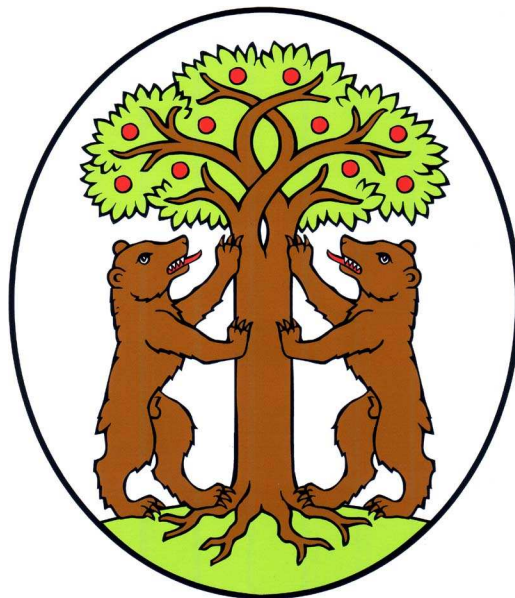


SLUŽBENE NOVINE OPĆINE VRSAR

Vrsar, 09.07.2010.

Broj: 3/10

Godina: IV



IZDAVAČ: Općina Vrsar

UREDNIŠTVO: Trg Degrassi 1, Vrsar

ODGOVORNI UREDNIK: Sandi Čuka

Izlazi po potrebi

WEB: www.vrsar.hr

OPĆINA VRSAR

I. Općinsko vijeće

- 25. Odluka vezana za izgradnju uređaja "Petalon" za pročišćavanje otpadnih voda91
- 26. Odluka o davanju suglasnosti na Pravilnik o radu Dječjeg vrtića Tići iz Vrsar92
- 27. Odluka o obavljanju dimnjačarskih poslova 116

II. Općinski Načelnik

- 3. Zaključak o naknadama matičara koji zaključuju brakove na području Općine Vrsar 120

I. Općinsko vijeće**25.**

Na temelju članka 27. i 35. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (Narodne novine broj 33/01, 60/01 – vjerodostojno tumačenje, 129/05, 109/08, 36/09), te članka 41. Statuta Općina Vrsar („Službene novine Općine Vrsar“ broj 6/09), Općinsko vijeće, na sjednici održanoj dana 08. srpnja 2010 godine, donosi slijedeću

ODLUKU**Članak 1.**

Preuzima se obveza financiranja izrade Idejnog rješenja za uređaj Petalon sa usporedbom različitih tehnologija.

Članak 2.

Za pročišćavanje otpadnih voda sa područja aglomeracije Vrsar odabire se membranska tehnologija.

Članak 3.

Ovlašćuje se USLUGA POREČ d.o.o. za provođenje postupka javnog nadmetanja za izradu: Idejnog projekta za uređaj Petalon.

Članak 4.

Ova odluka objavljuje se u „Službenim novinama Općine Vrsar i stupa na snagu osmog dana od dana objave.

KLASA: 011-01/10-01/4
URBROJ: 2167/02-02-10-7
Vrsar, 08. srpnja 2010.

OPĆINSKO VIJEĆE OPĆINE VRSAR**ZAMJENICA PREDSJEDNIKA VIJEĆA
Vesna Turković v.r.**

26.

Na temelju članka 40. stavak 1. i 2., članka 41. stavka 1. Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi ("Narodne novine" br. 10/97 i 107/07) Općinsko vijeće Općine Vrsar, na sjednici održanoj 08.07.2010. godine donosi

ODLUKU
o davanju suglasnosti na Pravilnik o radu
Dječjeg vrtića Tići iz Vrsara

Članak 1.

Daje se suglasnost Upravnom vijeću Dječjeg vrtića Tići iz Vrsara da donese "Pravilnik o radu" i to po svemu kao u Prijedlogu u prilogu ove odluke koji čini njen sastavni dio.

Članak 2.

Ova odluka stupa na snagu danom objave u "Službenim novinama Općine Vrsar".

KLASA: 021-05/10-01/7
URBROJ: 2167/02-02-10-03
Vrsar, 08. srpnja 2010.

OPĆINSKO VIJEĆE OPĆINE VRSAR

PREDSJEDNIK OPĆINSKOG VIJEĆA
Franko Matukina v.r.

Temeljem članka 41. Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi ("Narodne novine" br.10/97 i 107/2007) i članka 50. Statuta Dječjeg vrtića "Tići" Vrsar od dana 29. listopada 2001. godine, Upravno vijeće Dječjeg vrtića "Tići" Vrsar, na sjednici održanoj 21. lipnja 2010. godine donosi

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

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Dječjeg vrtića "Tići" Vrsar (u daljnjem tekstu: Poslodavac) uređuju se pitanja uvjeta rada, sklapanja i raskidanja ugovora o radu, prava i obveze Poslodavca i radnika, plaće i novčane naknade radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te druga važna pitanja za radnike zaposlene kod Poslodavca.

Članak 2.

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

Članak 3.

Odredbe ovog Pravilnika ne primjenjuju se na Poslodavca i radnika kada su odredbama kolektivnog ugovora, koji ih obvezuje, i uvjeti rada, određeni povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka odredbe kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno.

Ako se pojedina pitanja u svezi s radom urede drugačije, pisanim sporazumom između Poslodavca i Radničkog vijeća, odnosno sindikata s ovlastima Radničkog vijeća (u daljnjem tekstu: Radničko vijeće) primjenjivat će se neposredno odredbe tog sporazuma.

Članak 4.

Pri stupanju radnika na rad, ravnatelj će upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu.

Poslodavac će omogućiti radniku, bez ograničenja, uvid u odredbe ovoga Pravilnika i druge propise kojima su uređeni radni odnosi, zaštita, prava i obveze radnika.

Članak 5.

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

Poslodavac će poštovati 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.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

a) Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kada se Poslodavac i radnik suglase o bitnim uglavcima ugovora.

Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan ravnatelju priopćiti osobne podatke koji su u svezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Poslodavac ne smije kod sklapanja ugovora o radu tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Kada su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili općim aktom Poslodavca za pojedine radnike, odnosno poslove određeni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, Poslodavac će sklopiti ugovor o radu sa radnicima koji ispunjavaju te uvjete.

Iznimno, ako nije moguće zasnovati radni odnos sa osobom koja ispunjava potrebne uvjete, može se izabrati i osoba koja ne ispunjava uvjete, a s njom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme, najdulje na godinu dana.

Članak 7.

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

1. strankama te njihovu prebivalištu odnosno sjedištu,
2. mjestu rada radnika, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu, naravi ili vrsti radnog mjesta na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu otpočinjanju rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
7. otkaznim rokovima kojih se moraju pridržavati radnik i Poslodavac,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, pravo na naknadu plaće te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

U slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, pod zakonskog akta, ovog i drugih pravilnika, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 8.

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

Potvrda iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati sve podatke navedene u članku 7. ovog Pravilnika.

Članak 9.

Ugovor o radu sklapa, odnosno pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu izdaje, za Poslodavca, ravnatelj.

b) Sklapanje ugovora o radu s odgojiteljima i stručnim suradnicima**Članak 10.**

Sklapanju ugovora o radu s odgojiteljima i stručnim suradnicima (u daljnjem tekstu: odgojitelji) prethodi postupak izbora.

Odgojitelji se biraju na temelju javnog natječaja koji raspisuje Upravno vijeće. Natječaj se objavljuje u dnevnom tisku.

Članak 11.

Javni natječaj iz članka 10. obvezno sadrži:

1. naziv i sjedište Poslodavca,
2. naziv radnog mjesta,
3. uvjete kojima stručni djelatnici trebaju udovoljiti za sklapanje ugovora o radu,
4. vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu,
5. rok u kojem kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj.

Članak 12.

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

S izabranim kandidatom ravnatelj sklapa ugovor o radu u skladu s člankom 7. ovoga Pravilnika, uz prethodno predočenje uvjerenja o zdravstvenoj sposobnosti kandidata.

Članak 13.

Prije izbora odgojitelja mogu se provjeriti njihove stručne i radne sposobnosti.

Prethodno provjeravanje sposobnosti provodi se testiranjem, određivanjem da obave neki posao, razgovorom i sl.

Prethodno provjeravanje sposobnosti odgojitelja obavlja komisija koju imenuje ravnatelj, a čine je ravnatelj, radnik iste ili srodne struke i radnik koji ima najmanje isti stupanj stručne sprema kao i kandidat čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.

Uspjeh radnika na prethodnoj provjeri znanja i sposobnosti iskazuje se ocjenom "zadovoljava" i "ne zadovoljava".

Članak 14.

Sudionike natječaja za izbor odgojitelja koji nisu izabrani Poslodavac o tome obavještava i vraća im natječajnu dokumentaciju u roku od 8 dana od dana izbora.

c) Sklapanje ugovora o radu s ostalim radnicima**Članak 15.**

Za obavljanje ostalih poslova ravnatelj može sklopiti ugovor o radu sa svakom osobom koja ispunjava opće uvjete za sklapanje ugovora o radu, uvjete iz Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada, potrebne zdravstvene uvjete (uz obvezno prethodno

predočenje uvjerenja o zdravstvenoj sposobnosti) i za koju ocijeni da će potrebne poslove moći uspješno obavljati.

Sklapanju ugovora o radu sa radnicima iz prethodnog stavka ne prethodi oglas ili natječaj.

Poslodavac će objaviti oglas ili natječaj za sklapanje ugovora o radu sa radnicima iz stavka 1. ovoga članka samo ako ravnatelj ocijeni da je to prijeko potrebno.

Članak 16.

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

d) Probni rad

Članak 17.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

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

Članak 18.

Probni rad radnika prati ravnatelj ili radnik odnosno komisija, koje ravnatelj za to ovlasti.

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

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida uz otkazni rok od osam dana, računajući od dana isteka probnog rada.

e) Trajanje ugovora o radu

Članak 19.

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

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

Članak 20.

Poslodavac može sklopiti sa radnikom ugovor o radu na određeno vrijeme u slučaju:

1. zamjene privremeno nenazočnog radnika,
2. privremenog povećanja opsega poslova,
3. privremenih poslova za koje postoji iznimna potreba,
4. ostvarenja određenog poslovnog pothvata,
5. zapošljavanja odgojitelja koji ne ispunjava potrebne uvjete najdulje do kraja pedagoške godine,

6. zapošljavanja odgojitelja bez natječaja, do 90 kalendarskih dana tijekom pedagoške godine.

U slučajevima iz stavka 1. točka 5. i 6. ravnatelj sklapa sa odgojiteljem ugovor o radu bez prethodne odluke Upravnog vijeća o izboru odgojitelja.

Članak 21.

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

O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka ravnatelj je dužan izvijestiti radnika usmeno ili pismeno.

III. PRIPRAVNICI

Članak 22.

Ukoliko se na natječaj za odgojitelje ne prijave kandidati koji imaju položen stručni ispit, može se primiti kandidat koji nema položen stručni ispit uz obvezu stažiranja kao pripravnik i polaganja stručnog ispita.

Članak 23.

Pripravnici kod Poslodavca su odgojitelji koji se prvi put zapošljavaju kao odgojitelji i stručni suradnici, bez radnog iskustva u struci.

Pripravnikom iz stavka 1. ovog članka smatra se i odgojitelj i stručni suradnik koji je, prije nego što se zaposlio u Vrtiću, na poslovima i zadaćama odgojitelja i stručnog suradnika, stekao najmanje 12 mjeseci radnog iskustva u svojoj struci izvan Vrtića.

Članak 24.

Pripravnički staž traje godinu dana. Nakon isteka pripravničkog staža u roku od godine dana, pripravnik je dužan položiti stručni ispit.

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

Rok iz prethodnog stavka ne teče za vrijeme porodnog dopusta, privremene nesposobnosti za rad i vojne službe.

Članak 25.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita Poslodavac će primjenjivati odredbe Pravilnika o načinu i uvjetima polaganja stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću i provedbene propise koje donosi Ministarstvo prosvjete i športa.

Članak 26.

Poslodavac će u skladu sa svojim mogućnostima osigurati stažiranje i odgojiteljima bez radnog iskustva u statusu volontera.

Volonterski rad ne može trajati dulje od pripravničkog staža.
S volonterom ravnatelj sklapa pisani ugovor o volonterskom radu.

IV RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 27.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

Ako se zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom odredi radno vrijeme kraće od radnog vremena iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac će to kraće radno vrijeme potvrditi kao puno radno vrijeme radnika.

Članak 28.

Strukturu radnog vremena radnika utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj u skladu sa Zakonom o predškolskom odgoju i naobrazbi, provedbenim propisima donesenim temeljem tog zakona i godišnjim planom i programom rada Poslodavca.

Članak 29.

Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana.

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se u jednokratnom dnevnom trajanju, jednokratnom dnevnom trajanju u smjenskom radu, a prema potrebi i naravi posla dnevno radno vrijeme može biti i dvokratno o čemu odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.

Članak 30.

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

Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor osim ukoliko za to ima opravdani razlog što ocjenjuje ravnatelj.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 31.

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

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

Članak 32.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređenu sve radne dane tijekom tjedna ili samo u neke dane u tjednu, o čemu odlučuje ravnatelj.

Članak 33.

Radnici koji rade s nepunim radnim vremenom imaju ista prava kao i radnici koji rade s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta, osim prava na dnevni odmor (stanku).

Članak 34.

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

Članak 35.

Sa odgojiteljima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, u slučaju potrebe povećanja opsega radnog vremena, sklopit će se aneks ugovora ili novi ugovor o radu bez prethodnog objavljivanja javnog natječaja.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 36.

Pravo na skraćeno radno vrijeme radnik koristi sukladno odredbama odgovarajućih zakonskih propisa i odredbama kolektivnog ugovora.

Radnik koji radi na poslovima sa skraćenim radnim vremenom ne smije na takvim poslovima raditi prekovremeno niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Članak 37.

Poslodavac će uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada te u drugim slučajevima prijekne potrebe.

Članak 38.

U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan raditi dulje od punog radnog vremena, i to do 10 sati tjedno.

O prekovremenom radu odlučuje ravnatelj.

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

Izuzetno od stavka 3. ovog 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.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 39.

Ako unutarnje ustrojstvo, odnosno godišnji plan i program rada zahtjeva, puno i nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 1. ovog članka ne smije biti prosječno duže od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od 52 sata tjedno.

Radniku koji radi nepuno radno vrijeme u Predškolskoj ustanovi i kod drugog poslodavca, može se odrediti preraspodjela radnog vremena samo uz njegov pristanak.

Radno vrijeme trudnice, majke s djetetom do tri godine starost i samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti ravnatelj može prerasporediti samo uz pisani pristanak tih radnika.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj, u skladu s kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca.

Ako preraspodjela radnog vremena nije uređena kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između Poslodavca i radničkog vijeća, ravnatelj ne može odlučiti o preraspodjeli radnog vremena prije nego što za to dobije suglasnost inspektora rada.

IV. ODMORI I DOPUSTI

Članak 40.

Radnici koji rade najmanje 6 sati na dan imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, koja se ne ubraja u radno vrijeme.

Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima se može skratiti radno vrijeme za 30 minuta ili pravo na stanku osigurava se kroz preraspodjelu radnog vremena ili pravo na stanku osigurava se višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

Članak 41.

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

Članak 42.

Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.

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

Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovog članka određuje ravnatelj.

Članak 43.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 do najviše 30 radnih dana.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, dani tjednog odmora, te razdoblja privremene nesposobnosti radnika za rad.

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

Privremena nesposobnost za rad, vojna služba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustva s rada ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 3. ovog članka.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora i pravo na godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa sukladno zakonu.

Članak 44.

Svaki radnik koji ispunjava uvjete za godišnji odmor ostvaruje 20 radnih dana godišnjeg odmora na što se dodaju radni dani utvrđeni:

- | | |
|--|--------|
| 1. za svakih pet godina radnog staža | 3 dana |
| 2. za obavljanje poslova za koje je potrebna visoka stručna sprema | 3 dana |
| 3. za obavljanje poslova za koje je potrebna viša stručna sprema | 2 dana |
| 4. za obavljanje poslova za koje je potrebna srednja stručna sprema, VKV, KV, NSS i NKV | 1 dana |
| 5. majci s jednim, dvoje ili više djece do 7 godina starosti | 2 dana |
| 6. majci s jednim, dvoje ili više djece od 7 do 12 godina starosti | 1 dan |
| 7. samohranom roditelju ili staratelju | 1 dan |
| 8. roditelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju po ocjeni zdravstvene ustanove ili djeteta s utvrđenim invaliditetom | 3 dana |

Radnici koji rade s nepunim radnim vremenom, imaju pravo na dodatke iz stavka 1. ovog članka razmjerno opsegu radnog vremena.

Članak 45.

Radnik se posebnom odlukom obavještava o korištenju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Odlukom se određuje dužina godišnjeg odmora za svakog radnika, na temelju odredbi ovog Pravilnika.

Odluku o korištenju godišnjeg odmora izdaje ravnatelj.

Raspored korištenja godišnjih odmora, uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem, ravnatelj treba donijeti najkasnije do 20. lipnja tekuće godine.

Članak 46.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju, odnosno u dva dijela.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po svojoj želji pod uvjetom da o tome obavijesti ravnatelja najmanje tri dana prije, ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.

Članak 47.

U jednoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na dopust do sedam radnih dana uz naknadu plaće (plaćeni dopust), za važne osobne potrebe i to za:

1. sklapanje braka radnika	6 dana
2. rođenje djeteta	3 dana
3. smrti člana uže porodice (roditelji, braćni drug, djeca, braća i sestre, unuci)	7 dana
4. teške bolesti užeg člana obitelji	3 dana
5. teške bolesti člana uže obitelji izvan mjesta stanovanja	5 dana
6. selidbe u drugo mjesto	3 dana
7. selidbe u istom mjestu	2 dana
8. elementarne nepogode (u slučaju da se desi na radnom mjestu i kod kuće, o prioritetu odlučuje ravnatelj)	5 dana
9. obavljanje neodgodivih privatnih poslova (poziv na sudsku raspravu ili upis malodobnog djeteta u školu van mjesta stanovanja te drugi slučajevi po procjeni ravnatelja)	3 dana
10. smrti roditelja bračnog druga radnika	2 dana
11. smrti brata ili sestre bračnog druga radnika	2 dana
12. dobrovoljno davanje krvi (za svako davanje)	2 dana
13. sklapanje braka djece radnika	3 dana
14. smrti ostalih srodnika radnika u pravoj liniji (baka, djed)	2 dana
15. stručnog školovanja i osposobljavanja	5 dana
16. obrazovanja za potrebe sindikata i radničkog vijeća	5 dana

Izuzetno, radnik ima pravo na više od 7 radnih dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini, ako se tijekom iste godine ponovi slučaj iz stavka 1. ovog članka.

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

Ako se u vrijeme nastupa slučajeva iz stavka 1. ovog članka radnik nalazi na godišnjem odmoru ili bolovanju, nema pravo na plaćeni dopust.

Članak 48.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust do 15 dana tijekom kalendarske godine u slučaju liječenja teške bolesti na vlastiti trošak.

Broj dana plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka na pisani zahtjev radnika određuje ravnatelj u roku od tri dana od dana podnošenja zahtjeva.

Članak 49.

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

Članak 50.

Radniku se može, na njegov pisani zahtjev, odobriti neplaćeni dopust, ako to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca u slijedećim slučajevima:

1. obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja, polaganja ispita i dr.
2. njege bolesnog člana uže obitelji,
3. liječenja o trošku radnika,
4. obavljanja osobnih i obiteljskih poslova
5. sudjelovanja u kulturnim, umjetničkim i športskim priredbama i aktivnostima
6. produljenja oporavka nakon teže bolesti.

Neplaćeni dopust do 30 dana u jednoj kalendarskoj godini odobrava ravnatelj, a preko 30 dana Upravno vijeće.

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

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 51.

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

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

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

Članak 52.

Radnik je obvezan dostaviti pravodobno osobne podatke i isprave:

- koji se odnose na ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- školovanju, osposobljavanju i usavršavanju,
- zdravstvenom stanju i smanjenoj radnoj sposobnosti,
- u svezi sa zaštitom majčinstva,
- za obračun poreza na dohodak i obračun osobnih odbitaka,
- ostale podatke i isprave važne za ostvarivanje nekog prava u svezi s radom.

Podatke iz stavka 1. ovog članka, kao i sve promjene podataka, radnik mora pravodobno dostaviti ravnatelju.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta, za koje Poslodavac nije odgovoran.

Članak 53.

Ravnatelj će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Članak 54.

Poslodavac se obvezuje štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, na način da će osigurati uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

U cilju zaštite dostojanstva radnika Poslodavac će osobito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Članak 55.

Poslodavac će imenovati osobu koja je ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Osoba iz stavka 1. obvezna je što je moguće prije ispitati navode radnika koji je podnio pritužbu.

U postupku rješavanja pritužbi radnika imenovana osoba može, ako to ocjeni potrebnim, zatražiti izjašnjavanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba.

Imenovana osoba ovlaštena je ispitati pažljivo svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika.

O svim radnjama koje je provela, ovlaštena osoba obvezna je voditi zabilješke.

Radnik koji je podnio pritužbu, kao i radnik od kojeg se uzima izjava povodom pritužbe, može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik, predstavnik radničkog vijeća ili odvjetnik.

Članak 56.

Imenovana osoba je po primitku pritužbe obvezna izvijestiti Poslodavca o podnijetoj pritužbi i predložiti potrebne radnje radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

Poslodavac se obvezuje u svim slučajevima podnijete pritužbe za uznemiravanje osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.

Poslodavac će ovisno o okolnostima slučaja, poduzeti odgovarajuće radnje radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika (dručkiji raspored radnog vremena, promjena mjesta rada, ponuda ugovora o radu za privremeno obavljanje drugih poslova i sl.)

Članak 57.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu radne obveze zbog čega će Poslodavac, u odnosu na radnike za koje se utvrdi da su tako postupali prema radniku koji je podnio pritužbu, ali i u svim drugim slučajevima za koje se nesporno utvrdi takvo ponašanje, poduzeti zakonom propisane mjere.

Članak 58.

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad ako smatra da su poduzete mjere neprimjerene dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako je pritužba podnijeta u odnosu na radnika koji je ovlašten primiti pritužbe, za taj slučaj Poslodavac će imenovati odmah po primitku pritužbe drugu osobu koja će biti ovlaštena postupati u tom slučaju prema odredbama ovog Pravilnika o zaštiti dostojanstva radnika.

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

Za vrijeme prekida rada prema odredbama ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 59.

Svi podaci prikupljeni u postupku rješavanja pritužbe radnika predstavljaju tajnu te se istima rukuje na način i po postupku utvrđenom za čuvanje i dostavu podataka.

Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka predstavlja težu povredu radne obveze.

VI. PLAĆE I NAKNADE

Članak 60.

Poslodavac je dužan radniku za njegov rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće
- stimulatívni dio plaće
- dodatak na osnovnu plaću za radni staž
- dodatak na osnovnu plaću za rad u posebnim uvjetima

1. Osnovna plaća

Članak 61.

Radnik ima pravo na osnovnu plaću za puno radno vrijeme, normalni učinak i normalne uvjete rada, koja se utvrđuje tako da se množi iznos osnovice i koeficijenta složenosti poslova pojedinih radnih mjesta.

Članak 62.

Bruto osnovicu za obračun plaća utvrđuje osnivač posebnom odlukom.

Članak 63.

Koeficijent složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđuje se kako slijedi:

R.b.	Naziv radnog mjesta	Koeficijent
1	Ravnatelj	3,6800
2	Psiholog	2,2000
3	Odgojitelj	1,9500
4	Glavna Kuharica	1,4600
5	Kuharica	1,3900
6	Pomoćna kuharica	1,0700
7	Spremačica	1,0000
8	Kućni majstor	1,3900
9	Pralja	1,0000

Osnovna plaća iz članka 61. stavak 1. ovog Pravilnika povećava se:

- za svaku navršenu godinu radnog staža 0,5%,
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom i nedjeljom 35%
- za rad na dane blagdana i neradne dane određene zakonima 50%

2. Stimulativni dio plaće

Članak 64.

Radnik koje svoje poslove i radne zadatke obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate, ravnatelj može povećati plaću do 15%.

Postotak povećanja ravnatelj utvrđuje samostalno ili na prijedlog radnika koji neposredno rukovodi i nadgledava radnika.

Ravnatelj će koristiti mogućnost stimulacije radnika osobito kad radnik utječe na redovitost, pravovremenost i urednost u izvršavanju poslova, a posebno ako takav rad utječe na kvalitetu rada drugih radnika.

Članak 65.

Poslodavac ne smije radniku obračunavati i isplaćivati plaću u iznosu manjem od iznosa utvrđenog zakonom i drugim propisima, kolektivnim ugovorom ili važećem Pravilnikom kojim je to regulirano.

Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno i to najkasnije do 15-tog dana u mjesecu za protekli mjesec. Radnik slobodno može izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.

Članak 66.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojem ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Zakonom, drugim propisima ili kolektivnim ugovorom određuje se razdoblje iz stavka 1. ovog članka za koje se naknade isplaćuje na teret Poslodavca.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca, ako zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.

Članak 67.

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

Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovog članka dati prije nastanka potraživanja.

Poslodavac može prisilno ustegnuti najviše polovicu plaće ili naknade plaće radniku radi ispunjenja obveze zakonskog uzdržavanja, a za ostale obveze može se prisilno ustegnuti najviše jedna trećina plaće radnika.

3. Putni troškovi

Članak 68.

Radnik ima pravo na naknadu putnih troškova za dolazak i odlazak s posla u visini putne karte javnog prijevoza u jednom smjeru od mjesta rada prema mjestu stanovanja do maksimalne udaljenosti od 25 km.

Ukoliko je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada više od 25 km, priznaje se naknada putnog troška u visini putne karte javnog prijevoza u jednom smjeru od mjesta rada prema mjestu, koje je najbliže mjestu stanovanja, a nije udaljeno više od 25 km od mjesta rada.

VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 69.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navršiti 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog nesposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Postupak koji prethodi prestanku ugovora o radu provodi i odluke koje imaju za posljedicu prestanak ugovora o radu donose, u ime poslodavca Upravno vijeće i ravnatelj.

U svezi sa stavkom 1. ovog članka Upravno vijeće:

- 1) donosi odluku o prestanku ugovora o radu kada prestane potreba za radom radnika zbog gospodarskih, tehničkih i organizacijskih razloga,
- 2) donosi odluku o prestanku ugovora o radu kada radnik ne može obavljati ugovorene poslove zbog trajnih osobina,
- 3) donosi odluku o prestanku ugovora o radu kada radnik krši obveze iz radnog odnosa,
- 4) donosi program zbrinjavanja viška radnika,
- 5) donosi odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu.

U svezi sa stavkom 1. ovog članka ravnatelj:

- 1) sklapa sa radnikom sporazum o prestanku ugovora o radu,
- 2) izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme,

- 3)izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu kada radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja,
- 4)izdaje pisano upozorenje radniku kada utvrdi da radnik krši obveze iz radnog odnosa,
- 5)osigurava dokaze o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu,
- 6)izvršava i prati izvršavanje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova,
- 7)izdaje radniku na njegov zahtjev nakon prestanka radnog odnosa potvrdu o vrsti poslova koje je radnik obavljao i trajanju radnog odnosa.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 70.

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

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

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
- datum prestanka ugovora o radu
- međusobna prava i obveze poslodavca i radnika.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 71.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

a) Redoviti otkaz poslodavca

Članak 72.

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

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

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopuštenje samo ako Poslodavac ne može rasporediti radnika na drugo radno mjesto ili obrazovati i osposobiti za rad na nekim drugim poslovima.

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

Ako se u roku od šest mjeseci od dana otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga promjene okolnosti i ponovno nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, Poslodavac će radniku kojem je otkazala ugovor o radu, ponuditi sklapanje novog ugovora o radu.

Članak 73.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

b) Redoviti otkaz radnika

Članak 74.

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

c) Izvanredni otkaz

Članak 75.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 76.

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

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

d) Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 77.

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

Za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta i dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju te petnaest dana nakon prestanka trudnoće, odnosno prestanka korištenja tih prava, trudnici odnosno osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava, prestaje ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, istekom vremena na koje je sklopljen taj ugovor.

Članak 78.

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

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takve izmjene ugovora.

Članak 79.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Ravnatelj mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

4. Posebne odredbe o prestanku radnog odnosa stručnih djelatnika

Članak 80.

Odgojitelj kojem se tijekom radnog staža naruši psihofizičko zdravlje do te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost, upućuje se na liječnički pregled.

Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Odgojitelju koji odbije izvršiti odluku iz prethodnog stavka prestaje radni odnos izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove ili medicine rada potvrdi da je radna sposobnost odgojitelja bitno narušena, Upravno vijeće donosi odluku kojom se odgojitelj oslobađa rada s djecom te ga, ako postoji mogućnost, raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima.

Odgojitelj koji odbije raspored sukladno stavku 4. ovoga članka, prestaje radni odnos izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Odgojitelju prestaje radni odnos i u slučaju:

- ako Poslodavac utvrdi da stručni djelatnik ne ostvaruje odgojno-obrazovni program sukladno zakonu i propisu donesenom na temelju zakona,
- ako ne položi stručni ispit u propisanom roku,
- ako za vrijeme rada kod Poslodavca bude pravomoćno osuđen za kazneno djelo protiv dostojanstva ličnosti i morala, kazneno djelo protiv braka, obitelji i mladeži, kazneno djelo protiv života i tijela te za kazneno djelo protiv Republike Hrvatske ili ako mu bude izrečena sigurnosna ili zaštitna mjera zabrane obavljanja djelatnosti odgoja i naobrazbe.

5. Otkazni rok

Članak 81.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je:

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

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

Otkazni rok iz stavka 1. uvećava se za mjesec dana osobama s invaliditetom (korisnik novčane naknade do zaposlenja koja je to pravo ostvarila na temelju propisa o socijalnoj skrbi, osoba s profesionalnom nesposobnošću za rad prema propisima o mirovinskom osiguranju, osoba koja je ostvarila pravo na profesionalnu rehabilitaciju prema propisima o zaštiti vojnih i civilnih invalida rata, osoba koja je ostvarila pravo na profesionalnu rehabilitaciju prema propisima o pravima hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihovih obitelji, učenik s teškoćama u razvoju i učenik s većim teškoćama u razvoju prema propisima o srednjem školstvu).

Uvećanje iz stavka 3. ne odnosi se na slučaj redovitog otkaza zbog krivnje radnika.

Članak 82.

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

Članak 83.

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

Članak 84.

Poslodavac je obvezan savjetovati se sa radničkim vijećem o otkazivanju određenog ugovora o radu, u slučaju, na način i pod uvjetom propisanim zakonom.

5. Otpremnina

Članak 85.

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

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u iznosu od jedne polovine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

Prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u iznosu šest prosječnih mjesečnih plaća. Visina prosječne mjesečne plaće izračunava se na osnovi plaća isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca rada prije odlaska u mirovinu.

VIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 86.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

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

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

Članak 87.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se u pravilu, neposrednim uručivanjem radniku.

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

Kad ne postoji mogućnost dostavljanja prema stavku 1. ovog članka, radniku će se pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči poslodavca.

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

IX. RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 88.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana. Subota se ne smatra radnim danom u pogledu ostvarivanja prava radnika po osnovi rada (godišnji odmor i dopusti).

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj, nakon prethodnog savjetovanja sa sindikatom.

Raspored i trajanje radnog vremena utvrđenog prema odredbama stavka 2. ovog članka, može se izmijeniti Odlukom ravnatelja zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena.

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

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 89.

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

Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

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

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

Članak 90.

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

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 91.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 500,00 kn, ako je prouzrokovana:

- izazivanjem nereda ili fizičkim napadom na drugog radnika u vrijeme rada,
- neopravdanim izostankom s rada,
- zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
- zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
- nemarnim obavljanjem poslova i zadaća,
- propuštanjem obveznog zdravstvenog pregleda u propisanim rokovima,
- prestankom rada prije isteka otkaznog roka.

Ako ravnatelj utvrdi da je nastala šteta veća od iznosa iz stavka 1. ovog članka, može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Članak 92.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno, ili krajnjom nepažnjom, uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos isplaćen trećoj osobi.

Članak 93.

Poslodavac će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja naknade štete ako bi se radnik zbog isplate naknade našao u teškoj socijalnoj i materijalnoj situaciji.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu prouzročio kaznenim djelom s umišljajem.

Članak 94.

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

Članak 95.

Radnik ima pravo na naknadu štete od Poslodavca ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Poslodavac prouzroči štetu povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovog članka radnik mora dokazati.

Nastalu štetu iz stavka 1. ovog članka Poslodavac će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima.

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknada štete.

XI. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 96.

Radnici imaju pravo izabrati radničko vijeće odnosno jednoga ili više svojih predstavnika koji će ih zastupati u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

Na broj članova, izbornu razdoblje, način provođenja izbora, ovlaštenja i rad radničkog vijeća primjenjuju se odredbe zakona.

Članak 97.

Poslodavac će osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetani rad.

Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Poslodavac će uvjete iz stavka 1. ovog članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku koji se je ravnatelju Predškolske ustanove pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.

Članak 98.

Kada u postupku donošenja odluka Poslodavca sudjeluje radničko vijeće ili sindikalni povjerenik, Poslodavac će ih pravodobno obavijestiti o namjeri donošenja pojedinih odluka.

Kod donošenja odluka iz stavka 1. ovog članka Poslodavac će radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku dostaviti i svu dokumentaciju koja je u svezi s donošenjem odluke.

Članak 99.

Za obavješćivanje radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika o poslovnim podacima Poslodavca propisanim zakonom, zadužen je ravnatelj.

Članak 100.

Ako radnici utemelje radničko vijeće, pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća uredit će se sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca.

Članak 101.

Skup radnika čine svi zaposleni u ustanovi.

Ravnatelj je dužan najmanje dva puta tijekom godine sazvati skup radnika u rokovima određenim godišnjim programom rada radi obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju ustanove, te o radu radničkog vijeća.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**Članak 102.**

Odgovitelj sa srednjom stručnom spremom i više od 25 godina radnog staža izjednačen je u svim pravima sa odgojiteljima sa višom stručnom spremom.

Članak 103.

Ugovor o radu s ravnateljem sklapa Upravno vijeće, odnosno njegov predsjednik.

Članak 104.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Pravilnik se mijenja i dopunjuje na način koji je propisan za njegovo donošenje.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA
Boris Juričević v.r.

RAVNATELJ
Venis Gregurović v.r.

27.

Na temelju članka 4. Zakona o zaštiti od požara ("Narodne novine", broj 58/93, 33/05, 107/07), članka 11. stavka 2. Zakona o komunalnom gospodarstvu ("Narodne novine", broj 26/03, 82/04, 178/04, 38/09, 79/09), članka 4. Odluke o komunalnim djelatnostima na području općine Vrsar ("Službene novine Općine Vrsar", broj 1/08, 6/09), te članka 40. Statuta Općine Vrsar ("Službene novine Općine Vrsar", broj 6/09), Općinsko vijeće Općine Vrsar na svojoj sjednici 08.07.2010. god. donijelo je

O D L U K U
o obavljanju dimnjačarskih poslova

Članak 1.

Radi sprečavanja uzroka požara i opasnosti od zagađenja plinovima i dimom, ovom odlukom propisuju se organizacija i način obavljanja dimnjačarskih poslova na području općine Vrsar, obveza čišćenja i kontrole dimovodnih objekata i uređaja za loženje s rokovima izvršenja, te nadzor nad obavljanjem dimnjačarskih poslova.

Članak 2.

Pod dimovodnim objektima u smislu ove odluke podrazumijevaju se :

- dimnjaci
- dimovodne cijevi
- priključne cijevi
- dimovodni kanali
- ložišta-štednjaci u domaćinstvima, peći za centralno grijanje, pekarske peći, peći za pripremanje hrane u ugostiteljskim objektima, školama, vrtićima i sl.

Članak 3.

Dimnjačarski poslovi, kao komunalna djelatnost na području općine Vrsar, obavljaju se isključivo temeljem ugovora o koncesiji.

Članak 4.

Obavijest o namjeri davanja koncesije s utvrđenim uvjetima natječaja-brojem koncesija, početnim iznosom naknade za koncesiju, rokom trajanja koncesije, rokom dostave ponude- objavljuje načelnik Općine Vrsar, a odluku o dodjeli koncesije donosi općinsko vijeće Općine Vrsar, sukladno Zakonu o komunalnom gospodarstvu i Zakonu o koncesijama.

Temeljem odluke o dodjeli koncesije, načelnik Općine Vrsar sklapa ugovor o koncesiji s odabranim koncesionarom.

Članak 5.

Koncesija za obavljanje dimnjačarskih poslova daje se na vrijeme do 5 godina.

Članak 6.

Ugovor o koncesiji može se otkazati i prije isteka vremena na koji je koncesija dodijeljena

- ako se dimnjačarski poslovi ne obavljaju u skladu s odredbama ove odluke,
- ako se za obavljenju uslugu naplaćuje veća cijena od ugovorene,
- ako se za obavljenju uslugu ne izdaju računi,
- ako se o uočenim nedostacima na dimovodnim objektima koji predstavljaju potencijalnu opasnost za izbijanje požara ne obavijesti nadležna inspekcija za zaštitu od požara,
- u ostalim slučajevima kad se ne poštuju ugovorne obveze.

Članak 7.

Koncesionar može ugovor o koncesiji otkazati i prije isteka vremena na koji je koncesija dana, pod uvjetom da o tome pismeno obavijesti Općinu Vrsar najmanje tri mjeseca prije prestanka obavljanja usluge.

Članak 8.

Za dodjelu koncesije plaća se naknada.

Početni iznos naknade za koncesiju utvrđuje načelnik Općine Vrsar.

Naknada je prihod proračuna Općine Vrsar i koristi se za građenje objekata i uređaja komunalne infrastrukture.

Članak 9.

Dimovodni objekti iz članka 2. ove odluke podliježu obveznom čišćenju i kontroli jednom godišnje, u pravilu početkom sezone korištenja.

Korisnici dimovodnih objekata obvezni su jednom godišnje omogućiti mjerenje izlaznih plinova, te stupanj korisnosti kotlova.

Nalaz s utvrđenim rezultatima mjerenja dostavlja se korisniku u pisanom obliku.

Obveznom čišćenju ne podliježu štednjaci i priključne cijevi u domaćinstvima za koje postoji obveza da ih čisti njihov vlasnik ili korisnik, kao i dimovodni objekti u domaćinstvima koji se ne koriste, pod uvjetom da su ih njihovi korisnici odjavili ovlaštenom dimnjačaru.

Na zahtjev korisnika ili ako to zahtijevaju sigurnosni razlozi, obaviti će se čišćenje i kontrola dimovodnih objekata i izvan roka utvrđenim ovom odlukom, kao i onih dimovodnih objekata koji ne podliježu obveznom čišćenju.

Članak 10.

Vlasnici, odnosno korisnici stambenih i poslovnih objekata dužni su omogućiti redovno čišćenje i kontrolu dimovodnih objekata.

Radi omogućavanja redovnog čišćenja dimovodnih objekata pristup do vratašca dimnjaka ili dimovodnog kanala mora biti uvijek slobodan.

Članak 11.

Ovlašteni dimnjačar dužan je čišćenje dimovodnih objekata obaviti na način kojim se korisniku ne nanosi šteta.

Ovlašteni dimnjačar dužan je, nakon obavljenog čišćenja, čađu koja pada u ložište, sabiralište ili oko dimovodnog objekta očistiti, sakupiti i neškodljivo ukloniti na propisan način.

Kod dimovodnih objekata koje, zbog prekomjerne naslage čađe, nije moguće temeljito očistiti, obaviti će se spaljivanje čađe. Pri spaljivanju čađe u dimovodnom objektu, ovlašteni dimnjačar dužan je poduzeti sve mjere opreza.

Članak 12.

Ovlašteni dimnjačar dužan je korisnike dimovodnih objekata obavijestiti o vremenu čišćenja isticanjem pisane obavijesti na ulazu u objekt na vidnom mjestu, najmanje 24 sata prije obavljanja čišćenja.

Članak 13.

Naknada za dimnjačarske usluge naplaćuje se po obavljenoj usluzi, na temelju stvarno izvršenih količina čišćenja, ovjerenih od korisnika usluge u kontrolnoj knjizi, a sve po važećem cjeniku odobrenom od Općine Vrsar.

Ovlašteni dimnjačar dužan je korisniku usluge izdati račun o obavljenoj usluzi.

Usluga koja nije evidentirana i ovjerena od korisnika ne može se naplaćivati.

Naknadu plaća korisnik usluge, odnosno upravitelj zgrade na čijim dimovodnim objektima je izvršena usluga.

Za dimnjačarske usluge obavljene na zahtjev korisnika usluge izvan propisanog vremena i utvrđenog roka, ili ako to zahtijevaju sigurnosni razlozi, naknadu utvrđenu cjenikom odobrenom od Općine Vrsar plaća korisnik usluge.

Članak 14.

Nadzor nad obavljanjem dimnjačarskih poslova obavljaju inspektori policijske uprave nadležni za poslove zaštite od požara i komunalno redarstvo Općine Vrsar u okviru svoje nadležnosti.

Članak 15.

U svrhu omogućavanja nadzora ovlašteni dimnjačar dužan je redovito voditi kontrolnu knjigu koja sadrži:

- oznaku zgrade – mjesto, ulicu i broj,
- podatke o vlasniku, odnosno korisniku ili upravitelju zgrade,
- broj i oznaku dimovodnog objekta koji se čisti,
- datum obavljanja dimnjačarske usluge,
- potpis vlasnika, odnosno korisnika ili druge ovlaštene osobe prisutne kod obavljanja usluge,
- potpis dimnjačara koji je obavio dimnjačarsku uslugu.

Vlasnik, korisnik ili druga ovlaštena osoba svojim potpisom u kontrolnoj knjizi potvrđuje da je dimnjačarska usluga izvršena.

Kontrolna knjiga vodi se za tekuću kalendarsku godinu i čuva se najmanje još dvije godine.

Članak 16.

Komunalni redar ovlašten je :

- narediti obavljanje dimnjačarskih radova ako utvrdi da ih ovlašteni dimnjačar ne obavlja , ili ih ne obavlja u potpunosti,
- zabraniti obavljanje dimnjačarskih poslova dimnjačarima koji nisu ovlašteni na području Općine Vrsar,
- kontrolirati vođenje kontrolne knjige i kartoteke dimovodnih objekata,
- pokrenuti prekršajni postupak, izricati i naplaćivati novčanu kaznu na mjestu počinjenja prekršaja.

Članak 17.

Novčanom kaznom u visini 500,00 do 5.000,00 kn kaznit će se za prekršaj pravna osoba, a novčanom kaznom u visini 300,00 do 2.500,00 kn kaznit će se fizička osoba-obrtnik ako:

- neovlašteno obavlja dimnjačarske poslove na području Općine Vrsar
- ne obavlja čišćenje i kontrolu dimovodnih objekata u skladu s odredbama ove odluke
- naplati uslugu suprotno utvrđenom cjeniku
- ne vodi kontrolnu knjigu na način propisan ovom odlukom.

Članak 18.

Novčanom kaznom u visini 100,00 do 1.000,00 kn kaznit će se fizička osoba – vlasnik ili korisnik objekta ako ne omogući ovlaštenom dimnjačaru redovnu kontrolu i čišćenje dimovodnih objekata, te ne plati naknadu za pruženu uslugu.

Članak 19.

Stupanjem na snagu ove odluke prestaje važiti Odluka o dimnjačarskoj službi („Službeni glasnik Grada Poreča“ , broj 2/99).

Članak 20.

Ova odluka stupa na snagu osmog dana od dana donošenja, a objavit će se u „Službenim novinama Općine Vrsar“.

KLASA: 011-02/10-01/10
URBROJ: 2167/02-02-10-2
Vrsar, 08.07.2010.

OPĆINSKO VIJEĆE OPĆINE VRSAR

PREDSJEDNIK OPĆINSKOG VIJEĆA
Franko Matukina v.r.

II. Općinski načelnik**3.**

Na temelju članka 58. Statuta Općine Vrsar („Službene novine Općine Vrsar“ broj 6/09), Općinski načelnik Općine Vrsar, razmatrajući problematiku naknada za matičare koji zaključuju brakove na području Općine Vrsar, donosi

ZAKLJUČAK**o naknadama matičara koji zaključuju brakove na području Općine Vrsar****I.**

Matičari koji zaključuju brakove na području Općine Vrsar, i to u službenim prostorijama Općine (Trg Degrassi 1), imaju pravo na naknadu u visini jedne dnevnice po danu prisustvovanja činu zaključenja braka.

II.

Visina dnevnice određuje se sukladno propisima o visini dnevnice za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu, te visini naknade za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna.

III.

Naknade propisane ovim Zaključkom isplaćuju se iz sredstava Proračuna Općine Vrsar, a na temelju zahtjeva matičnog ureda.

IV.

Ovaj Zaključak stupa na snagu osmog dana od dana objave u „Službenim novinama Općine Vrsar“, a primjenjuje se od 1. siječnja 2010. godine.

KLASA: 011-01/10-01/11
URBROJ: 2167/02-03-10-1
Vrsar, 06.07.2010.

OPĆINSKI NAČELNIK
Franko Štifanić v.r.