

Na temelju članka 26. stavka 1. Zakona o radu (Narodne novine 93/14) i članka 43. Statuta Dječjeg vrtića "Različak" od 14.1.2014., Upravno vijeće Dječjeg vrtića "Različak", Zagreb, Petrinjska 31/2 (u daljnjem tekstu: poslodavac), nakon savjetovanja sa sindikalnom povjerenicom, na sjednici održanoj dana 17.12.2014. donosi

PRAVILNIK O IZMJENAMA I DOPUNAMA PRAVILNIKA O RADU

Članak 1.

U Pravilniku o radu Dječjeg vrtića KLASA: 601-02/14-02/02, URBROJ: 251-560-04-14-1, od 28.8.2014. u članku 2. riječ: "porodičnih" zamjenjuje se riječju: „obiteljskih“.

Članak 2.

U članku 15. stavak 1. mijenja se i glasi:

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

Članak 3.

U članku 36. riječ „naobrazbi“ zamjenjuje se riječju „obrazovanju“.

Članak 4.

U članku 39. stavak 2. mijenja se i glasi:

„Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena, osim pod uvjetima iz članka 62. stavka 3. Zakona o radu.“

Članak 5.

Članak 40. mijenja se i glasi:

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

U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka radnik je obavezan raditi prekovremeno do deset sati tjedno.

O uvođenju prekovremenog rada ravnatelj je obavezan radniku dostaviti pisani zahtjev najkasnije jedan dan unaprijed.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije

moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obavezan raditi prekovremeno na usmeni zahtjev koji je poslodavac dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada s djecom, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Članak 6.

U članku 41. stavak 2. mijenja se i glasi:

„Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu, osim u slučaju više sile. Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se ravnatelju.

Članak 7.

U članku 44. stavak 6. mijenja se i glasi:

„Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavaca, može raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu samo ako poslodavcu dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.“

Članak 8.

Članak 47. mijenja se i glasi:

„Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 24 sata neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 46. ovog Pravilnika.

Tjedni odmor radnik koristi subotom i nedjeljom.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. i 2. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.“

Članak 9.

Članak 50. mijenja se i glasi:

„Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno odredbama članka 78. stavka 1. i 2. Zakona o radu.

Iznimno od odredbe članka 78. stavka 2. Zakona o radu, radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.“

Članak 10.

Članak 52. mijenja se i glasi:

„Prigodom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subota i nedjelja, te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.“

Članak 11.

U članku 53. stavak 5. mijenja se i glasi:

„Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen radnik može prenijeti i iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini pod uvjetima iz članka 84. Zakona o radu.“

Članak 12.

U članku 58. stavak 2. mijenja se i glasi:

„Ako okolnosti iz članka 56. ovoga Pravilnika nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.“

Članak 13.

U članku 65. stavak 5. mijenja se i glasi:

„U 2015. neće se primjenjivati odredbe stavka 3. i 4. ovoga članka.“

Članak 14.

U članku 78. stavak 4. mijenja se i glasi:

„Regres za korištenje godišnjeg odmora za 2015. iznosi 1.000,00 kuna.“

Članak 15.

U članku 80. stavak 2. mijenja se i glasi:

„Osnivač poslodavca može posebnom odlukom utvrditi uvjete i iznos stimulativne otpremnine za radnike koji prije navršениh 65 godina života podnesu zahtjev za prestanak ugovora o radu zbog ostvarivanja prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu.“

Iza stavka 2. dodaje se novi stavak 3. koji glasi:

„Isplata otpremnine iz stavka 2. ovoga članka i isplata otpremnine iz članka 79. ovog Pravilnika međusobno se isključuju.“

Članak 16.

U članku 81. stavak 4. mijenja se i glasi:

„U slučajevima smrti radnika iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka, u 2015., obitelj radnika ima pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa i troškove pogreba u visini stvarnih troškova pogreba, ali najviše do visine dviju prosječnih mjesečnih neto plaća isplaćenih po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.“

Članak 17.

U članku 82. stavak 2. mijenja se i glasi:

„U slučajevima smrti člana obitelji radnika iz stavka 1. ovoga članka, u 2015. radniku pripada pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa.“

Članak 18.

U članku 84. stavak 4. mijenja se i glasi:

„U 2015. neće se primjenjivati odredbe stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka.“

Članak 19.

U članku 86. stavak 2. mijenja se i glasi:

„U 2015. neće se primjenjivati odredbe stavka 1. ovoga članka.“

Članak 20.

U članku 94. stavak 3. mijenja se i glasi:

„Jubilarna nagrada radnicima za navršениh 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina ukupnog rada u predškolskim ustanovama Grada Zagreba, odnosno njihovim pravnim prethodnicima iz stavka 1. ovoga članka, u 2015. isplaćuje se u visini neoporezivih iznosa.“

Članak 21.

U članku 96. stavak 3. mijenja se i glasi:

„Jednokratni dodatak – božićnica za 2015. iznosi 500,00 kuna.“

Članak 22.

U članku 106. točka 5. mijenja se i glasi:

„5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,“

Članak 23.

Članak 110. mijenja se i glasi:

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu)

Članak 24.

Članak 111. mijenja se i glasi:

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

Članak 25.

U članku 112. stavku 2. broj: „108.“ zamjenjuju se brojem: „116.“

Članak 26.

Članak 118. mijenja se i glasi:

„Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad zaposlenika, radni odnos tom zaposleniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.“

Članak 27.

U članku 121. stavak 1. mijenja se i glasi:

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

Članak 28.

U članku 123. stavku 3. riječi: „ i u slučaju iz članka 129. stavka 4. Zakona o radu“ brišu se.

Članak 29.

Ovaj Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu objavljuje se na oglasnim pločama poslodavca a stupa na snagu 1.1.2015.

Ovaj pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu dostavlja se sindikalnom povjereniku.

KLASA: 601-02/14-02/2
URBROJ: 251-560-04-14-01
Zagreb, 17.12.2014.

PREDSJEDNIK
UPRAVNOG VIJEĆA:


(Mario Jelinić)

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnim pločama poslodavca dana 17.12.2014., te je stupio na snagu dana 1.1.2015.

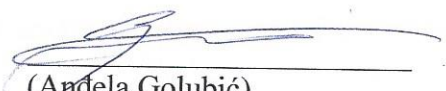
RAVNATELJICA:




(Sanja Hukavec)

Ovaj Pravilnik dostavljen je sindikalnom povjereniku dana 8.12.2014.

SINDIKALNA POVJERENICA:


(Andela Golubić)