

Na temelju odredbi članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22) i čl. 14., 17. i 33. Statuta Kulturnog centra Vinkovci, od 25. listopada 2024. godine, uz prethodnu suglasnost Gradonačelnika Grada Vinkovaca KLASA: 011-01/24-01/05, URBROJ: 2196-4-2-24-5, od 29. listopada 2024. god., ravnatelj Kulturnog centra Vinkovci donosi

## **PRAVILNIK O RADU KULTURNOG CENTRA VINKOVCI**

### **I. TEMELJNE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim se Pravilnikom o radu Kulturnog centra Vinkovci (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju temeljne obveze i prava iz radnog odnosa, zasnivanje i prestanak radnog odnosa, zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika te zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja, zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije, probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad i raspored radnog vremena, odmori i dopusti, plaće radnika i zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, zabrana natjecanja radnika s poslodavcem, lake i teške povrede obveza iz radnog odnosa, naknada štete, načini prestanka ugovora o radu te druga važna pitanja za radnike zaposlene u Kulturnom centru Vinkovci (u nastavku teksta: Poslodavac).

#### **Članak 2.**

U slučaju da su prava i obveze radnika koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drukčije uređena ugovorom o radu, Zakonom o radu ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike Poslodavca, primjenjuje se najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije određeno drukčije.

#### **Članak 3.**

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod Poslodavca. Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi Pravilnika, one postaju sastavni dio ugovora o radu.

#### **Članak 4.**

Svaki radnik obavezan je savjesno i marljivo obavljati poslove za koje je sklopio ugovor o radu prema uputama Poslodavca, usavršavati svoja znanja i vještine i štiti interese Poslodavca te se pridržavati strukovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Poslodavac je obavezan štiti prava i dostojanstvo svakog radnika, isplatiti plaću te osigurati uvjete za siguran rad.

#### **Članak 5.**

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, sukladno zakonu i drugim propisima te će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih

poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Poslodavca kojima se uređuju radni odnosi.

#### **Članak 6.**

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

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 7.**

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete na način propisan Zakonom i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos u Kulturnom centru Vinkovci (u nastavku teksta: Centar), ako ispunjava opće i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa i rad na određenim poslovima, propisane Zakonom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Kulturnog centra Vinkovci.

#### **Članak 8.**

Kada se u Centru javi potreba za zasnivanje radnog odnosa s novim radnikom, donosi se odluka o potrebi za zasnivanjem radnog odnosa.

Odluku iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj Centra, uz suglasnost Osnivača na osnovu kadrovske politike koju utvrđuje ravnatelj Centra.

#### **Članak 9.**

Prije nego što donese odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom, ravnatelj Centra je dužan utvrditi može li se uredno obavljanje poslova osigurati drukčijim rasporedom radnika već zaposlenih u Centru.

Ukoliko je neko radno mjesto iz Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Centra upražnjeno, a postoji potreba za njegovim popunjavanjem te u Centru postoji osoba koja ispunjava uvjete za popunjavanje navedenog radnog mjesta, navedena osoba može biti zaposlena na to radno mjesto i bez provedbe javnog natječajnog postupka.

#### **Članak 10.**

Radi popune slobodnih radnih mjesta i zasnivanja radnog odnosa ravnatelj može raspisati javni natječaj u skladu s Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Centra, a na temelju prethodne suglasnosti Osnivača.

Javni natječaj iz stavka 1. ovog članka objavljuje se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te na internetskoj stranici i oglasnoj ploči Kulturnog centra Vinkovci.

Rok za podnošenje prijava na natječaj ne može biti kraći od 8 (osam) dana od dana objave natječaja.

Javni natječaj mora sadržavati sljedeće podatke:

1. Puni naziv i sjedište poslodavca,
2. Naznaku radnog mjesta,
3. Uvjete koje kandidati moraju ispunjavati,
4. Isprave koje se trebaju priložiti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta,
5. Vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu,
6. Naznaku da li se ugovor o radu na neodređeno vrijeme sklapa uz uvjet probnog rada,
7. Rok za podnošenje prijava i rok u kojem će kandidati biti obaviješteni o rezultatima natječaja.

### **Članak 11.**

Urednom prijavom smatra se prijava koja sadrži sve podatke i priloge navedene u natječaju. Nepravodobne i neuredne prijave neće se razmatrati niti će podnositelj neuredne prijave biti pozvan na dopunu prijave. Osobe koje podnesu nepravodobne ili neuredne prijave na natječaj ili ne ispunjavaju formalne uvjete natječaja, ne smatraju se kandidatima prijavljenim na natječaj.

U roku 30 dana od isteka roka za dostavu prijava ravnatelj Centra odlučit će o izboru kandidata s kojim će zasnovati radni odnos i pisanim putem obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.

Na odluku o izboru svaki kandidat prijavljen na javni natječaj ima pravo prigovora koji se podnosi ravnatelju Centra pisanim putem u roku 8 dana od dana zaprimanja obavijesti o izboru.

Kada zaprimi prigovor, ravnatelj je dužan u roku 8 dana donijeti rješenje o prigovoru.

Po raspisanom natječaju ne mora se izvršiti izbor, ali se u tom slučaju donosi odluka o poništenju natječaja u roku od 15 dana od isteka roka za podnošenje prijava.

### **Članak 12.**

U postupku odabira kandidata, a prije zasnivanja radnog odnosa može se obaviti provjera stručne i radne sposobnosti kandidata za obavljanje određenih poslova, o čemu u svakom pojedinom slučaju odlučuje ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštene osobe.

Provjera iz stavka 1. ovog članka može se obaviti pisanim testiranjem, razgovorom, izradom pisanog rada, anketiranjem ili na drugi odgovarajući način, a provjeru obavlja ravnatelj ili od njega ovlaštene osobe.

Kandidati će biti obaviješteni o načinu, vremenu i mjestu održavanja prethodne provjere znanja i sposobnosti. Ako kandidat ne pristupi prethodnoj provjeri znanja i sposobnosti smatra se da je povukao prijavu na natječaj.

Provjera sposobnosti iz stavka 1. ovog članka može se obaviti za poslove za koje je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada kao uvjet za zasnivanje radnog odnosa propisano prethodno radno iskustvo ili odgovarajuća stručna sprema.

O postupku i rezultatima provedene prethodne provjere stručnih i drugih radnih sposobnosti kandidata sastavit će se zapisnik.

Na osnovi prethodne provjere stručnih i drugih radnih sposobnosti ravnatelj Centra donosi odluku o zasnivanju radnog odnosa.

#### **a) Sklapanje ugovora o radu**

##### **Članak 13.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, kojeg potpisuju ravnatelj i radnik.

##### **Članak 14.**

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati podatke o:

1. Strankama i njihov OIB te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
2. Mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. Nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. Datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. Tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. Trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja tog odmora
7. Postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
8. Brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
9. Trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. Tome ugovara li se puno ili nepuno radno vrijeme
11. Pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, u skladu sa mogućnostima i potrebama rada
12. Trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto podataka iz st. 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan prije početka rada radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja sadržava sve bitne sastojke ugovora o radu iz st. 1. ovog članka.

### **Članak 15.**

Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kada je zakonom drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke sve dok ne prestane načinima određenim zakonom.

Ako u ugovoru o radu vremenski nije određeno trajanje, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

### **Članak 16.**

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, smatra se: zamjena privremeno nenazočnog radnika i obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka može se sklopiti u najdužem trajanju od 3 godine.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti najviše 3 uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od 3 godine, s tim da se pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od 3 mjeseca.

Iznimno od stavaka 3. i 4. ovog članka trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od 3 godine, ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Istekom roka od 3 godine iz stavaka 3. i 4. ovog članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od 3 godine, Poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme

samo ako je od prestanka radnog odnosa kod Poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje 6 mjeseci.

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

Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, a poslodavac je dužan razmotriti tu mogućnost i radniku dostaviti obrazloženi pisani odgovor, sukladno čl. 13. st. 5., 6., 7. i 8. Zakona o radu.

#### **Članak 17.**

Radnik je dužan stupiti na rad na dan koji je ugovorom o radu utvrđen kao datum početka rada.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne stupi na rad na dan utvrđen ugovorom o radu, ugovor se smatra raskinutim.

#### **Članak 18.**

Ne smije se zaposliti osoba mlađa od petnaest godina (dijete) ili osoba koja je navršila petnaest godina ili je starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina (maloljetnik) koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Zabrana iz st. 1. ovog članka ne primjenjuje se na obavljanje poslova u okviru provedbe učenja temeljenog na radu ni na povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, ako takvi poslovi ne ugrožavaju njegovo zdravlje, sigurnost, čudoređe ili razvoj.

Dijete i maloljetnik koji pohađaju obvezno osnovno obrazovanje smiju, samo uz prethodno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi, uz naplatu sudjelovati u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih i scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njihovo zdravlje, sigurnost, čudoređe, školovanje ili razvoj.

Odobrenje iz st. 3. ovog članka izdaje se na temelju zahtjeva zakonskog zastupnika djeteta i maloljetnika te jedan primjerak dostavlja tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada, u rokovima određenim člankom 19.a st. 7. Zakona o radu.

Dužnosti poslodavca i ograničenja radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika određena su odredbama članka 19.a do čl. 22. te čl. 68.a Zakona o radu.

#### **b) Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu**

#### **Članak 19.**

Ako su Zakonom, drugim propisom, Statutom Centra, Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim zahtjevima.

Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom radnom mjestu, a odnose se na uvjete stručne spreme, radno iskustvo i posebna znanja i sposobnosti koji se utvrđuju Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Centra.

#### **Članak 20.**

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

#### **Članak 21.**

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

Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

### **c) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu**

#### **Članak 22.**

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg zaposlenik posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene, uz organizaciju rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim zaposlenicima.

O radu na izdvojenom mjestu rada i radu na daljinu odlučuje se Rješenjem koje se donosi po zahtjevu zaposlenika, zbog potrebe organizacije rada ili u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava.

Rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže 30 dana, počevši od dana nastanka okolnosti koje su dovele do potrebe za takvim radom, a na obveze i prava zaposlenika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika i Zakona o radu.

### **III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA TE ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA**

#### **Članak 23.**

Poslodavac je dužan organizirati rad, te osigurati i održavati postrojenja, uređaje i opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada na način koji osigurava zaštitu zdravlja i sigurnost rada radnika.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji obavlja, a dužan ga je i osposobiti za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

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. Ako bi taj rad trajao duže od 30 dana, poslodavac je dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada, sukladno odredbama čl. 17., 17.a, 17.b i 17.c Zakona o radu.

#### **Članak 24.**

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni, a koja mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu, sukladno posebnom propisu o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

Evidencija o radnicima poslodavca sadrži najmanje sljedeće podatke:

1. Ime i prezime radnika
2. Osobni identifikacijski broj
3. Spol
4. Dan, mjesec i godina rođenja
5. Državljanstvo
6. Prebivalište i adresa, odnosno boravište
7. Dozvolu za boravak i rad ili potvrdu o prijavi rada, ako je obvezno
8. Stručno obrazovanje te posebne ispite i tečajeve koji su uvjet za obavljanje posla
9. Datum početka rada
10. Je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme
11. Trajanje rada u inozemstvu (država i mjesto), u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo
12. Trajanje privremenog ustupanja radnika, u slučaju ustupanja radnika
13. Naznaku radi li se o poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem i kako
14. Mjesto rada
15. Ugovoreno radno vrijeme u satima
16. Vrijeme mirovanja radnog odnosa, neplaćenog dopusta, roditeljskih dopusta ili korištenja drugih prava u skladu s posebnim propisom
17. Datum prestanka radnog odnosa
18. Razlog prestanka radnog odnosa.

Osim podataka iz st. 2. ovog članka, Poslodavac je dužan voditi i druge podatke o kojima ovisi ostvarenje njihovih pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom po osnovi rada iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Evidenciju o radnicima poslodavac počinje voditi datumom zasnivanja radnog odnosa i ažurno je vodi do prestanka radnog odnosa te ju čuva kao dokumentaciju trajne vrijednosti.

Evidencija o radnicima može se voditi u pisanom ili u elektroničkom obliku.

#### **Članak 25.**

Evidencija o radnom vremenu sadrži najmanje sljedeće podatke:

1. Ime i prezime radnika



2. Datum u mjesecu
3. Početak rada
4. Završetak rada
5. Vrijeme i sate zastoja, prekida rada i slično do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran
6. Ukupno dnevno radno vrijeme
7. Sate terenskog rada
8. Sate pripravnosti
9. Vrijeme nenazočnosti na radu.

Osim podataka iz stavka 1. ovog članka, poslodavac je dužan voditi i posebne podatke o radnom vremenu od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Poslodavac je dužan u evidenciji radnog vremena voditi samo podatke iz st. 6. ovog članka koji su ostvareni u mjesecu za koji se isplaćuje plaća.

Podaci o radnom vremenu mogu se voditi u pisanom ili u elektroničkom obliku i uz korištenje odgovarajućih kratica s jasnim pojašnjenjem njihovog značenja.

#### **Članak 26.**

Osobni podaci o radnicima mogu se prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to dopušteno zakonom i kada je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Podatke iz st. 1. može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac i radnik kojeg ovlasti Poslodavac uz prethodno odobrenje sindikalnog povjerenika (ako u Centru postoji sindikalni povjerenik).

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena nadzirati zakonito i na ovom Pravilniku utemeljeno prikupljanje, obradu i korištenje osobnih podataka radnika.

Osobe iz st. 2. i 3. moraju podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti trajno čuvati kao povjerljive.

Zaštita osobnih podataka radnika provodi se u skladu sa zakonskim odredbama o zaštiti osobnih podataka.

#### **Članak 27.**

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

Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege

djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest (15) dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim potporama, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Trudnica, radnik koji koristi pravo na roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punom radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Nakon isteka roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće (3) godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

O namjeri povratka na rad radnik mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.

#### **IV. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE**

##### **Članak 28.**

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Za izraze „uznemiravanje“ i „spolno uznemiravanje“ koristi se zajednički izraz „uznemiravanje“.

##### **Članak 29.**

Uznemiravanje u tijeku rada i u vezi s radom smatra se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,

- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici od svojih nadređenih i podređenih zaposlenika, suradnika i svake treće osobe s kojom radnik dođe u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

### **Članak 30.**

Svi radnici su dužni, pri obavljanju poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge zaposlenike te spriječiti uznemiravanje od strane drugih zaposlenika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijestiti ravnatelja.

Ponašanje zaposlenika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

### **Članak 31.**

Ravnatelj prima i rješava pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika te poduzima preventivne mjere, sukladno Zakonu o radu.

Radi zaštite privatnosti i dostojanstva zaposlenika koji je podnio prijavu, postupak utvrđivanja uznemiravanja povjerljive je naravi.

### **Članak 32.**

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija zaposlenika na temelju rase, boje kože, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Zaštita od diskriminacije provodi se u skladu sa zakonom.

## **V. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD I RASPORED RADNOG VREMENA**

### **a) Ugovaranje i trajanje probnog rada**

### **Članak 33.**

Sa svakim radnikom s kojim se sklapa ugovor o radu može se ugovoriti probni rad koji ne može trajati duže od šest mjeseci, osim iznimno u slučajevima predviđenim Zakonom o radu.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

Svaka ugovorna strana može otkazati ugovor o radu za vrijeme trajanja probnog rada pisanom obaviješću drugoj ugovornoj strani.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada. Ako se posljednjeg dana probnog rada ne donese odluka o prestanku ugovora o radu smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, a takva odluka se može donijeti i prije isteka probnog rada.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

### **Članak 34.**

Rad radnika s kojim se ugovara probni rad nadzire, prati i ocjenjuje njegov neposredni rukovoditelj.

Poslodavac može prema potrebi uz rukovoditelja iz st. 1. odrediti i drugu osobu koja će ocjenjivati rad radnika na probnom radu.

Ocjena probnog rada mora se donijeti najkasnije do isteka probnog rada.

Pri ocjenjivanju probnog rada rukovoditelj polazi od slijedećih kriterija:

1. Kvaliteta rada
2. Odnos prema radu
3. Odnos prema sredstvima rada
4. Odnos prema kolegama
5. Radnoj disciplini
6. Provjeri praktičnog znanja za rad na siguran način
7. Drugim kriterijima koji se utvrđuju internim aktima za pojedina područja kod Poslodavca.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada, sukladno odredbama Zakona o radu.

### **b) Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s njim sklopiti ugovor o radu**

### **Članak 35.**

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

Kao pripravnici se zapošljavaju i osobe koje nakon završenog školovanja imaju u svojem zanimanju radno iskustvo kraće od radnog iskustva propisanog Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Centra.

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Način osposobljavanja pripravnika, trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja te druga pitanja radnog odnosa pripravnika utvrdit će se pravilnikom ili ugovorom o radu.

Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunjavanje radnog mjesta radi potrebe obavljanja određenih poslova, uz uvjet prethodnog osposobljavanja i uz određivanje trajanja pripravničkog staža.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Pripravnički staž traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

### **Članak 36.**

Visina plaće pripravnika iznosi 85% plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

### **Članak 37.**

Pripravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom mentora kojeg mu odredi Poslodavac i koji mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik.

U tijeku pripravničkog staža pripravnik stječe radno iskustvo putem praktične izobrazbe te obavljanjem svih poslova iz djelokruga posla za koji se priprema, a prema programu poslodavca u skladu sa specifičnostima pojedinih radnih mjesta.

Pripravnički staž provodi se po programu koji se sastoji od općeg i posebnog dijela, a tijekom pripravničkog staža provjeravaju se njegove stručne i druge radne sposobnosti te odnos prema radu.

U sklopu općeg dijela programa pripravničkog staža pripravnik se upoznaje s osnovama rada i upravljanja kod poslodavca, a osobito s:

- organizacijskom strukturom i djelatnošću
- osnovama procesa poslovanja i rada, kao i pravilima rada
- osnovama zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, zaštite na radu, zaštite od požara i zaštite okoliša.

U sklopu posebnog dijela programa pripravničkog staža pripravnik se upoznaje s osnovama stručnih operativnih i teorijskih znanja potrebnih za samostalan rad na poslovima određenog radnog mjesta, a u skladu s ugovorom o radu.

Pripravnici u strukama i zanimanjima za koje je posebnim zakonom ili drugim propisima utvrđena obveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita, polažu stručni ispit sukladno tim propisima.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

### **c) Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa**

### **Članak 38.**

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

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

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje i pripravnički staž.

Ako zakonom nije drugačije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se i odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu, drugih Zakona i ovog Pravilnika osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

#### **d) Stručni ispit**

##### **Članak 39.**

Za polaganje stručnog ispita, propisanog Zakonom ili drugim propisom, radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od 7 radnih dana.

Poslodavac snosi troškove polaganja stručnog ispita i to: troškove samog ispita, stvarne troškove puta i troškove smještaja prema potrebi za vrijeme konzultacija i polaganja stručnog ispita.

U slučaju ponavljanja stručnog ispita navedene troškove ne snosi Poslodavac.

#### **e) Obrazovanje i osposobljavanje za rad**

##### **Članak 40.**

Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme.

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

#### **f) Pojam radnog vremena**

##### **Članak 41.**

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

## **g) Raspored radnog vremena**

### **Članak 42.**

Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu, sukladno odredbama članka 66. Zakona o radu.

### **Članak 43.**

Odluku o rasporedu radnog vremena donosi ravnatelj Centra.

O rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom sukladno odredbama Zakona o radu, ako raspored radnog vremena nije utvrđen propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Poslodavac mora najmanje tjedan dana unaprijed obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena, osim u slučaju nastanka okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, kada je dužan radnika o takvom rasporedu ili promjeni obavijestiti u razumnom roku, do početka obavljanja posla.

### **Članak 44.**

U Centru se vodi evidencija prisutnosti na radu.

Radnici su dužni evidentirati vrijeme dolaska na rad i vrijeme odlaska s rada.

## **h) Puno radno vrijeme**

### **Članak 45.**

Puno radno vrijeme u Centru iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u 5 radnih dana, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u 6 radnih dana.

Dnevno radno vrijeme može biti dvokratno, jednokratno, u jednoj ili dvije smjene.

## **i) Nepuno radno vrijeme**

### **Članak 46.**

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik može zasnovati radni odnos u Centru sklapanjem ugovora o radu za nepuno radno vrijeme ukoliko priroda okolnosti obavljanja određenih poslova, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu (npr. manji opseg posla, povećan opseg poslova samo u određenim razdobljima tijekom dana, obavljanje dijela poslova radnika koji radi skraćeno radno vrijeme i sl.).

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno poslodavcima.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada radnika, sukladno članku 18.a Zakona o radu.

Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu reguliraju se sukladno članku 63. Zakona o radu.

#### **j) Dodatan rad radnika**

##### **Članak 47.**

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca, odnosno u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca, izuzev radnika određenih člankom 18.a st. 2. Zakona o radu.

Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili neodređeno vrijeme, s tim da se radno vrijeme ne smije ugovoriti u trajanju dužem od osam sati tjedno.

Ugovor o dodatnom radu kao i uvjeti radnika koji rade u dodatnom radu regulirani su člancima 18.b i 18.c Zakona o radu.

#### **k) Skraćeno radno vrijeme**

##### **Članak 48.**

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz stavka 1. ovog članka i trajanje radnog vremena na takvim poslovima uređuju se posebnim propisom.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz st. 1. ovog članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.



## **l) Prekovremeni rad**

### **Članak 49.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), s tim da ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Iznimno od st. 1. ovog 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 sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

## **m) Preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 50.**

Ravnatelj može donijeti odluku, ako narav posla to zahtjeva, da se puno ili nepuno radno vrijeme može preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena, Ravnatelj je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektorima rada.

Preraspodjela radnog vremena može se odrediti samo za neke organizacijske jedinice Centra.

Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno, osim iznimno u slučajevima određenim Zakonom o radu.

### **Članak 51.**

Sve odluke o radnom vremenu, osim odluke o hitnom prekovremenom radu, moraju se objaviti na oglasnoj ploči Centra, najkasnije tjedan dana prije početka primjene.

## **n) Noćni rad**

### **Članak 52.**

Rad između 22 sata i 6 sati idućeg dana smatra se noćnim radom.

Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

## **VI. ODMORI I DOPUSTI**

### **a) Stanka**

#### **Članak 53.**

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

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

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovog članka ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja stanke.

### **b) Dnevni odmor**

#### **Članak 54.**

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

### **c) Tjedni odmor**

#### **Članak 55.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor.

Radnik ima pravo koristiti tjedni odmor nedjeljom, odnosno u dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi, ako mu se zbog organizacije posla rada ne može omogućiti korištenje tjednog odmora nedjeljom.

### **d) Godišnji odmor**

#### **Članak 56.**

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

U slučaju prijekne potrebe izvršenja važnih i neodgodivih poslova, ravnatelj Centra može zatražiti da radnik odgodi ili prekine korištenje godišnjeg odmora. U tom slučaju radniku se naknadno mora omogućiti nastavak korištenja godišnjeg odmora.

### **Članak 57.**

Na najmanje utvrđeni godišnji odmor iz članka 56. st. 1. ovog Pravilnika dodaje se broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika po osnovi slijedećih kriterija:

- a) Prema složenosti poslova:
  - zaposleni na radnim mjestima za koja je uvjet obrazovanja visoka ili viša stručna sprema – 3 dana
  - zaposleni na radnim mjestima za koja je uvjet obrazovanja srednja ili niža stručna sprema – 2 dana
- b) Prema dužini radnog staža:
  - do 6 godina radnog staža – 1 dan
  - za svake slijedeće navršene 2 godine radnog staža još po – 1 dan
- c) s obzirom na uvjete rada:
  - rad u smjenama ili redovan rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom – 1 dan
- d) Prema posebnim socijalnim uvjetima:
  - samohranom roditelju malodobnog djeteta – 1 dan
  - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu – 2 dana
  - osobi s invaliditetom – 2 dana

Godišnji odmor po svim kriterijima iz stavka 1. ovog članka ne može iznositi više od 30 (trideset) radnih dana.

#### **e) Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor**

### **Članak 58.**

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

#### **f) Rok stjecanja prava na godišnji odmor**

### **Članak 59.**

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor određen na način propisan odredbama čl. 57. ovog Pravilnika, nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili zakonom drugi određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

### **g) Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora**

#### **Članak 60.**

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu punog godišnjeg odmora određenog na način propisan odredbama čl. 57. ovog Pravilnika za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka nije stekao pravo na godišnji odmor.
- ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog rada
- ako radni odnos prestaje prije 1. srpnja.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

### **h) Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora**

#### **Članak 61.**

Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da radi, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

### **i) Naknada za neiskorišteni godišnji odmor**

#### **Članak 62.**

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

### **j) Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima**

#### **Članak 63.**

Radnik može godišnji odmor koristiti u neprekidnom trajanju u kalendarskoj godini za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor ili u dijelovima, u dogovoru s ravnateljem.

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, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, osim ako se radnik i ravnatelj drukčije ne dogovore.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski

dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od prethodnog stavka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

### **k) Plan korištenja godišnjeg odmora**

#### **Članak 64.**

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora koji donosi ravnatelj Centra, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

U toku godine može se odstupati od utvrđenog plana ako je to nužno s obzirom na potrebe organizacije rada i poslovanja Centra.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Poslodavac mora radnika, najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora, obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje 1 dan prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

#### **Članak 65.**

Ravnatelj može odlučiti o istodobnom korištenju godišnjeg odmora svih radnika, radnika pojedinih radnih jedinica ili grupe radnika u slučaju smanjenja opsega rada, nedostatku materijala i drugih teškoća koje djeluju na ostvarivanje planskih zadataka i pri tome odlučiti o trajanju godišnjeg odmora i vremenu u kojem se on ima koristiti.

### **l) Plaćeni dopust**

#### **Članak 66.**

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u slučaju:

- zaključenje braka – 5 radnih dana
- rođenja djeteta – 5 radnih dana
- smrt supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka – 5 radnih dana.
- smrt 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 – 3 radna dana

- elementarne nepogode koje su teže oštetile imovinu radnika – 5 radnih dana
- teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja – 3 radna dana
- polaganje državnog ispita ili drugog propisanog stručnog ispita (1. put) – 7 radnih dana
- nastup na kulturnim i sportskim priredbama – 2 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. – 3 radna dana.

Radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na 1 plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčije.

Plaćeni dopust radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

#### **Članak 67.**

Za vrijeme stručnog osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, zaposleniku se za pripremanje i polaganje ispita može odobriti godišnje do sedam radnih dana plaćenog dopusta.

#### **Članak 68.**

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 st. 1. ovog članka smatra se vremenom provedenim na radu.

#### **Članak 69.**

Radniku se može, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Poslodavca, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, osobnog školovanja, doškoloavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije, i to:

- |   |            |
|---|------------|
| - pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi   | do 5 dana  |
| - polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu<br>(pravosudni ispit, magisterij ili doktorat)                                    | do 10 dana |
| - prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima   | do 5 dana  |
| - pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.) | do 2 dana  |

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

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu.

Ravnatelj može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi Poslodavac ne smije, radnika koji se koristi navedenim pravom, odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

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

Odluku o odobrenju neplaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj Centra.

## **VII. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

### **a) Plaće radnika**

#### **Članak 70.**

Svaki radnik zaposlen kod Poslodavca ima pravo na plaću bez obzira na to jesu li zasnovali radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom.

Plaća je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog posla u eurima, jednom mjesečno za prethodni mjesec.

#### **Članak 71.**

Plaća radnika se može sastojati od osnovne, odnosno ugovorene plaće, dodataka na osnovnu plaću i ostalih primitaka.

Plaća radnika izražava se u brutoiznosu.

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

Osnovica za izračun mjesečne plaće je novčana svota u brutoiznosu.

Osnovna plaća ne može biti manja od visine minimalne plaće utvrđene odlukom Vlade Republike Hrvatske te se automatski prilagođava važećim propisima kojima je utvrđen minimalan bruto iznos za tekuću godinu.

#### **Članak 72.**

Primici koje radnik može ostvariti na temelju radnog odnosa, a koji se ne smatraju plaćom, su:

1. Primici koje poslodavac u skladu s propisom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.)

2. Primici koje poslodavac u skladu s propisom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška.

### **Članak 73.**

Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku putem tekućih računa banaka prema osobnom odabiru.

Prilikom isplate ili najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, poslodavac je dužan zaposleniku dostaviti obračun plaće.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustave plaće (kredit, uzdržavanje i sl.)

### **Članak 74.**

Osnovna plaća radnika bit će uvećana:

1. za prekovremeni rad 50%
2. za rad subotom i nedjeljom 100%
3. za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom 100%.

Prekovremenim radom, kada je rad zaposlenika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat rada duži od 8 sati dnevno.

Rad subotom i nedjeljom smatra se izvanrednim radom.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može u dogovoru s ravnateljem, koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (jedan sat prekovremenog rada jednak jednom satu i trideset minuta redovnog rada).

### **Članak 75.**

Osnovna plaća radnika uvećat će se za neprekinuti radni staž ostvaren u Centru, i to za navršenih:

1. 20-29 godina – za 4%
2. 30-34 godine - za 8%
3. 35 godina i više - za 10%.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

1. ako radnik ima završen poslijediplomski specijalistički studij u trajanju od jedne godine – za 5%
2. ako radnik ima završen poslijediplomski specijalistički studij u trajanju dužem od jedne godine – za 7%
3. ako radnik ima položen pravosudni ispit – za 8%
4. ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti – za 8%
5. ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti – za 15%.



## **b) Materijalna prava radnika**

### **Članak 76.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih izdataka, prema cijeni prijevozne karte javnog prijevoza ukoliko ima prebivalište/boravište na području grada Vinkovaca.

Radnik koji ima prebivalište/boravište izvan grada Vinkovaca, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini stvarnih izdataka, prema cijeni prijevozne karte javnog prijevoza.

Svaki će radnik pod kaznenom i materijalnom odgovornošću dati izjavu o svojoj adresi prebivališta/boravišta.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu stvarnih troškova najviše u iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Naknade troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom i/ili naknade stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte mjesnim javnim prijevozom ne odnose se na isplate radnicima koji cijeli mjesec nisu radili odnosno koji su cijeli mjesec proveli na bolovanju ili plaćenom odnosno neplaćenom dopustu u skladu s posebnim propisima ili su cijeli mjesec radili na izdvojenom mjestu rada sukladno propisu koji uređuje radne odnose.

### **Članak 77.**

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od četiri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u pravnim osobama RH.

### **Članak 78.**

Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u Centru, i to za navršenih:

- a) 10 godina      1,0 prosječna mjesečna neto plaća,
- b) 15 godina      1,5 prosječna mjesečna neto plaća
- c) 20 godina      2,0 prosječne mjesečne neto plaće
- d) 25 godina      2,5 prosječne mjesečne neto plaće
- e) 30 godina      3,0 prosječne mjesečne neto plaće
- f) 35 godina      3,5 prosječne mjesečne neto plaće
- g) 40 godina      4,0 prosječne mjesečne neto plaće

Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu, a najranije na dan stjecanja prava na isplatu.

Prosječna mjesečna neto plaća, u smislu ovog Pravilnika, je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po radniku u pravnim osobama Republike Hrvatske, objavljena od strane Državnog zavoda za statistiku.

## **Članak 79.**

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora najmanje u iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Regres iz st. 1. ovog članka bit će isplaćen u cijelosti, jednokratno, najkasnije u srpnju za tekuću godinu.

Radnik ima pravo na jednokratni dodatak – božićnicu i uskršnicu koja se isplaćuje prigodno tijekom tekuće godine.

Svakom radniku roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi dana Sv. Nikole.

Pravo na isplatu božićnice, uskršnice i dara za dijete prigodom Sv. Nikole ima svaki radnik koji je u radnom odnosu kod Poslodavca na dan isplate.

Na prijedlog ravnatelja, radnik ima pravo na nagradu za posebna postignuća u promicanju rada Centra, odnosno za izuzetan osobni doprinos i zalaganje u izvršavanju radnih zadataka.

Visinu iznosa iz točke 1., 2., 3. i 4. ovoga članka određuje Osnivač prema proračunskim mogućnostima, najviše u iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

## **Članak 80.**

Radnik ima pravo na novčanu pomoć u iznosu jedne prosječne mjesečne neto plaće u slučaju:

1. Rođenja djeteta
2. Smrti supružnika, djeteta, roditelja
3. Bolovanja radnika dužeg od 90 dana neprekidno
4. Nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika radnika.

Obitelj umrlog radnika ima pravo na pomoć:

- u slučaju smrti radnika na radu, u visini 5 prosječnih mjesečnih neto plaća i troškove pogreba
- u ostalim slučajevima smrti radnika, u visini 3 prosječne mjesečne neto plaće i troškove pogreba
- u slučaju smrti člana uže obitelji, u visini 1 prosječne mjesečne neto plaće.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine 2 prosječne mjesečne neto plaće.

Radniku kod kojega nastupi teška invalidnost na radu i radniku za otklanjanje posljedica elementarne nepogode (u visini stvarnih troškova nastale štete) pripada pravo na pomoć najviše do visine 2 prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala čije rješavanje nije pokriveno osnovnim, dopunskim i privatnim zdravstvenim osiguranjem, uz mišljenje nadležnog liječnika u visini stvarnih troškova, a najviše u visini 3 prosječne mjesečne neto plaće.

Pravo iz stavka 5. ovoga članka može biti ostvareno jednom tijekom kalendarske godine, uz pisani zahtjev Ravnatelju.

Djeci odnosno zakonskim skrbnicima djece poginuloga ili umrlog zaposlenika mjesečno isplatit će se pomoć, i to za svako dijete:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne mjesečne neto plaće
- za dijete do završenog 8. razreda osnovne škole 70% prosječne mjesečne neto plaće
- za dijete do redovno završene srednje škole odnosno redovnog studenta 90% prosječne mjesečne neto plaće.

Odluku o isplati svih pomoći iz ovog članka donosi Ravnatelj.

### **Članak 81.**

Zaposleniku za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu pripada dnevnic, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima na plaća porez.

Izdaci za službena putovanja priznaju se na temelju urednog i vjerodostojnog putnog naloga i priloženih isprava kojima se dokazuju izdaci i drugi podaci navedeni na putnom nalogu.

### **Članak 82.**

Radnicima imaju jednom u tri godine pravo na sistematski liječnički pregled u vrijednosti od 200 eura po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz osnovne mreže zdravstvenih djelatnosti, u pravilu prema mjestu rada.

Sistematski pregledi iz stavka 1. ovog članka provode se s ciljem zaštite zdravlja, te se nalazi i uvjerenja dobivena tim pregledom ne mogu koristiti u svrhu provjere i utvrđivanja radne sposobnosti radnika.

### **c) Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad**

### **Članak 83.**

Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

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

### **Članak 84.**

Pravo na naknadu plaće zbog privremene nesposobnosti, odnosno spriječenosti za rad radi korištenja zdravstvene zaštite, odnosno drugih okolnosti iz članka 39. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju pripada osiguranicima iz članka 7. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju stavka 1. točaka 1. do 4. te točaka 6., 8., 9., 20. i 25. Zakona, ako posebnim propisom nije drukčije utvrđeno.

Pod privremenom nesposobnošću iz stavka 1. ovog članka, za vrijeme kojeg osiguraniku pripada pravo na naknadu plaće u smislu Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju, smatra se odsutnost s rada zbog bolesti ili ozljede, odnosno drugih okolnosti utvrđenih člankom 39. Zakona zbog kojih je osiguranik spriječen izvršavati svoju obvezu rada u skladu s ugovorom o radu.

Razdoblje privremene nesposobnosti iz stavka 2. ovog članka, za koje osiguraniku pripada pravo na naknadu plaće u skladu s Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju, dokazuje se izvješćem o privremenoj nesposobnosti za rad koju izdaje izabrani doktor medicine primarne zdravstvene zaštite u zdravstvenoj ustanovi, odnosno privatnoj praksi.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, za invalide rada prvih 7 dana, pripada mu naknada plaće najmanje u visini 95% od njegove osnovne plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Ako je radnik na bolovanju duže od 43 dana i ako je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

## **VIII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM**

### **Članak 85.**

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

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

Na zakonsku i ugovornu zabranu natjecanja radnika s Poslodavcem u cijelosti se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

## **IX. NAKNADA ŠTETE**

### **Članak 86.**

Radnik je dužan suzdržati se od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti štetu Poslodavcu u bilo kojem obliku i prijaviti Poslodavcu svaki pokušaj nanošenja štete njegovoj imovini.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.

U slučaju da se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je prouzročio, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Radnik koji na radu, ili u svezi s radom, namjerno, ili zbog krajnje nepažnje, uzrokuje štetu koju je trećoj osobi naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi puni iznos isplaćen trećoj osobi.

#### **Članak 87.**

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja štete, ako je slabog imovinskog stanja, te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

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

#### **Članak 88.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom ili ako je poslodavac povredom njegovih prava iz radnog odnosa uzrokovao štetu radniku, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

### **X. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### **a) Načini prestanka Ugovora o radu**

#### **Članak 89.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
5. sporazumom radnika i Poslodavca,
6. otkazom i
7. odlukom nadležnog suda.

#### **b) Sporazum o prestanku Ugovora o radu**

#### **Članak 90.**

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

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

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka Ugovora o radu
- druge podatke od značaja za prestanak radnog odnosa o kojima su radnik i ravnatelj postigli sporazum.

Sporazum o prestanku Ugovora o radu potpisuju radnik i Ravnatelj.

### **c) Otkaz Ugovora o radu**

#### **Članak 91.**

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

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

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

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

#### **Članak 92.**

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu pismeno ili usmeno na zapisnik, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

#### **Članak 93.**

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), a zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obje ugovornih stranaka, kada nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku petnaest (15) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

#### **Članak 94.**

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja

doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Radnik i Poslodavac mogu otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove utvrđene Zakonom o radu.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri (4) sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

#### **Članak 95.**

Odredbe Zakona o radu koje se odnose na otkaz primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac 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 Poslodavca 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 koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana, sukladno odredbama Zakona o radu.

#### **Članak 96.**

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon dvije (2) godine neprekidnog rada kod poslodavca, ima pravo na otpremninu.

Otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika i radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina ne smije biti u iznosu manjem od jedne trećine (1/3) prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri (3) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

#### **Članak 97.**

O pravima i obvezama iz radnog odnosa radnika odlučuje Ravnatelj.

Na dostavu odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa primjenjuju se odredbe Zakona o radu te na odgovarajući način i odredbe propisa kojim je uređen parnični postupak.

## **Članak 98.**

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

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

## **XI. LAKE I TEŠKE POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 99.**

Lake povrede obveza iz radnog odnosa su:

1. učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla
2. napuštanje radnih prostorija tijekom radnog vremena bez odobrenja ili opravdanog razloga
3. neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije
4. neopravdan izostanak s posla jedan dan
5. neobavješćivanje nadređenog o spriječenosti dolaska na rad u roku 24 sata bez opravdanog razloga
6. druge lake povrede radnog odnosa.

Teške povrede obveza iz radnog odnosa su:

1. Neizvršavanje, nesavjesno, nepravodobno ili nemarno izvršavanje radnih obveza
2. Nezakoniti rad ili propuštanje poduzimanje mjera ili radnji na koje je radnik ovlašten radi sprečavanja nezakonitosti
3. Davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka ili nastup štetnih posljedica
4. Zlouporaba položaja
5. Odbijanje izvršenja zadaće ako za to ne postoje opravdani razlozi
6. Neovlaštena upotreba sredstava povjerenima za izvršavanje poslova
7. Uništenje, otuđenje ili činjenje dostupnim podataka vezanih za rad Centra
8. Obavljanje djelatnosti koja je u suprotnosti s poslovima radnog mjesta ili bez prethodnog odobrenja Poslodavca
9. Nedolično ponašanje koje nanosi štetu ugledu Centra
10. Ponašanje radi kojega je tri puta izrečena kazna za lake povrede službene dužnosti, u razdoblju od dvije godine.
11. Druge teške povrede radnog odnosa.

### **Članak 100.**

Za lake povrede radnih obveza mogu se izreći pisana opomena i novčana kazna.



Pisana opomena izriče se u svrhu upozorenja radnika na lakše povrede radnih obveza.

Novčana kazna izriče se ukoliko je radnik zanemario upozorenja dana pisanom opomenom ili opetovano ponavlja povrede radnih obveza.

Novčana kazna iz st. 3. ovog članka izriče se u visini do 10% plaće radnika isplaćene u mjesecu kad je kazna izrečena.

### **Članak 101.**

Za teže povrede radnih obveza mogu se izreći:

- pisano upozorenje prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika,
- novčana kazna,
- redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan ponašanjem radnika za koje je utvrđena odgovornost.

Pisano upozorenje prije otkaza ugovora o radu je mjera kojom se radnika upozorava na tešku povredu obveza iz radnog odnosa skrivljenu njegovim ponašanjem te mogućnošću otkaza ugovora o radu uvjetovan njegovim ponašanjem u slučaju nastavka povrede te obveze.

Novčana kazna iz st. 1. ovog članka utvrđuje se na vrijeme od jednog do šest mjeseci, u mjesečnom iznosu od najmanje 10% do najviše 20% ukupne plaće isplaćene u mjesecu u kojem je kazna izrečena.

### **Članak 102.**

Pokretanje i vođenje postupka povrede radne obveze iz radnog odnosa i donošenje odluke o mjerama iz članaka 92. i 93. ovog Pravilnika, obavlja Ravnatelj.

Postupak zbog povrede radne obveze pokreće i provodi Ravnatelj.

O pokrenutom postupku ravnatelj je dužan obavijestiti nadležni Upravni odjel Osnivača.

Radnik protiv kojega je podnesena prijava moći će se očitovati u roku od tri (3) dana od primitka prijave.

Na temelju prijave i očitovanja prijavljenog radnika, koji svoje očitovanje može iznijeti pismeno ili usmeno, sastavlja se zapisnik na temelju kojeg Ravnatelj donosi odluku o izricanju mjere ili odbacivanju prijave i to u roku od petnaest (15) dana od očitovanja radnika za lakše povrede radne obveze i trideset (30) dana za teške povrede. U slučaju izricanja mjera izvanrednog otkaza i redovitog otkaza ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem radnika za koje je utvrđena odgovornost prije njezinog donošenja, Ravnatelj će se savjetovati sa nadležnim Upravnim odjelom Osnivača.

Pri određivanju vrste kazne uzimaju se u obzir težina počinjene povrede i nastale posljedice, stupanj odgovornosti radnika, okolnosti u kojima je povreda počinjena te olakotne i otegotne okolnosti na strani radnika.

### **Članak 103.**

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijedeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Ako je Zakonom ili drugim propisom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika propisan ovim Pravilnikom.

Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

## **XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 104.**

Ako je Zakonom ili drugim višim pravnim aktom drugačije regulirano neko pravo ili obveza u odnosu na ovaj Pravilnik o radu, neposredno će se primjenjivati odredbe višeg pravnog akta.

### **Članak 105.**

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

**RAVNATELJ**

**Marko Sabljaković, mag. educ. croat.**

NA OVAJ PRAVILNIK GRADONAČELNIK GRADA VINKOVACA DAO JE PRETHODNU SUGLASNOST ZAKLJUČKOM KLASA: 011-01/24-01/05, URBROJ: 2196-4-2-24-5, od 29. listopada 2024. god.

OVAJ PRAVILNIK JE OBJAVLJEN NA OGLASNOJ PLOČI DANA 30. 10. 2024., A STUPIO JE NA SNAGU DANA 8. 11. 2024.