

Temeljem Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23), Pravilnika o porezu na dohodak i njegovih izmjena (NN 10/17, 128/17, 106/18, 1/19, 80/19, 1/20, 74/20, 1/21, 102/22, 112/22, 156/23, 1/23) te Članaka 19. i 32. Statuta Centra za kulturu Čazma (Službeni vjesnik Grada Čazme br. 36/23), ravnatelj Centra za kulturu Čazma donosi

PRAVILNIK O RADU, PLAĆAMA, NAKNADAMA PLAĆA I DRUGIM NOVČANIM I NENOVČANIM PRIMICIMA ZAPOSLENIH U CENTRU ZA KULTURU ČAZMA

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se: zasnivanje radnog odnosa, uvjeti rada, prava, obveze i odgovornosti radnika u radnom odnosu i obveze poslodavca, plaće, naknade plaće i druga pitanja u svezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćanim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostorijama Centra za kulturu Čazma (u daljnjem tekstu: Centar) ili na drugom mjestu koje on odredi.

Članak 2.

Radnik, namještenik, službenik, ili drugi radnik (u daljnjem tekstu: radnik) u smislu Zakona o radu je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Centar.

Izrazi koji se za fizičke osobe u ovom Pravilniku koriste u muškom rodu su neutralni i odnose se na osobe muškog i ženskog spola.

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama voditelja ustrojbene jedinice, u skladu s naravi i vrstom rada.

Centar, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svih ugovorenih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Centra i dok njegov uspjeh na radu i organizacijsko-gospodarske prilike to dopuštaju.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa za radnika različito uređeno ovim Pravilnikom, zakonom, propisima donesenim na temelju zakona, drugim općim aktima ili pojedinačnim rješenjem, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Popunjavanje radnih mjesta

Članak 4.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom radi popune slobodnog radnog mjesta donosi ravnatelj Centra (u daljnjem tekstu: ravnatelj), u skladu s ustrojstvom radnih mjesta prema Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Centra za kulturu Čazma.

Članak 5.

Postupak izbora radnika za popunjavanje radnog mjesta provodi se na temeljem javnog natječaja, na način propisan Zakonom o radu i Zakonom o muzejima.

Odluku o izboru radnika donosi ravnatelj.

2. Sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kad se ugovorne strane suglase o bitnim detaljima ugovora.

Članak 7.

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

1. stranama, njihovom osobnom identifikacijskom broju te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava,
4. datumu sklapanja ugovora o radu te datumu otpočinjanja 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 mora pridržavati radnik, odnosno Centar,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna u satima,
10. o tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji.

U ime Centra ugovor o radu potpisuje ravnatelj.

Članak 8.

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane čl. 7. ovog Pravilnika.

Članak 9.

Radnik se raspoređuje na poslove za koje je zasnovao radni odnos, odnosno sklopio ugovor o radu.

Prava i obveze obiju ugovornih strana teku od dana započinjanja rada radnika.

3. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

Ako su zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Članak 11.

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

U protivnome, radnik ne može po osnovi svog zdravstvenog stanja ili drugih okolnosti iz stavka 1. ovog članka zahtijevati povoljnije uvjete rada ili neka druga prava, odnosno isticati prigovore pozivom na te okolnosti.

Članak 12.

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

Troškove liječničkog pregleda snosit će Centar.

4. Probni rad

Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu time da on može trajati najduže:

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste, za koje je opći uvjet niža stručna sprema,
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste, za koje je opći uvjet srednja stručna sprema,
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij i
- šest mjeseci za radna mjesta za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski studij.

Članak 14.

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Rad radnika za vrijeme probnog rada prati ravnatelj.

Izješće o rezultatima probnog rada ravnatelj sastavlja najkasnije 10 dana prije isteka roka propisanog stavkom 2. članka 13. ovog Pravilnika.

Ako radnik na probnom radu ne zadovolji, te bude negativno ocijenjen, prestaje mu radni odnos, a otkaz mora biti u pisanom obliku i obrazložen, s otkaznim rokom najmanje 7 dana.

Rješenje iz prethodnog stavka može se donijeti i prije proteka ugovorenog probnog rada ako radnik očito ne zadovoljava na radnom mjestu na koje je zasnovao radni odnos.

Ako je radnik bio odsutan najmanje deset dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga onoliko dana koliko je radnik bio odsutan.

5. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 15.

Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje strane dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom o radu.

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

6. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 16.

Ugovor o radu može se, kada za to postoji stvaran i važan razlog, iznimno sklopiti na određeno vrijeme, osobito ako se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima na obavljanje kojih Centar ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata,
- drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

Članak 17.

S osobom izabranom na suradničkom radnom mjestu koja radi na projektu ograničena trajanja, ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme, dok traje projekt ili njegova dionica na kojoj je angažirana.

Članak 18.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, bez posebnog otkaza.

7. Rad na izdvojenom radnom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 19.

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

Poslovi koji su ovim ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

Za rad iz stavka 5. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada čiji je obvezni sadržaj propisan Člankom 17.a Zakona o radu.

Članak 20.

Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

Radnik koji radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

Ako poslodavac prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.

III. OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

1. Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 21.

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

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

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

2. Pripravništvo

Članak 22.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad za koji se školovao.

Pripravnik se može zaposliti na pripravničkom stažu ili posredstvom Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa) na radnom mjestu kustosa.

Članak 23.

Pripravnički staž / stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa može trajati najviše 12 mjeseci za obavljane stručnih muzejskih poslova.

Članak 24.

Pripravniku se određuje stručna osoba (mentor) koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti u Centru, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje k drugom poslodavcu.

Mentor je dužan izraditi program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu. Program sadrži odredbe u svezi s načinom, praćenjem i ocjenjivanjem pripravničkog staža.

Članak 25.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja u Muzejskom dokumentacijskom centru u Zagrebu.

Ispit se polaže prema rasporedu polaganja ispita za stručna muzejska zvanja Muzejskog dokumentacijskog centra u Zagrebu, a nakon isteka pripravničkog staža od jedne godine.

IV. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 26.

Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Radnici s radom počinju u 8,00 sati, a završavaju s radom u 16,00 sati.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 27.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda posla i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Članak 28.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Članak 29.

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

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

3. Prekovremeni rad

Članak 30.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Članak 31.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- malodobnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege hendikepiranog djeteta,
- trudnici i majci djeteta do tri godine starosti te samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti.

Navedene osobe mogu raditi prekovremeno samo uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Izjava o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad dostavlja se u ravnatelju radi evidencije.

4. Preraspodjela radnog vremena

Članak 32.

Radno vrijeme preraspodjeljuje se tijekom kalendarske godine na način da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom duže od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme iznosi najduže 48 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

5. Korištenje radnog vremena

Članak 35.

Pravovremeni dolazak na rad obveza je svakog zaposlenog, te rad treba započeti u točno određeno vrijeme i ne smije se prije vremena završiti.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu ravnatelja.

Izostanci s rada tijekom radnog vremena dopušteni su u opravdanim slučajevima, kao npr. zbog liječničkih pretraga, obiteljskih potreba, poziva državnog tijela ili drugog tijela i sl. uz dozvolu ravnatelja.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 36.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima pravo na stanku tijekom radnog vremena, u trajanju od 30 minuta neprekidno, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

2. Dnevni odmor

Članak 37.

Dnevni odmor između dva uzastopna radna dana iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 38.

Svi zaposleni imaju pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno, u pravilu subotom i nedjeljom.

Radniku se za rad na dane tjednog odmora osigurava odmor tijekom slijedećeg tjedna, odnosno po odluci ravnatelja.

Radnik ne smije ni u kom slučaju raditi duže od 14 dana neprekidno, bez tjednog odmora.

4. Godišnji odmor

Članak 39.

Radnik koji se prvi puta zaposli ili ima prekid duži od 8 dana između dva uzastopna radna odnosa, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Članak 40.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Članak 41.

Ništavan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 42.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se tako da se na 20 radnih dana, dodaju dani prema utvrđenim mjerilima:

a) prema uvjetima rada:

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada - 2 dana,
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danom određenim zakonom - 1 dan,

b) prema složenosti poslova:

- poslovi na kojima radi doktor znanosti - 3 dana,
- poslovi VSS - 4 dana,
- poslovi VŠS - 3 dana,
- poslovi SSS, VKV i KV - 2 dana,
- poslovi NSS ili osnovna škola - 1 dan.

c) prema dužini radnog staža:

- od 5 do 9 godina radnog staža - 2 dana,
- od 10 do 14 godina - 3 dana,
- od 15 do 19 godina - 4 dana
- od 20 do 24 godina - 5 dana,
- od 25 do 29 godina - 6 dana,
- od 30 do 34 godine - 7 dana,
- preko 35 godina - 8 dana.

d) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom - 2 dana,
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan,
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, djeteta s težim smetnjama u razvoju, bez obzira na dob djeteta za svako dijete - 3 dana,
- osobi s invaliditetom utvrđeno od strane ovlaštenog tijela - 3 dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 43.

Pravo na godišnji odmor u punom trajanju ne može ostvariti radnik koji:

- u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije radio neprekidno 6 mjeseci,
- ako radni odnos prestane prije isteka 6 mjeseci rada,
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

U slučaju iz prethodnog stavka, radniku se odobrava razmjeran dio, odnosno dvanaestina pripadajućeg godišnjeg odmora, za svakih navršenih mjesec dana rada, pri čemu će se takav dio godišnjeg odmora "preračunati" u dane.

Članak 44.

Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela, osim ako se radnik s ravnateljem drugačije ne dogovori.

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.

Godišnji odmor u trajanju od dva tjedna, a kojeg radnik mora iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, ne može se prenositi u iduću kalendarsku godinu.

Izuzetak je slučaj kada radnik godišnji odmor ili njegov dio, koji je prekinut ili nije iskorišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski ili posvojiteljski dopust, može prenijeti u iduću kalendarsku godinu i iskoristiti ga do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obavezu obavijesti ravnatelja.

Članak 45.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Članak 46.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj, vodeći računa i o pisanoj želji svakog pojedinog radnika.

Plan korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka donosi se na početku kalendarske godine, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Godišnji odmor u pravilu se koristi u srpnju ili kolovozu.

Članak 47.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime radnika,
- naziv radnog mjesta,
- ukupno trajanje godišnjeg odmora i
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 48.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora ravnatelj donosi za svakog radnika posebno rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 42. ovog Pravilnika, ukupno trajanje godišnjeg odmora te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Rješenje iz stavka 1. ovog članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 49.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljajanje korištenje godišnjeg odmora.

Članak 50.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima iz stavka 2. smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku s mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

5. Plaćeni dopust

Članak 51.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka - 5 radnih dana,
- rođenja ili posvojenja djeteta - 5 radnih dana,
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka - 5 radnih dana,
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika - 2 radna dana,
- selidbe u istom mjestu stanovanja - 2 radna dana,
- selidbe u drugo mjesto stanovanja - 4 radna dana,
- dobrovoljnog davanja krvi - 2 radna dana,
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja - 3 radna dana,
- polaganja stručnog ispita prvi put - 7 radnih dana,
- nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama - 1 radni dan,
- elementarne nepogode - 5 radnih dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

6. Neplaćeni dopust

Članak 52.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

7. Studijski dopust

Članak 53.

Radniku se može na zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:

- znanstvenog ili stručnog usavršavanja,
- sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija.

Članak 54.

Ukoliko radnik primi stipendiju radi poslijediplomskog studija u inozemstvu, može mu se odobriti dopust najduže do četiri godine.

Ukoliko radnik primi stipendiju radi poslije doktorskog usavršavanja u inozemstvu, može mu se jednom odobriti dopust najduže do dvije godine.

Članak 55.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust tijekom jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja:

- 5 radnih dana za pripremanje i polaganje državnog ispita odnosno stručnog ispita za rad u struci, bez obzira na stručnu spremu, prvi put,
- 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, uključujući pisanje i obranu završnog rada, odnosno za polaganje pravosudnog ispita,
- 5 radnih dana za pohađanje stručnih seminara i savjetovanja,

- 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovog članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Centra.

Za školovanje na koje ga je uputio Centar, radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Radniku koji sudjeluje kao predavač na seminaru koji se održava izvan sjedišta Centra, te za isti ne ostvaruje novčanu naknadu, a upućen je isključivo od strane poslodavca, pripada mu pravo na plaćeni dopust u trajanju do najviše 2 radna dana po pojedinom seminaru.

8. Odsutnost s posla

Članak 56.

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 trenutačna nazočnost.

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

Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 57.

Centar se obvezuje poduzimati potrebne mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolnosti, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

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

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

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 58.

Radnici su obvezni Centru dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza iz dohotka i

određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju, određenim specijalističkim zvanjima, radu na projektima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti i podatke vezane uz zaštitu majčinstva.

Izmijenjeni podatci moraju se pravodobno dostaviti ravnatelju.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta, u smislu nemogućnosti ostvarivanja određenih prava po osnovi podataka koje su propustili dostaviti.

Članak 59.

Osobne podatke o radnicima prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s njim ravnatelj.

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 60.

Ravnatelj je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku uznemiravanja uključujući i spolno uznemiravanje. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljstvo, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, verbalno, neverbalno ili fizičko uznemiravanje spolne naravi.

Uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Ravnatelj je ovlaštena osoba za primanje i rješavanje pritužbi radnika vezano za uznemiravanje i spolno uznemiravanje, a radi zaštite dostojanstva radnika.

Ravnatelj je dužan najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ako ravnatelj u roku iz stavka 7. ovog članka ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Za vrijeme prekida rada iz stavka 8. i 9. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Članak 61.

Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo kojeg radnika i osobe koja se javlja na natječaj za zapošljavanje, kod donošenja odluke o napredovanju, kod donošenja odluke o dodatnom obrazovanju i usavršavanju.

Diskriminacija može biti izravna i neizravna. Izravna je zbog rase, spola, boje kože, etničke pripadnosti, spolnog opredjeljenja, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, tjelesnih ili duševnih poteškoća, a koje ima za cilj povredu dostojanstva radnika te uzrokuje neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, kojim se radnik stavlja u nepovoljniji položaj od drugog radnika u usporednoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada na izgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja u nepovoljniji položaj po osnovi iz prethodnog stavka radnika u odnosu na drugog radnika u usporednoj situaciji.

Teži oblici diskriminacije smatraju se diskriminacijom počinjenom prema određenom radniku po više osnova iz prethodnih stavaka ovog članka (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponavljana diskriminacija) koja je počinjena kroz dulje vrijeme ili koja teško pogađa žrtvu diskriminacije.

U slučaju sudskog spora zbog diskriminacije po bilo kojoj osnovi, stranka je dužna učiniti vjerojatnim da je došlo do diskriminacije u zoni radnih odnosa prilikom zapošljavanja, a teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije na Centru.

4. Zaštita majčinstva

Članak 62.

Centar ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće, otkazati joj ugovor o radu niti joj ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, osim na njen prijedlog radi obavljanja odgovarajućih poslova.

Centar ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako zaposlena žena osobno zahtjeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisima radi zaštite trudnica.

Članak 63.

Prava roditelja, roditeljska i posvojiteljska prava, kao što su roditeljni dopust, skraćeno radno vrijeme roditelja, prava koje može koristiti djetetov otac, mirovanje radnog odnosa do treće godine života te zabrana otkaza, radnik ostvaruje na temelju odredbi Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama.

VII. PLAĆE, NAKNADE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

1. Izvori sredstava za plaće

Članak 64.

Centar osigurava sredstva za isplatu plaće, naknadu plaće i materijalnih davanja radnicima iz sredstava što stječe:

- iz proračuna Grada Čazme,
- prihoda ostvarenih na tržištu od obavljanja osnovne djelatnosti i ostalih djelatnosti u svezi s osnovnom, u skladu sa Zakonom, Statutom Centra i drugim općim aktima,
- zaklada, fondova, donacija,
- europskih fondova.

Članak 65.

Dio prihoda ostvarenih na tržištu obavljanjem djelatnosti Centar može upotrijebiti za plaćanje potrebnog rada izvan normiranog, za stimulaciju i nagrađivanje radnika.

Prihode ostvarene na tržištu osnovom ostalih izvora, Centar može također djelomično upotrijebiti za plaće radnika.

Visina odnosno postotak izdvajanja i raspored po namjenama sredstava iz prethodnih stavaka određuje se svake godine financijskim planom Centra, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

2. Plaća

Članak 66.

Plaća je primitak radnika koji Centar isplaćuje radniku za obavljene rad u određenom mjesecu.

Centar je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću iz stavka 1. ovoga članka, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Članak 67.

Plaću radnika čini osnovna plaća, dodaci na osnovnu plaću te ostali pimitci.

2.1. Osnovna plaća

Članak 68.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovica za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Osnovicu za obračun plaće iz stavka 1. ovog članka odlukom određuje ravnatelj.

Koeficijenti složenosti poslova su oni koeficijenti utvrđeni Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Centra za kulturu Čazma.

Osnovna plaća iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se jedanput mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do 15. dana u mjesecu.

Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka smatra se radni staž ostvarenim temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskog osiguranja računa u stažu osiguranja.

U radni staž za uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka uračunava se i radni staž ostvaren u inozemstvu, pod uvjetom da se isti u Republici Hrvatskoj prema propisima mirovinskog osiguranja računa u stažu osiguranja, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i drugih država ili se radi o ostvarenom u zemljama Europske unije odnosno Europskog gospodarskog prostora nakon 1. srpnja 2013. godine.

2.2. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 70.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za svaki sat rada, i to:

- za rad noću 40 %
- za prekovremeni rad 50 %
- za rad subotom 25 %
- za rad nedjeljom 50 %
- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim posebnim propisom i na Uskrs 50 %
- za rad u drugoj smjeni ukoliko radnik radi naizmjenično ili najmanje dva dana u tjednu u drugoj smjeni 10 %

Rad u drugoj smjeni smatra se rad od 14,00 do 22,00 sata.

Noćni rad je u pravilu rad radnika u vremenu između 22,00 sata uvečer i 6,00 sati ujutro idućeg dana.

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Radnik se može odreći prava uvećanja plaće i o tome obavijestiti ravnatelja.

Članak 71.

Osnovna plaća radnoga mjesta uvećat će se i stjecanjem stručnih muzejskih zvanja Pravilnika o stručnim muzejskim zvanjima i drugim zvanjima u muzejskoj djelatnosti te uvjetima i načinu njihova stjecanja (NN 104/19) za 0,10 koeficijenta složenosti radnog mjesta radnika po stečenom stručnom muzejskom zvanju, a o čemu odluku donosi ravnatelj.

Članak 72.

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5% ako zaposlenik ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec), 8% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, neovisno o tome je li poslijediplomski specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti u funkciji radnog mjesta ili nije.

Članak 73.

Sva pitanja u svezi s plaćama radnika, uvećanje plaća i naknade plaća uređuju se sukladno temeljnim postavkama Proračuna Grada Čazme.

3. Naknada plaće

Članak 74.

Za razdoblje kada radnik izostaje iz opravdanih razloga određenih Zakonom i drugim propisima ima pravo na naknadu plaće.

Članak 75.

Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi primio da je radio.

Članak 76.

U istoj visini kao u prethodnom članku, radnik ima pravo na naknadu za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust za važne osobne potrebe u svezi sklapanja braka, rođenja djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji, odnosno u drugim slučajevima predviđenim čl. 51. ovoga pravilnika.

Članak 77.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

A. Naknada plaće u iznosu 100% od osnovice za naknadu plaće ostvaruje radnik Centra, a zakonski ih isplaćuje Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje na račun Centra:

- za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog rane, ozljede ili bolesti koja je neposredna posljedica sudjelovanja u Domovinskom ratu,
- za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti i komplikacija u svezi s trudnoćom i porođajem,
- za vrijeme korištenja roditeljnog dopusta i prava na rad s polovicom punog radnog vremena,
- za vrijeme korištenja dopusta za slučaj smrti djeteta, u slučaju mrtvorodenog djeteta ili smrti djeteta za vrijeme korištenja roditeljnog dopusta,
- za vrijeme njege oboljelog djeteta mlađeg od tri godine života,
- za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog transplantacije živog tkiva i organa u korist druge osobe,
- za vrijeme dok je osiguranik izoliran kao kliconoša ili zbog pojave zaraze u njegovoj okolini,
- za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog priznate ozljede na radu ili profesionalne bolesti,
- za vrijeme privremene nesposobnosti za rad uzrokovane bolešću i bolovanjem dužim od 42 dana.

B. Naknada plaće u iznosu od 85% osnovice za naknadu plaće ostvaruje radnik Centra:

- za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog rane, ozljede ili bolesti i bolovanja kraćeg od 42 dana,
- za vrijeme njege oboljelog djeteta između tri i osamnaest godina starosti.

Članak 78.

Ako radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Pravo na naknadu plaće iz prethodnog stavka ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

Članak 79.

Za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Pravo na naknadu plaće iz prethodnog stavka ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

4. Drugi novčani i nenovčani primici radnika

4.1. Naknada troškova prijevoza

Članak 80.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, mjesnim javnim prijevozom ili osobnim automobilom, pri čemu se u oba slučaja mjesečno isplaćuje iznos cijene mjesečne karte po važećem cjeniku prijevoznika.

Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran.

Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima pod jednakim uvjetima iz ovog članka i onaj radnik koji ne koristi javni prijevoz, nego osobni automobil i sl.

Pravo na troškove prijevoza nema onaj radnik koji ostvaruje pravo na besplatan prijevoz po drugom osnovu.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje ravnatelj uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz, uvažavajući racionalnost troškova.

4.2. Dnevnicu i naknada troškova za službeno putovanje

Članak 81.

Radnik koji je po nalogu ravnatelja upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvu, pripada mu naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada iznosa troškova smještaja.

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

Dnevnicu za službena putovanja u Republici Hrvatskoj iznosi 26,55 eura po danu, a obračunava se na način propisan posebnim propisom o porezu na dohodak.

Radnik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje 12 sati ili više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje 8 sati ili više od 8 sati, a manje od 12 sati, jer se uzima u obzir ukupan broj sati provedenih na putu, od polaska na službeno putovanje do povratka sa službenog putovanja.

Ako je na službenom putu, na teret poslodavca osiguran jedan obrok (ručak ili večera), iznos dnevnice se umanjuje za 30 %, odnosno za 60 % ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).

Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos dnevnice povećava, od dana primjene toga propisa toliko se povećava iznos dnevnice iz ovoga članka.

Dnevnicu za putne troškove u inozemstvu obračunava se i isplaćuje sukladno posebnom propisu o porezu na dohodak i odluke o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna.

Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje prije odlaska na put, a u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

Ako radnik koristi prijevozno sredstvo čije korištenje poslodavac nije odobrio nalogom za službeno putovanje, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte, odnosno troškova prijevoznog sredstva odobrenog putnim nalogom.

Radniku se može nalogom odobriti korištenje privatnog automobila u službene svrhe ukoliko nije moguće organizirati službeno putovanje na drugi način te se u tom slučaju isplaćuje naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u iznosu 0,40 eura po prijeđenom kilometru, odnosno sukladno važećem poreznom propisu.

4.3. Regres

Članak 82.

Radniku pripada pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radnici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavca ostvaruju isplatu regresa kod jednog poslodavca.

Regres se isplaćuje jednokratno, najviše jednom godišnje po odluci ravnatelja.

Pravo na regres ima svaki zaposlenik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.

4.4. Božićnica

Članak 83.

Radniku pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane (božićnica) neovisno rade li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca ostvaruje isplatu božićnice od jednog poslodavca.

Pravo na božićnicu pripada svim radnicima koji su na Božić (25. prosinca) u radnom odnosu prema poslodavcu, osim radnicima kojima na taj dan prava i obveze iz rada ili u svezi s radom miruju.

Božićnica se isplaćuje jednokratno, najkasnije do 25. prosinca kalendarske godine po odluci ravnatelja.

4.5. Nagrada za radne rezultate

Članak 84.

Za ostvarene nadprosječne rezultate rada, odlukom ravnatelja zaposleniku se može isplatiti dodatak za uspješnost na radu u visini do 995,43 eura godišnje.

Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos nagrade za radne rezultate povećava, od dana primjene toga propisa toliko se povećava maksimalni iznos iz stavka 1. ovoga članka.

4.6. Dar u naravi

Članak 85.

Radnicima jednom godišnje pripada pravo na isplatu dara u naravi u iznosu do 132,72 eura.

Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos dara u naravi povećava, od dana primjene toga propisa toliko se povećava maksimalni iznos iz stavka 1. ovoga članka.

4.7. Otpremnina pri odlasku u mirovinu

Članak 86.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini od dvije osnovice za izračun plaće, koja će biti važeća na zadnji dan rada u Centru prije odlaska radnika u mirovinu, neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine, a isplaćuje se najkasnije s isplatom posljednje plaće, odnosno naknade plaće.

4.8. Pomoć

Članak 87.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada ili je smrt nastala kao rezultat radnog ozljeda na radu ili profesionalne bolesti za vrijeme trajanja odnosa – u iznosu 2.000 eura i troškovi pogreba,
- smrti radnika – u iznosu 995,43 eura,
- smrti člana uže obitelji radnika (supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera, djeteta i roditelja) – u iznosu 398,17 eura.

Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos pomoći u slučaju smrti radnika ili člana uže obitelji radnika povećava, od dana primjene toga propisa toliko se povećavaju iznosi iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 88.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- nastanka invalidnosti radnika, malodobne djece ili supružnika radnika – u visini 1 osnovice za obračun plaće, koja se s osnovom nastanka invalidnosti isplaćuje jednokratno,
- rođenja ili posvojenja svakog djeteta u visini 50 % jedne osnovice za obračun plaće.

Nastanak invalidnosti radnika, supružnika i malodobnog djeteta utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

Pojam invalidnosti radnika, odnosno supružnika radnika veže se isključivo uz smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti.

Pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta radnik ostvaruje ako je kod malodobnog djeteta utvrđena težina (stupanj III) ili teški invaliditet (stupanj IV), a ostvaruje se dostavom jednog od sljedećih pravomoćnih rješenja nadležne službe:

- rješenje o pravu na doplatu za djecu (Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje; temeljem članka 22. Zakona o doplatku za djecu, za dijete s težim ili teškim invaliditetom prema posebnim propisima)
- rješenje o pravu na dopust radi njegova djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje)
- rješenje o pravu na rad s polovicom punoga radnog vremena radi njegova djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje; do 8. godine i nakon 8. godine života djeteta)
- rješenje o pravu na osobnu invalidninu (Centar za socijalnu skrb)
- rješenje o pravu na doplatu za pomoć i njega (Centar za socijalnu skrb).

Radi pokrivanja troškova liječenja, odnosno pokrivanja troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koji su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste iz sustava javnog zdravstva, po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi za radnika, malodobno dijete, punoljetno dijete koje je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima ili supružnika, a pokrivanje troškova nije odobreno (u cijelosti ili djelomično) od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, radniku se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa 1 osnovice za obračun plaće, jednom godišnje.

Pomoć iz ovog članka isplaćuje se najkasnije u roku od 30 dana od dana podnošenja dokumentiranog zahtjeva odnosno od dana dostave konačnog rješenja nadležnog tijela.

4.9. Jubilarna nagrada

Članak 89.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno), ako navrši:

- 5 godina – u iznosu od 150,00 eura,
- 10 godina – u iznosu od 199,00 eura,
- 15 godina – u iznosu od 265,00 eura,
- 20 godina – u iznosu od 331,00 eura,
- 25 godina – u iznosu od 398,00 eura,
- 30 godina – u iznosu od 464,00 eura,
- 35 godina – u iznosu od 530,00 eura,
- 40 godina i svakih narednih 5 godina radnog staža – u iznosu od 663,00 eura.

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvoga narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

4.10. Dar djetetu do 15 godina starosti

Članak 90.

Svatom radniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, odlukom ravnatelja pripada pravo na dar u prigodi dana Svetog Nikole u punom iznosu neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radnici

koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu dara od jednog poslodavca.

Dar u prigodi Dana sv. Nikole isplaćuje se jednokratno, najkasnije do 6. prosinca kalendarske godine u iznosu od 132,73 eura.

Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos dara djetetu do 15 godina starosti povećava, od dana primjene toga propisa toliko se povećava iznos iz stavka 2. ovoga članka.

4.11. Troškovi prehrane

Članak 91.

Radnik ima pravo na novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane u sveukupnom iznosu od 796,44 eura godišnje.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se po odluci ravnatelja.

Pravo na troškove prehrane ima radnik koji ostvaruje pravo na isplatu plaće.

Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos troškova prehrane povećava, od dana primjene toga propisa toliko se povećava iznos iz stavka 1. ovoga članka.

4.12. Sistematski pregled

Članak 92.

Svi radnici do 50 godina starosti svake 3 godine, a radnici iznad 50 godina starosti svake 2 godine imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti propisanoj za državne službenike i namještenike, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nemogućnosti organiziranja sistematskih pregleda u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, poslodavac će organizirati sistematski pregled i u zdravstvenim ustanovama izvan mreže javne zdravstvene službe.

5. Isplata plaće, naknade plaće i primitaka uz plaću

Članak 93.

Plaća, naknada plaće i ostali primitci u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

6. Rad izvan Centra

Članak 94.

Znanstveno, stručno ili nastavno djelovanje radnika izvan Centra ne smije biti protivno interesima Centra.

Članak 95.

Radnik ne smije bez prethodnog odobrenja ravnatelja, za svoj ili tuđi račun, uz naplatu, obavljati poslove iz djelatnosti Centra (zakonska zabrana utakmice).

Ravnatelj će odobriti rad iz prethodnog stavka ako predviđena aktivnost radnika nije u suprotnosti s njegovim redovnim radnim obvezama i interesima Centra.

U protivnome, Centar može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete, predaju zarade ili potraživanja iz tog posla.

VIII. OBAVEZE RADNIKA

Članak 96.

Radnici su dužni pridržavati se usmenih i pismenih uputa ravnatelja, ugovora o radu, Statuta, pravilnika Centra te propisa i zakona Republike Hrvatske.

Radnici su obvezni čuvati imovinu, interese i ugled Centra te su o svakom postupanju koje bi, u ili izvan Centra, moglo ići na štetu imovine i interesa, dužni obavještavati ravnatelja.

Članak 97.

Radnici materijalno i kazнено odgovaraju za imovinu Centra kojom se služe u svom dnevnom radu, te su dužni tu imovinu održavati u urednom i ispravnom stanju.

Zabranjeno je svako neovlašteno raspolaganje ili posluživanje imovinom Centra osim prijenosnim računalom, fotoaparatom, diktafonom i mobitelom, u i izvan radnog vremena, te u i izvan prostorija Centra.

Štete nastale na imovini iz prethodnog stavka, ili zbog gubitka iste, radnik je dužan nadoknaditi Centru, ako ne dokaže da štetu nije on skrivio.

Članak 98.

Radnici su obvezni pristojno se i dolično odnositi prema korisnicima usluga, poslovnim partnerima, međusobno, te prema pretpostavljenima, kao i izbjegavati svako drugo ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje te nanosi šteta ugledu Centra.

Članak 99.

Radnici su dužni čuvati poslovnu i drugu, Statutom Centra ili drugim propisima, utvrđenu tajnu.

Članak 100.

Radnici su dužni obavijestiti ravnatelja o privremenoj spriječenosti za rad zbog bolesti, a u roku od 3 dana dostaviti liječničku potvrdu s naznačenim očekivanim trajanjem privremene nesposobnosti.

Članak 101.

Sva postupanja radnika koja su suprotna odredbama ovog Pravilnika, odnosno drugih akata Centra mogu imati za posljedicu otkaz radniku, uvjetovan njegovim ponašanjem.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 102.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se Centar i radnik drugačije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 103.

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

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

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu,
- podatke o reguliranju međusobnih obveza u odnosu na sredstva rada,
- opremu kojom je radnik zadužen, financijske obveze i slično.

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

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 104.

Ugovor o radu mogu otkazati ravnatelj i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 105.

Ravnatelj mora dostaviti pisanu odluku otkazu ugovora o radu radniku kojemu otkazuje ugovor o radu.

Centar 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, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik dobije negativnu ocjenu rada (osobno uvjetovan otkaz ili otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem),

- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 106.

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

Članak 107.

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

Članak 108.

Centar može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neobavljanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog obavljanja radnih obveza;
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada Centra;
- nedozvoljenog korištenja sredstvima Centra;
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu;
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti;
- nanošenje znatnije štete;
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima, korisnicima usluga ili njihovog šikaniranja;
- grubog narušavanja ugleda Centra od strane stručnih radnika;
- zlouporabe korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovog članka Centar može izvanredno otkazati ugovor o radu samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

Članak 109.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika ravnatelj je dužan radnika pisano 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, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Obrana se daje na zapisnik ili u pisanom obliku.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 110.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 111.

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

Članak 112.

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

Članak 113.

Prije izvanrednog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

3.4. Teret dokazivanja

Članak 114.

Ako ravnatelj otkazuje ugovor o radu, za valjanost otkaza se traže opravdani razlozi koje mora dokazati ravnatelj.

Radnik je dužan dokazati postojanje opravdanog razloga, ako ugovor otkazuje izvanrednim otkazom.

Članak 115.

Ravnatelj može prihvatiti obranu radnika ili je odbaciti, ali mora uzeti u obzir utvrđeno činjenično stanje.

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

Članak 116.

Otkaz se mora dati u pisanom obliku, s obrazloženjem.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje, a otkazni rok počinje teći od dana dostave.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog dopusta, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta rada s polovicom 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, obavljanja dužnosti građana u obrani, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti određenih zakonom.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.

Članak 117.

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

4. Otkazni rok

Članak 118.

U slučaju redovitog otkaza do prestanka ugovora dolazi tek prestankom otkaznog roka, a otkazni rok je:

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

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

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi najviše 30 dana, ako se radnik i ravnatelj drugačije ne dogovore.

Članak 119.

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

Članak 120.

Ako radnik na zahtjev ravnatelja prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenoga otkaznog roka, Centar mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

5. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 121.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Centar otkáže ugovor i istodobno 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 Centra, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Centar, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka rok za zaštitu prava iz radnog odnosa teče od dana kada se radnik izjasni o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji ja za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Centar, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka objavljenog roka.

6. Otpremnina

Članak 122.

Otpremnina je, u smislu ovoga Pravilnika, novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 3. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 123.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od petnaest dana od dostave rješenja kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava obratiti se gradonačelniku Grada Čazme zahtjevom za ostvarivanje toga prava.

Ako ravnatelj u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava kod nadležnog suda.

Članak 124.

Ako je Zakonom ili drugim propisom predviđen postupak mirnog rješenja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Članak 125.

Rokovi iz čl. 123. i 124. ovog Pravilnika ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa.

Članak 126.

Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.

Članak 127.

Sva rješenja i odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Članak 128.

Dostavljanje rješenja, odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Potvrdu o dostavi akta iz st. 1. ovoga članka (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti i poštom preporučenom pošiljkom s povratnicom, na adresu koju je prijavio Centru ili e-mailom na dostavljenu adresu e-pošte. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Centra.

Istekom roka od 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje obavljeno.

Članak 129.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 130.

Odluke Centra koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava, ili konstataciju da je odluka konačna.

XI. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 131.

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

Naknada štete iz stavka 1. ovoga članka smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno ili iz krajnje nepažnje, da radnik nije do sada načinio iste.

Članak 132.

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

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

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

Članak 133.

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

Procjena vrijednosti oštećene stvari određuje se putem vještačenja.

Troškove vještačenja snosi radnik koji je štetu uzrokovao.

Članak 134.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Centar, dužan je Centru nadoknaditi iznos isplaćen trećoj osobi.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 135.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Centar ju je dužan nadoknaditi po općim propisima obveznog prava.

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

3. Zaštita potraživanja iz radnog odnosa

Članak 136.

Potraživanje iz radnog odnosa zastarijeva za pet godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja, ako Zakonom o radu ili nekim drugim pravnim aktom nije drukčije određeno.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 137.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na Oglasnoj ploči Centra.

Članak 138.

Pravilnik o radu donosi se i mijenja na način propisan Zakonom o radu.

Članak 139.

Na ostala pitanja u svezi s radnim odnosom, a koja nisu uređena ovim Pravilnikom, niti ugovorom o radu između radnika i Centra, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu i ostalih važećih propisa.

Članak 140.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika, prestaje važiti *Pravilnik o radu, plaćama, naknadama plaća i drugim novčanim i nenovčanim primicima zaposlenih u Centru za kulturu Čazma* (KLASA: 120-01/22-01/01, URBROJ: 2103-2-06-01/22-1.3.2./05) od 6.10.2022. godine.

Čazma, 29.6.2023.

RAVNATELJICA:
Dr. sc. Maja Cepetić Rogić

KLASA: 001-01/23-01/01
URBROJ: 2103-2-06/01-23-05

Službena zabilješka:

Ovaj Pravilnik objavljen je na Oglasnoj ploči Centra za kulturu Čazma 29. lipnja 2023. te je stupio na snagu dana 7. srpnja 2023. godine.

RAVNATELJICA:
Dr. sc. Maja Cepetić Rogić

Temeljem Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23), Pravilnika o porezu na dohodak i njegovih izmjena (NN 10/17, 128/17, 106/18, 1/19, 80/19, 1/20, 74/20, 1/21, 102/22, 112/22, 156/23, 1/23) te Članaka 19. i 32. Statuta Centra za kulturu Čazma (Službeni vjesnik Grada Čazme br. 36/23), ravnatelj Centra za kulturu Čazma donosi

PRAVILNIK O RADU, PLAĆAMA, NAKNADAMA PLAĆA I DRUGIM NOVČANIM I NENOVČANIM PRIMICIMA ZAPOSLENIH U CENTRU ZA KULTURU ČAZMA

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se: zasnivanje radnog odnosa, uvjeti rada, prava, obveze i odgovornosti radnika u radnom odnosu i obveze poslodavca, plaće, naknade plaće i druga pitanja u svezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćanim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostorijama Centra za kulturu Čazma (u daljnjem tekstu: Centar) ili na drugom mjestu koje on odredi.

Članak 2.

Radnik, namještenik, službenik, ili drugi radnik (u daljnjem tekstu: radnik) u smislu Zakona o radu je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Centar.

Izrazi koji se za fizičke osobe u ovom Pravilniku koriste u muškom rodu su neutralni i odnose se na osobe muškog i ženskog spola.

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama voditelja ustrojbene jedinice, u skladu s naravi i vrstom rada.

Centar, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svih ugovorenih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Centra i dok njegov uspjeh na radu i organizacijsko-gospodarske prilike to dopuštaju.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa za radnika različito uređeno ovim Pravilnikom, zakonom, propisima donesenim na temelju zakona, drugim općim aktima ili pojedinačnim rješenjem, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Popunjavanje radnih mjesta

Članak 4.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom radi popune slobodnog radnog mjesta donosi ravnatelj Centra (u daljnjem tekstu: ravnatelj), u skladu s ustrojstvom radnih mjesta prema Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Centra za kulturu Čazma.

Članak 5.

Postupak izbora radnika za popunjavanje radnog mjesta provodi se na temeljem javnog natječaja, na način propisan Zakonom o radu i Zakonom o muzejima.

Odluku o izboru radnika donosi ravnatelj.

2. Sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kad se ugovorne strane suglase o bitnim detaljima ugovora.

Članak 7.

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

1. stranama, njihovom osobnom identifikacijskom broju te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava,
4. datumu sklapanja ugovora o radu te datumu otpočinjanja 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 mora pridržavati radnik, odnosno Centar,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna u satima,
10. o tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji.

U ime Centra ugovor o radu potpisuje ravnatelj.

Članak 8.

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane čl. 7. ovog Pravilnika.

Članak 9.

Radnik se raspoređuje na poslove za koje je zasnovao radni odnos, odnosno sklopio ugovor o radu.

Prava i obveze obiju ugovornih strana teku od dana započinjanja rada radnika.

3. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

Ako su zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Članak 11.

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

U protivnome, radnik ne može po osnovi svog zdravstvenog stanja ili drugih okolnosti iz stavka 1. ovog članka zahtijevati povoljnije uvjete rada ili neka druga prava, odnosno isticati prigovore pozivom na te okolnosti.

Članak 12.

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

Troškove liječničkog pregleda snosit će Centar.

4. Probni rad

Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu time da on može trajati najduže:

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste, za koje je opći uvjet niža stručna sprema,
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste, za koje je opći uvjet srednja stručna sprema,
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij i
- šest mjeseci za radna mjesta za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski studij.

Članak 14.

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Rad radnika za vrijeme probnog rada prati ravnatelj.

Izješće o rezultatima probnog rada ravnatelj sastavlja najkasnije 10 dana prije isteka roka propisanog stavkom 2. članka 13. ovog Pravilnika.

Ako radnik na probnom radu ne zadovolji, te bude negativno ocijenjen, prestaje mu radni odnos, a otkaz mora biti u pisanom obliku i obrazložen, s otkaznim rokom najmanje 7 dana.

Rješenje iz prethodnog stavka može se donijeti i prije proteka ugovorenog probnog rada ako radnik očito ne zadovoljava na radnom mjestu na koje je zasnovao radni odnos.

Ako je radnik bio odsutan najmanje deset dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga onoliko dana koliko je radnik bio odsutan.

5. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 15.

Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje strane dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom o radu.

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

6. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 16.

Ugovor o radu može se, kada za to postoji stvaran i važan razlog, iznimno sklopiti na određeno vrijeme, osobito ako se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima na obavljanje kojih Centar ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata,
- drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

Članak 17.

S osobom izabranom na suradničkom radnom mjestu koja radi na projektu ograničena trajanja, ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme, dok traje projekt ili njegova dionica na kojoj je angažirana.

Članak 18.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, bez posebnog otkaza.

7. Rad na izdvojenom radnom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 19.

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

Poslovi koji su ovim ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

Za rad iz stavka 5. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada čiji je obvezni sadržaj propisan Člankom 17.a Zakona o radu.

Članak 20.

Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

Radnik koji radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

Ako poslodavac prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.

III. OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

1. Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 21.

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

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

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

2. Pripravništvo

Članak 22.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad za koji se školovao.

Pripravnik se može zaposliti na pripravničkom stažu ili posredstvom Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa) na radnom mjestu kustosa.

Članak 23.

Pripravnički staž / stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa može trajati najviše 12 mjeseci za obavljane stručnih muzejskih poslova.

Članak 24.

Pripravniku se određuje stručna osoba (mentor) koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti u Centru, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje k drugom poslodavcu.

Mentor je dužan izraditi program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu. Program sadrži odredbe u svezi s načinom, praćenjem i ocjenjivanjem pripravničkog staža.

Članak 25.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja u Muzejskom dokumentacijskom centru u Zagrebu.

Ispit se polaže prema rasporedu polaganja ispita za stručna muzejska zvanja Muzejskog dokumentacijskog centra u Zagrebu, a nakon isteka pripravničkog staža od jedne godine.

IV. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 26.

Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Radnici s radom počinju u 8,00 sati, a završavaju s radom u 16,00 sati.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 27.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda posla i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Članak 28.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Članak 29.

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

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

3. Prekovremeni rad

Članak 30.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Članak 31.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- malodobnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege hendikepiranog djeteta,
- trudnici i majci djeteta do tri godine starosti te samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti.

Navedene osobe mogu raditi prekovremeno samo uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Izjava o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad dostavlja se u ravnatelju radi evidencije.

4. Preraspodjela radnog vremena

Članak 32.

Radno vrijeme preraspodjeljuje se tijekom kalendarske godine na način da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom duže od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme iznosi najduže 48 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

5. Korištenje radnog vremena

Članak 35.

Pravovremeni dolazak na rad obveza je svakog zaposlenog, te rad treba započeti u točno određeno vrijeme i ne smije se prije vremena završiti.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu ravnatelja.

Izostanci s rada tijekom radnog vremena dopušteni su u opravdanim slučajevima, kao npr. zbog liječničkih pretraga, obiteljskih potreba, poziva državnog tijela ili drugog tijela i sl. uz dozvolu ravnatelja.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 36.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima pravo na stanku tijekom radnog vremena, u trajanju od 30 minuta neprekidno, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

2. Dnevni odmor

Članak 37.

Dnevni odmor između dva uzastopna radna dana iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 38.

Svi zaposleni imaju pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno, u pravilu subotom i nedjeljom.

Radniku se za rad na dane tjednog odmora osigurava odmor tijekom slijedećeg tjedna, odnosno po odluci ravnatelja.

Radnik ne smije ni u kom slučaju raditi duže od 14 dana neprekidno, bez tjednog odmora.

4. Godišnji odmor

Članak 39.

Radnik koji se prvi puta zaposli ili ima prekid duži od 8 dana između dva uzastopna radna odnosa, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Članak 40.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Članak 41.

Ništavan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 42.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se tako da se na 20 radnih dana, dodaju dani prema utvrđenim mjerilima:

a) prema uvjetima rada:

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada - 2 dana,
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danom određenim zakonom - 1 dan,

b) prema složenosti poslova:

- poslovi na kojima radi doktor znanosti - 3 dana,
- poslovi VSS - 4 dana,
- poslovi VŠS - 3 dana,
- poslovi SSS, VKV i KV - 2 dana,
- poslovi NSS ili osnovna škola - 1 dan.

c) prema dužini radnog staža:

- od 5 do 9 godina radnog staža - 2 dana,
- od 10 do 14 godina - 3 dana,
- od 15 do 19 godina - 4 dana
- od 20 do 24 godina - 5 dana,
- od 25 do 29 godina - 6 dana,
- od 30 do 34 godine - 7 dana,
- preko 35 godina - 8 dana.

d) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom - 2 dana,
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan,
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, djeteta s težim smetnjama u razvoju, bez obzira na dob djeteta za svako dijete - 3 dana,
- osobi s invaliditetom utvrđeno od strane ovlaštenog tijela - 3 dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 43.

Pravo na godišnji odmor u punom trajanju ne može ostvariti radnik koji:

- u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije radio neprekidno 6 mjeseci,
- ako radni odnos prestane prije isteka 6 mjeseci rada,
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

U slučaju iz prethodnog stavka, radniku se odobrava razmjeran dio, odnosno dvanaestina pripadajućeg godišnjeg odmora, za svakih navršenih mjesec dana rada, pri čemu će se takav dio godišnjeg odmora "preračunati" u dane.

Članak 44.

Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela, osim ako se radnik s ravnateljem drugačije ne dogovori.

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.

Godišnji odmor u trajanju od dva tjedna, a kojeg radnik mora iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, ne može se prenositi u iduću kalendarsku godinu.

Izuzetak je slučaj kada radnik godišnji odmor ili njegov dio, koji je prekinut ili nije iskorišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski ili posvojiteljski dopust, može prenijeti u iduću kalendarsku godinu i iskoristiti ga do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obavezu obavijesti ravnatelja.

Članak 45.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Članak 46.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj, vodeći računa i o pisanoj želji svakog pojedinog radnika.

Plan korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka donosi se na početku kalendarske godine, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Godišnji odmor u pravilu se koristi u srpnju ili kolovozu.

Članak 47.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime radnika,
- naziv radnog mjesta,
- ukupno trajanje godišnjeg odmora i
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 48.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora ravnatelj donosi za svakog radnika posebno rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 42. ovog Pravilnika, ukupno trajanje godišnjeg odmora te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Rješenje iz stavka 1. ovog članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 49.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljajanje korištenje godišnjeg odmora.

Članak 50.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima iz stavka 2. smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku s mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

5. Plaćeni dopust

Članak 51.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka - 5 radnih dana,
- rođenja ili posvojenja djeteta - 5 radnih dana,
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka - 5 radnih dana,
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika - 2 radna dana,
- selidbe u istom mjestu stanovanja - 2 radna dana,
- selidbe u drugo mjesto stanovanja - 4 radna dana,
- dobrovoljnog davanja krvi - 2 radna dana,
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja - 3 radna dana,
- polaganja stručnog ispita prvi put - 7 radnih dana,
- nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama - 1 radni dan,
- elementarne nepogode - 5 radnih dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

6. Neplaćeni dopust

Članak 52.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

7. Studijski dopust

Članak 53.

Radniku se može na zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:

- znanstvenog ili stručnog usavršavanja,
- sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija.

Članak 54.

Ukoliko radnik primi stipendiju radi poslijediplomskog studija u inozemstvu, može mu se odobriti dopust najduže do četiri godine.

Ukoliko radnik primi stipendiju radi poslije doktorskog usavršavanja u inozemstvu, može mu se jednom odobriti dopust najduže do dvije godine.

Članak 55.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust tijekom jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja:

- 5 radnih dana za pripremanje i polaganje državnog ispita odnosno stručnog ispita za rad u struci, bez obzira na stručnu spremu, prvi put,
- 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, uključujući pisanje i obranu završnog rada, odnosno za polaganje pravosudnog ispita,
- 5 radnih dana za pohađanje stručnih seminara i savjetovanja,

- 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovog članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Centra.

Za školovanje na koje ga je uputio Centar, radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Radniku koji sudjeluje kao predavač na seminaru koji se održava izvan sjedišta Centra, te za isti ne ostvaruje novčanu naknadu, a upućen je isključivo od strane poslodavca, pripada mu pravo na plaćeni dopust u trajanju do najviše 2 radna dana po pojedinom seminaru.

8. Odsutnost s posla

Članak 56.

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 trenutačna nazočnost.

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

Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 57.

Centar se obvezuje poduzimati potrebne mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolnosti, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

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

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

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 58.

Radnici su obvezni Centru dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza iz dohotka i

određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju, određenim specijalističkim zvanjima, radu na projektima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti i podatke vezane uz zaštitu majčinstva.

Izmijenjeni podatci moraju se pravodobno dostaviti ravnatelju.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta, u smislu nemogućnosti ostvarivanja određenih prava po osnovi podataka koje su propustili dostaviti.

Članak 59.

Osobne podatke o radnicima prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s njim ravnatelj.

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 60.

Ravnatelj je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku uznemiravanja uključujući i spolno uznemiravanje. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljstvo, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, verbalno, neverbalno ili fizičko uznemiravanje spolne naravi.

Uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Ravnatelj je ovlaštena osoba za primanje i rješavanje pritužbi radnika vezano za uznemiravanje i spolno uznemiravanje, a radi zaštite dostojanstva radnika.

Ravnatelj je dužan najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ako ravnatelj u roku iz stavka 7. ovog članka ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Za vrijeme prekida rada iz stavka 8. i 9. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Članak 61.

Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo kojeg radnika i osobe koja se javlja na natječaj za zapošljavanje, kod donošenja odluke o napredovanju, kod donošenja odluke o dodatnom obrazovanju i usavršavanju.

Diskriminacija može biti izravna i neizravna. Izravna je zbog rase, spola, boje kože, etničke pripadnosti, spolnog opredjeljenja, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, tjelesnih ili duševnih poteškoća, a koje ima za cilj povredu dostojanstva radnika te uzrokuje neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, kojim se radnik stavlja u nepovoljniji položaj od drugog radnika u usporednoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada na izgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja u nepovoljniji položaj po osnovi iz prethodnog stavka radnika u odnosu na drugog radnika u usporednoj situaciji.

Teži oblici diskriminacije smatraju se diskriminacijom počinjenom prema određenom radniku po više osnova iz prethodnih stavaka ovog članka (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponavljana diskriminacija) koja je počinjena kroz dulje vrijeme ili koja teško pogađa žrtvu diskriminacije.

U slučaju sudskog spora zbog diskriminacije po bilo kojoj osnovi, stranka je dužna učiniti vjerojatnim da je došlo do diskriminacije u zoni radnih odnosa prilikom zapošljavanja, a teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije na Centru.

4. Zaštita majčinstva

Članak 62.

Centar ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće, otkazati joj ugovor o radu niti joj ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, osim na njen prijedlog radi obavljanja odgovarajućih poslova.

Centar ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako zaposlena žena osobno zahtjeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisima radi zaštite trudnica.

Članak 63.

Prava roditelja, roditeljska i posvojiteljska prava, kao što su roditeljni dopust, skraćeno radno vrijeme roditelja, prava koje može koristiti djetetov otac, mirovanje radnog odnosa do treće godine života te zabrana otkaza, radnik ostvaruje na temelju odredbi Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama.

VII. PLAĆE, NAKNADE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

1. Izvori sredstava za plaće

Članak 64.

Centar osigurava sredstva za isplatu plaće, naknadu plaće i materijalnih davanja radnicima iz sredstava što stječe:

- iz proračuna Grada Čazme,
- prihoda ostvarenih na tržištu od obavljanja osnovne djelatnosti i ostalih djelatnosti u svezi s osnovnom, u skladu sa Zakonom, Statutom Centra i drugim općim aktima,
- zaklada, fondova, donacija,
- europskih fondova.

Članak 65.

Dio prihoda ostvarenih na tržištu obavljanjem djelatnosti Centar može upotrijebiti za plaćanje potrebnog rada izvan normiranog, za stimulaciju i nagrađivanje radnika.

Prihode ostvarene na tržištu osnovom ostalih izvora, Centar može također djelomično upotrijebiti za plaće radnika.

Visina odnosno postotak izdvajanja i raspored po namjenama sredstava iz prethodnih stavaka određuje se svake godine financijskim planom Centra, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

2. Plaća

Članak 66.

Plaća je primitak radnika koji Centar isplaćuje radniku za obavljene rad u određenom mjesecu.

Centar je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću iz stavka 1. ovoga članka, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Članak 67.

Plaću radnika čini osnovna plaća, dodaci na osnovnu plaću te ostali pimitci.

2.1. Osnovna plaća

Članak 68.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovica za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Osnovicu za obračun plaće iz stavka 1. ovog članka odlukom određuje ravnatelj.

Koeficijenti složenosti poslova su oni koeficijenti utvrđeni Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Centra za kulturu Čazma.

Osnovna plaća iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se jedanput mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do 15. dana u mjesecu.

Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka smatra se radni staž ostvarenim temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskog osiguranja računa u stažu osiguranja.

U radni staž za uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka uračunava se i radni staž ostvaren u inozemstvu, pod uvjetom da se isti u Republici Hrvatskoj prema propisima mirovinskog osiguranja računa u stažu osiguranja, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i drugih država ili se radi o ostvarenom u zemljama Europske unije odnosno Europskog gospodarskog prostora nakon 1. srpnja 2013. godine.

2.2. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 70.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za svaki sat rada, i to:

- za rad noću 40 %
- za prekovremeni rad 50 %
- za rad subotom 25 %
- za rad nedjeljom 50 %
- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim posebnim propisom i na Uskrs 50 %
- za rad u drugoj smjeni ukoliko radnik radi naizmjenično ili najmanje dva dana u tjednu u drugoj smjeni 10 %

Rad u drugoj smjeni smatra se rad od 14,00 do 22,00 sata.

Noćni rad je u pravilu rad radnika u vremenu između 22,00 sata uvečer i 6,00 sati ujutro idućeg dana.

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Radnik se može odreći prava uvećanja plaće i o tome obavijestiti ravnatelja.

Članak 71.

Osnovna plaća radnoga mjesta uvećat će se i stjecanjem stručnih muzejskih zvanja Pravilnika o stručnim muzejskim zvanjima i drugim zvanjima u muzejskoj djelatnosti te uvjetima i načinu njihova stjecanja (NN 104/19) za 0,10 koeficijenta složenosti radnog mjesta radnika po stečenom stručnom muzejskom zvanju, a o čemu odluku donosi ravnatelj.

Članak 72.

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5% ako zaposlenik ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec), 8% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, neovisno o tome je li poslijediplomski specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti u funkciji radnog mjesta ili nije.

Članak 73.

Sva pitanja u svezi s plaćama radnika, uvećanje plaća i naknade plaća uređuju se sukladno temeljnim postavkama Proračuna Grada Čazme.

3. Naknada plaće

Članak 74.

Za razdoblje kada radnik izostaje iz opravdanih razloga određenih Zakonom i drugim propisima ima pravo na naknadu plaće.

Članak 75.

Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi primio da je radio.

Članak 76.

U istoj visini kao u prethodnom članku, radnik ima pravo na naknadu za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust za važne osobne potrebe u svezi sklapanja braka, rođenja djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji, odnosno u drugim slučajevima predviđenim čl. 51. ovoga pravilnika.

Članak 77.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

A. Naknada plaće u iznosu 100% od osnovice za naknadu plaće ostvaruje radnik Centra, a zakonski ih isplaćuje Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje na račun Centra:

- za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog rane, ozljede ili bolesti koja je neposredna posljedica sudjelovanja u Domovinskom ratu,
- za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti i komplikacija u svezi s trudnoćom i porođajem,
- za vrijeme korištenja roditeljnog dopusta i prava na rad s polovicom punog radnog vremena,
- za vrijeme korištenja dopusta za slučaj smrti djeteta, u slučaju mrtvorodenog djeteta ili smrti djeteta za vrijeme korištenja roditeljnog dopusta,
- za vrijeme njege oboljelog djeteta mlađeg od tri godine života,
- za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog transplantacije živog tkiva i organa u korist druge osobe,
- za vrijeme dok je osiguranik izoliran kao kliconoša ili zbog pojave zaraze u njegovoj okolini,
- za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog priznate ozljede na radu ili profesionalne bolesti,
- za vrijeme privremene nesposobnosti za rad uzrokovane bolešću i bolovanjem dužim od 42 dana.

B. Naknada plaće u iznosu od 85% osnovice za naknadu plaće ostvaruje radnik Centra:

- za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog rane, ozljede ili bolesti i bolovanja kraćeg od 42 dana,
- za vrijeme njege oboljelog djeteta između tri i osamnaest godina starosti.

Članak 78.

Ako radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Pravo na naknadu plaće iz prethodnog stavka ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

Članak 79.

Za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Pravo na naknadu plaće iz prethodnog stavka ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

4. Drugi novčani i nenovčani primici radnika

4.1. Naknada troškova prijevoza

Članak 80.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, mjesnim javnim prijevozom ili osobnim automobilom, pri čemu se u oba slučaja mjesečno isplaćuje iznos cijene mjesečne karte po važećem cjeniku prijevoznika.

Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran.

Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima pod jednakim uvjetima iz ovog članka i onaj radnik koji ne koristi javni prijevoz, nego osobni automobil i sl.

Pravo na troškove prijevoza nema onaj radnik koji ostvaruje pravo na besplatan prijevoz po drugom osnovu.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje ravnatelj uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz, uvažavajući racionalnost troškova.

4.2. Dnevnicu i naknada troškova za službeno putovanje

Članak 81.

Radnik koji je po nalogu ravnatelja upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvu, pripada mu naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada iznosa troškova smještaja.

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

Dnevnicu za službena putovanja u Republici Hrvatskoj iznosi 26,55 eura po danu, a obračunava se na način propisan posebnim propisom o porezu na dohodak.

Radnik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje 12 sati ili više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje 8 sati ili više od 8 sati, a manje od 12 sati, jer se uzima u obzir ukupan broj sati provedenih na putu, od polaska na službeno putovanje do povratka sa službenog putovanja.

Ako je na službenom putu, na teret poslodavca osiguran jedan obrok (ručak ili večera), iznos dnevnice se umanjuje za 30 %, odnosno za 60 % ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).

Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos dnevnice povećava, od dana primjene toga propisa toliko se povećava iznos dnevnice iz ovoga članka.

Dnevnicu za putne troškove u inozemstvu obračunava se i isplaćuje sukladno posebnom propisu o porezu na dohodak i odluke o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna.

Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje prije odlaska na put, a u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

Ako radnik koristi prijevozno sredstvo čije korištenje poslodavac nije odobrio nalogom za službeno putovanje, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte, odnosno troškova prijevoznog sredstva odobrenog putnim nalogom.

Radniku se može nalogom odobriti korištenje privatnog automobila u službene svrhe ukoliko nije moguće organizirati službeno putovanje na drugi način te se u tom slučaju isplaćuje naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u iznosu 0,40 eura po prijeđenom kilometru, odnosno sukladno važećem poreznom propisu.

4.3. Regres

Članak 82.

Radniku pripada pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radnici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavca ostvaruju isplatu regresa kod jednog poslodavca.

Regres se isplaćuje jednokratno, najviše jednom godišnje po odluci ravnatelja.

Pravo na regres ima svaki zaposlenik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.

4.4. Božićnica

Članak 83.

Radniku pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane (božićnica) neovisno rade li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca ostvaruje isplatu božićnice od jednog poslodavca.

Pravo na božićnicu pripada svim radnicima koji su na Božić (25. prosinca) u radnom odnosu prema poslodavcu, osim radnicima kojima na taj dan prava i obveze iz rada ili u svezi s radom miruju.

Božićnica se isplaćuje jednokratno, najkasnije do 25. prosinca kalendarske godine po odluci ravnatelja.

4.5. Nagrada za radne rezultate

Članak 84.

Za ostvarene nadprosječne rezultate rada, odlukom ravnatelja zaposleniku se može isplatiti dodatak za uspješnost na radu u visini do 995,43 eura godišnje.

Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos nagrade za radne rezultate povećava, od dana primjene toga propisa toliko se povećava maksimalni iznos iz stavka 1. ovoga članka.

4.6. Dar u naravi

Članak 85.

Radnicima jednom godišnje pripada pravo na isplatu dara u naravi u iznosu do 132,72 eura.

Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos dara u naravi povećava, od dana primjene toga propisa toliko se povećava maksimalni iznos iz stavka 1. ovoga članka.

4.7. Otpremnina pri odlasku u mirovinu

Članak 86.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini od dvije osnovice za izračun plaće, koja će biti važeća na zadnji dan rada u Centru prije odlaska radnika u mirovinu, neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine, a isplaćuje se najkasnije s isplatom posljednje plaće, odnosno naknade plaće.

4.8. Pomoć

Članak 87.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada ili je smrt nastala kao rezultat radnog ozljeda na radu ili profesionalne bolesti za vrijeme trajanja odnosa – u iznosu 2.000 eura i troškovi pogreba,
- smrti radnika – u iznosu 995,43 eura,
- smrti člana uže obitelji radnika (supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera, djeteta i roditelja) – u iznosu 398,17 eura.

Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos pomoći u slučaju smrti radnika ili člana uže obitelji radnika povećava, od dana primjene toga propisa toliko se povećavaju iznosi iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 88.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- nastanka invalidnosti radnika, malodobne djece ili supružnika radnika – u visini 1 osnovice za obračun plaće, koja se s osnovom nastanka invalidnosti isplaćuje jednokratno,
- rođenja ili posvojenja svakog djeteta u visini 50 % jedne osnovice za obračun plaće.

Nastanak invalidnosti radnika, supružnika i malodobnog djeteta utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

Pojam invalidnosti radnika, odnosno supružnika radnika veže se isključivo uz smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti.

Pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta radnik ostvaruje ako je kod malodobnog djeteta utvrđena težina (stupanj III) ili teški invaliditet (stupanj IV), a ostvaruje se dostavom jednog od sljedećih pravomoćnih rješenja nadležne službe:

- rješenje o pravu na doplatu za djecu (Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje; temeljem članka 22. Zakona o doplatku za djecu, za dijete s težim ili teškim invaliditetom prema posebnim propisima)
- rješenje o pravu na dopust radi njegova djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje)
- rješenje o pravu na rad s polovicom punoga radnog vremena radi njegova djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje; do 8. godine i nakon 8. godine života djeteta)
- rješenje o pravu na osobnu invalidninu (Centar za socijalnu skrb)
- rješenje o pravu na doplatu za pomoć i njega (Centar za socijalnu skrb).

Radi pokrivanja troškova liječenja, odnosno pokrivanja troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koji su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste iz sustava javnog zdravstva, po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi za radnika, malodobno dijete, punoljetno dijete koje je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima ili supružnika, a pokrivanje troškova nije odobreno (u cijelosti ili djelomično) od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, radniku se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa 1 osnovice za obračun plaće, jednom godišnje.

Pomoć iz ovog članka isplaćuje se najkasnije u roku od 30 dana od dana podnošenja dokumentiranog zahtjeva odnosno od dana dostave konačnog rješenja nadležnog tijela.

4.9. Jubilarna nagrada

Članak 89.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno), ako navrši:

- 5 godina – u iznosu od 150,00 eura,
- 10 godina – u iznosu od 199,00 eura,
- 15 godina – u iznosu od 265,00 eura,
- 20 godina – u iznosu od 331,00 eura,
- 25 godina – u iznosu od 398,00 eura,
- 30 godina – u iznosu od 464,00 eura,
- 35 godina – u iznosu od 530,00 eura,
- 40 godina i svakih narednih 5 godina radnog staža – u iznosu od 663,00 eura.

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvoga narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

4.10. Dar djetetu do 15 godina starosti

Članak 90.

Svatom radniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, odlukom ravnatelja pripada pravo na dar u prigodi dana Svetog Nikole u punom iznosu neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radnici

koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu dara od jednog poslodavca.

Dar u prigodi Dana sv. Nikole isplaćuje se jednokratno, najkasnije do 6. prosinca kalendarske godine u iznosu od 132,73 eura.

Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos dara djetetu do 15 godina starosti povećava, od dana primjene toga propisa toliko se povećava iznos iz stavka 2. ovoga članka.

4.11. Troškovi prehrane

Članak 91.

Radnik ima pravo na novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane u sveukupnom iznosu od 796,44 eura godišnje.

Naknada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se po odluci ravnatelja.

Pravo na troškove prehrane ima radnik koji ostvaruje pravo na isplatu plaće.

Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos troškova prehrane povećava, od dana primjene toga propisa toliko se povećava iznos iz stavka 1. ovoga članka.

4.12. Sistematski pregled

Članak 92.

Svi radnici do 50 godina starosti svake 3 godine, a radnici iznad 50 godina starosti svake 2 godine imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti propisanoj za državne službenike i namještenike, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nemogućnosti organiziranja sistematskih pregleda u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, poslodavac će organizirati sistematski pregled i u zdravstvenim ustanovama izvan mreže javne zdravstvene službe.

5. Isplata plaće, naknade plaće i primitaka uz plaću

Članak 93.

Plaća, naknada plaće i ostali primitci u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

6. Rad izvan Centra

Članak 94.

Znanstveno, stručno ili nastavno djelovanje radnika izvan Centra ne smije biti protivno interesima Centra.

Članak 95.

Radnik ne smije bez prethodnog odobrenja ravnatelja, za svoj ili tuđi račun, uz naplatu, obavljati poslove iz djelatnosti Centra (zakonska zabrana utakmice).

Ravnatelj će odobriti rad iz prethodnog stavka ako predviđena aktivnost radnika nije u suprotnosti s njegovim redovnim radnim obvezama i interesima Centra.

U protivnome, Centar može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete, predaju zarade ili potraživanja iz tog posla.

VIII. OBAVEZE RADNIKA

Članak 96.

Radnici su dužni pridržavati se usmenih i pismenih uputa ravnatelja, ugovora o radu, Statuta, pravilnika Centra te propisa i zakona Republike Hrvatske.

Radnici su obvezni čuvati imovinu, interese i ugled Centra te su o svakom postupanju koje bi, u ili izvan Centra, moglo ići na štetu imovine i interesa, dužni obavještavati ravnatelja.

Članak 97.

Radnici materijalno i kazнено odgovaraju za imovinu Centra kojom se služe u svom dnevnom radu, te su dužni tu imovinu održavati u urednom i ispravnom stanju.

Zabranjeno je svako neovlašteno raspolaganje ili posluživanje imovinom Centra osim prijenosnim računalom, fotoaparatom, diktafonom i mobitelom, u i izvan radnog vremena, te u i izvan prostorija Centra.

Štete nastale na imovini iz prethodnog stavka, ili zbog gubitka iste, radnik je dužan nadoknaditi Centru, ako ne dokaže da štetu nije on skrivio.

Članak 98.

Radnici su obvezni pristojno se i dolično odnositi prema korisnicima usluga, poslovnim partnerima, međusobno, te prema pretpostavljenima, kao i izbjegavati svako drugo ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje te nanosi šteta ugledu Centra.

Članak 99.

Radnici su dužni čuvati poslovnu i drugu, Statutom Centra ili drugim propisima, utvrđenu tajnu.

Članak 100.

Radnici su dužni obavijestiti ravnatelja o privremenoj spriječenosti za rad zbog bolesti, a u roku od 3 dana dostaviti liječničku potvrdu s naznačenim očekivanim trajanjem privremene nesposobnosti.

Članak 101.

Sva postupanja radnika koja su suprotna odredbama ovog Pravilnika, odnosno drugih akata Centra mogu imati za posljedicu otkaz radniku, uvjetovan njegovim ponašanjem.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 102.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se Centar i radnik drugačije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 103.

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

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

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu,
- podatke o reguliranju međusobnih obveza u odnosu na sredstva rada,
- opremu kojom je radnik zadužen, financijske obveze i slično.

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

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 104.

Ugovor o radu mogu otkazati ravnatelj i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 105.

Ravnatelj mora dostaviti pisanu odluku otkazu ugovora o radu radniku kojemu otkazuje ugovor o radu.

Centar 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, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik dobije negativnu ocjenu rada (osobno uvjetovan otkaz ili otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem),

- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 106.

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

Članak 107.

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

Članak 108.

Centar može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neobavljanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog obavljanja radnih obveza;
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada Centra;
- nedozvoljenog korištenja sredstvima Centra;
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu;
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti;
- nanošenje znatnije štete;
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima, korisnicima usluga ili njihovog šikaniranja;
- grubog narušavanja ugleda Centra od strane stručnih radnika;
- zlouporabe korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovog članka Centar može izvanredno otkazati ugovor o radu samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

Članak 109.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika ravnatelj je dužan radnika pisano 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, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Obrana se daje na zapisnik ili u pisanom obliku.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 110.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 111.

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

Članak 112.

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

Članak 113.

Prije izvanrednog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

3.4. Teret dokazivanja

Članak 114.

Ako ravnatelj otkazuje ugovor o radu, za valjanost otkaza se traže opravdani razlozi koje mora dokazati ravnatelj.

Radnik je dužan dokazati postojanje opravdanog razloga, ako ugovor otkazuje izvanrednim otkazom.

Članak 115.

Ravnatelj može prihvatiti obranu radnika ili je odbaciti, ali mora uzeti u obzir utvrđeno činjenično stanje.

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

Članak 116.

Otkaz se mora dati u pisanom obliku, s obrazloženjem.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje, a otkazni rok počinje teći od dana dostave.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog dopusta, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta rada s polovicom 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, obavljanja dužnosti građana u obrani, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti određenih zakonom.

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

Članak 117.

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

4. Otkazni rok

Članak 118.

U slučaju redovitog otkaza do prestanka ugovora dolazi tek prestankom otkaznog roka, a otkazni rok je:

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

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

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi najviše 30 dana, ako se radnik i ravnatelj drugačije ne dogovore.

Članak 119.

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

Članak 120.

Ako radnik na zahtjev ravnatelja prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenoga otkaznog roka, Centar mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

5. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 121.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Centar otkáže ugovor i istodobno 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 Centra, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Centar, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka rok za zaštitu prava iz radnog odnosa teče od dana kada se radnik izjasni o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji ja za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Centar, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka objavljenog roka.

6. Otpremnina

Članak 122.

Otpremnina je, u smislu ovoga Pravilnika, novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 3. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 123.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od petnaest dana od dostave rješenja kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava obratiti se gradonačelniku Grada Čazme zahtjevom za ostvarivanje toga prava.

Ako ravnatelj u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava kod nadležnog suda.

Članak 124.

Ako je Zakonom ili drugim propisom predviđen postupak mirnog rješenja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Članak 125.

Rokovi iz čl. 123. i 124. ovog Pravilnika ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa.

Članak 126.

Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.

Članak 127.

Sva rješenja i odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Članak 128.

Dostavljanje rješenja, odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Potvrdu o dostavi akta iz st. 1. ovoga članka (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti i poštom preporučenom pošiljkom s povratnicom, na adresu koju je prijavio Centru ili e-mailom na dostavljenu adresu e-pošte. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Centra.

Istekom roka od 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje obavljeno.

Članak 129.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 130.

Odluke Centra koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava, ili konstataciju da je odluka konačna.

XI. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 131.

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

Naknada štete iz stavka 1. ovoga članka smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno ili iz krajnje nepažnje, da radnik nije do sada načinio iste.

Članak 132.

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

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

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

Članak 133.

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

Procjena vrijednosti oštećene stvari određuje se putem vještačenja.

Troškove vještačenja snosi radnik koji je štetu uzrokovao.

Članak 134.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Centar, dužan je Centru nadoknaditi iznos isplaćen trećoj osobi.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 135.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Centar ju je dužan nadoknaditi po općim propisima obveznog prava.

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

3. Zaštita potraživanja iz radnog odnosa

Članak 136.

Potraživanje iz radnog odnosa zastarijeva za pet godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja, ako Zakonom o radu ili nekim drugim pravnim aktom nije drukčije određeno.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 137.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na Oglasnoj ploči Centra.

Članak 138.

Pravilnik o radu donosi se i mijenja na način propisan Zakonom o radu.

Članak 139.

Na ostala pitanja u svezi s radnim odnosom, a koja nisu uređena ovim Pravilnikom, niti ugovorom o radu između radnika i Centra, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu i ostalih važećih propisa.

Članak 140.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika, prestaje važiti *Pravilnik o radu, plaćama, naknadama plaća i drugim novčanim i nenovčanim primicima zaposlenih u Centru za kulturu Čazma* (KLASA: 120-01/22-01/01, URBROJ: 2103-2-06-01/22-1.3.2./05) od 6.10.2022. godine.

Čazma, 29.6.2023.

RAVNATELJICA:
Dr. sc. Maja Cepetić Rogić

KLASA: 001-01/23-01/01
URBROJ: 2103-2-06/01-23-05

Službena zabilješka:

Ovaj Pravilnik objavljen je na Oglasnoj ploči Centra za kulturu Čazma 29. lipnja 2023. te je stupio na snagu dana 7. srpnja 2023. godine.

RAVNATELJICA:
Dr. sc. Maja Cepetić Rogić