

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu ("Narodne novine" broj: 93/14, 127/17 i 98/19), članka 37. Statuta Tvrdave kulture Šibenik (u daljnjem tekstu: Ustanova), Upravno vijeće Javne ustanove u kulturi Tvrdava kulture Šibenik na svojoj 22. sjednici zaključenoj dana 4. studenog 2021. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

Javne ustanove u kulturi Tvrdava kulture Šibenik

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se sklapanje ugovora o radu radnika, probni rad radnika, obrazovanje i osposobljavanje za rad, odmori i dopusti, plaće, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, zabrana natjecanja s Ustanovom prestanak ugovora o radu, te ostale odredbe u svezi s radnim odnosom radnika u Ustanovi.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u Ustanovi ili na drugom mjestu koje odredi poslodavac

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Članak 2.

Organizacija rada i sistematizacija poslova u Ustanovi, plaće, dodaci na plaće i druga materijalna prava radnika uređuju se posebnim pravilnicima.

Pravilnici iz st. 1. ovoga članka zajedno s odredbama ovog Pravilnika osnova su za utvrđivanje uglavaka ugovora o radu za pojedinog radnika.

Članak 3.

Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti upoznavanje s odredbama ovog Pravilnika, s organizacijom rada i pravilima iz zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika povoljnije pravo.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba važećeg Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu, Pravilnika o plaćama, iste postaju sastavni dio prava i obveza radnika i Ustanove iz sklopljenih ugovora o radu.

Članak 4.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, dužan je usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada, a poslodavac je obavezan radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Ustanova uz puno poštivanje prava i dostojanstva radnika jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza, sve dok rad i ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

Članak 5.

Radnik-ca (u daljnjem tekstu: radnik) u smislu Zakona o radu je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Ustanovu.

Članak 6.

Ustanova je obavezna radniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Ustanove u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Ustanova ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

Ustanova je dužna osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Članak 7.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili osoba koju on za to posebno opunomoći.

Netočni osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Osobni podaci koji se mogu dostavljati trećim osobama jesu, uz osobne podatke u svezi radnog odnosa, isključivo podaci koji se odnose na djelatnost radnika u Ustanovi.

Članak 8.

Ustanova je dužna imenovati osobu koja je osim ravnatelja ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Ravnatelj ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ukoliko Ustanova u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzmu mjere za sprječavanje uznemiravanja, ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno 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 Ustanova zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Ustanovu u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 3. i 4. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

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

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 9.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Članak 10.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi ravnatelj Ustanove.

Radnici se u Ustanovi zapošljavaju temeljem natječaja odnosno oglasa sukladno Zakonu.

Za obavljanje poslova koji ne trpe odgodu radnik se u Ustanovu može zaposliti bez objavljivanja natječaja, odnosno oglasa, ali najduže za razdoblje od 90 dana.

Odluku o izboru između prijavljenih kandidata na natječaj odnosno oglas donosi ravnatelj.

Na temelju odluke o izboru, s izabranim kandidatom Ustanove sklapa se ugovor o radu.

Kandidate koji nisu izabrani Ustanova o tome pismeno izvješćuju u roku od 8 dana od dana donošenja odluke o izboru kandidata.

2.1. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 11.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne 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.

2.2. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

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

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- vremenski stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima za obavljanje za koje Ustanova ima iznimnu potrebu,
- drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu ili drugim zakonom.

Kolektivnim ugovorom može se ograničiti ili proširiti mogućnost sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme.

Ustanova ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili zbog nekih drugih objektivnih razloga dopuštenih zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovog članka.

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

Ustanova je dužna radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i usporedivom radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

2.3. Oblik ugovora o radu

Članak 13.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Ustanova je dužna radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Ako Ustanova prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

2.4. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu

Članak 14.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

1. stranama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,

2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. 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, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavaka iz stavka 1. Podstavka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja.

III. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

3.1. Ugovaranje, trajanje i otkaz probnog rada

Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji može trajati najviše:

- do dva mjeseca za poslove za koje se traži završena srednja škola,
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij u trajanju od najmanje tri godine, ili odgovarajuća viša stručna sprema sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (NN, br. 123/03, 198/03, 105/04, 174/04 i 46/07.),
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži završen diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, ili odgovarajuća visoka stručna sprema sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (NN, br. 123/03, 198/03, 105/04, 174/04 i 46/07.).

Otkaz zbog ne udovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku. Ako poslodavac ne dostavi otkaz najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

Ravnatelj Ustanove zadužiti će voditelja Odjela ili će imenovati zasebno Povjerenstvo za praćenje probnog rada i provjeru njegovih stručnih i radnih sposobnosti u tom periodu.

3.2. Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s njim sklopiti ugovor o radu

Članak 16.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala Ustanova može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik - u daljnjem tekstu: Pripravnik).

Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

Ugovor o radu Pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

3.3. Način osposobljavanja pripravnika

Članak 17.

Ravnatelj je dužan je donijeti program osposobljavanja pripravnika.

Program iz stavka 1. ovog članka osobito mora propisivati poslove koje je Pripravnik dužan obavljati te način praćenja i ocjenjivanja njegova rada.

Ravnatelj je dužan imenovati pripravniku mentora iz reda radnika koji je dužan pomagati Pripravniku u njegovu osposobljavanju. Pripravniku se mora odrediti stručna osoba, koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

3.4. Trajanje pripravničkog staža

Članak 18.

Pripravnički staž traje najduže jednu (1) godinu.

Pripravnik ima pravo na odgovarajuću plaću radnog mjesta za koje se priprema, umanjenu za 15%.

3.5. Stručno osposobljavanje za rad

Članak 19.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Ustanova može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

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

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Na osobu koja se stručno osposobljava za rad se primjenjuju odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i drugih zakona, 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.

IV. RADNO VRIJEME

4.1. Pojam radnog vremena

Članak 20.

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

4.2. Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 21.

Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme.

Puno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdeset sati tjedno.

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

Na radnike koji rade u nepunom radnom vremenu na odgovarajući način se primjenjuju odredbe članka 11. Zakona o radu.

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

Pravo na naknadu za rad subotom ne ostvaruju radnici čije je radno vrijeme raspoređeno na šest radnih dana u tjednu..

4.3. Prekovremeni rad

Članak 22a.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od četrdeset sati mjesečno niti duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Članak 22b.

Radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi.

Sukladno tome, osnovna plaća zaposlenika Ustanove uvećati će se prema izračunu kako slijedi:

- za rad noću - 40%,
- za prekovremeni rad - 50%,
- za rad subotom za radna mjesta raspoređena za rad u pet radnih dana - 25%,
- za rad nedjeljom - 35%,
- za rad blagdanom - 150%,
- za dvokratni rad - 10%,

i to na način:

1. prekovremeni rad radni danom - 50%,
2. prekovremeni rad noću - 90%,
3. prekovremeni rad subotom - 75%,
4. prekovremeni rad subotom noću - 115%,
5. prekovremeni rad nedjeljom - 85%,
6. prekovremeni rad nedjeljom noću - 125%,
7. prekovremeni rad blagdanom - 150%,

8. prekovremeni rad blagdanom noću - 190%,
9. prekovremeni rad na dan kad blagdan je subotom - 175%,
10. prekovremeni rad na blagdan subotom noću - 215%,
11. prekovremeni rad na blagdan nedjeljom - 185%,
12. prekovremeni rad na blagdan nedjeljom noću - 225%'

4.4. Preraspodjela radnog vremena

Članak 23.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se 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 predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Ustanove, Ustanova je dužna utvrditi plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Ustanovi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji preraspodjelom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Ustanova je dužna na zahtjev inspektora rada, uz plan iz stavka 2. ovoga članka, priložiti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju preraspodjelom radnog vremena, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Zabranjen je rad maloljetnika preraspodjelom radnog vremena koje bi trajao duže od osam sati dnevno.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu iz stavka 4. ovoga članka, samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

V. ODMORI I DOPUSTI

5.1. Stanka

Članak 24.

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

Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

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

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Ustanove ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje ovoga odmora.

5.2. Dnevni odmor

Članak 25.

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

5.3. Tjedni odmor

Članak 26.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 74. Zakona o radu.

Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

5.4. Najkraće trajanje godišnjeg odmora

Članak 27.

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

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

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

5.5. Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 28.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Godišnji odmor radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Članak 29.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se najkraćem trajanju godišnjeg odmora iz čl. 25 dodaju:

a) Prema dužini radnog staža:

- do 5 godina radnog staža: 1 dan,
- od 5 do 10 godina radnog staža : 2 dana,
- od 10 do 15 godina radnog staža: 3 dana,
- od 15 do 20 godina radnog staža: 4 dana,
- od 20 do 25 godina radnog staža: 5 dana,

- od 25 do 30 godina radnog staža: 6 dana,
- od 30 do 35 godina radnog staža: 7 dana,
- više od 35 godina radnog staža: 8 dana.

b) Prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom: 2 dana,
- roditelju, posvojitelju i staratelju za svako daljnje malodobno dijete: po 1 dan,
- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu: 3 dana,
- invalidu 2 dana.

c) S obzirom na uvjete rada:

- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom: 2 dana,
- voditelj Odjela: 2 dana.

Godišnji odmor radnika može trajati najduže 30 radnih dana.

5.6. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 30.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Ustanova je dužna radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se sukladno odredbi članka 77. Zakona o radu, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

5.7. Raspored korištenja godišnjih odmora

Članak 31.

Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje ravnatelj, a u skladu s potrebama posla i programima rada ustanove.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Ustanovu najmanje tri dana prije, ako kolektivnim ugovorom nije određen drukčiji rok.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke ravnatelja.

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

5.8. Plaćeni dopust

Članak 32.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođanje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji.

Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od najviše 10 radnih dana godišnje i to u sljedećim slučajevima:

a) 5 radnih dana

- zaključivanje braka,
- rođenje djeteta,
- smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka,
- elementarne nepogode.

b) 3 radna dana

- teške bolesti člana uže obitelji (roditelja i djece) izvan mjesta stanovanja,
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika.

c) 2 radna dana

- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr.

d) 1 radni dan

- za dobrovoljne davaoce krvi za svako davanje,
- za nastupanje na profesionalnim kulturnim i sportskim priredbama,

- selidbe na udaljenosti većoj od 50 km.

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

Članak 33.

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

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

Članak 34.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnosti iz čl. 30 ovog Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

5.9. Neplaćeni dopust

Članak 35.

Ustanova može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće prouzročiti teškoće u obavljanju poslova Ustanove, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovalanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

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

Članak 36.

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

- 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu,

- 5 dana za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima,
- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od strane Ustanove i za potrebe Ustanove, organizirano u Ustanovi ili izvan nje, smatra se vremenom provedenim na radu.

Ustanova u financijskom planu osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašenih interesa Ustanove i radnika.

Članak 37.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust od 30 dana tijekom jedne kalendarske godine zbog navedenih razloga:

- njega člana uže obitelji,
- izgradnja ili popravak kuće ili stana,
- liječenje na vlastiti trošak,
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na vlastiti trošak te u drugim opravdanim slučajevima.

Kad to okolnosti zahtijevaju radniku se može odobriti neplaćeni dopust i u trajanju duljem od 30 dana, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i dokazan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova.

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

6.1. Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 38.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka Ustanova ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

6.2. Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 39.

Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest, ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

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

Članak 40.

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

6.4. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 41.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Ustanovu o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovog članka.

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

6.5. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 42.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Ustanova je dužna, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova Ustanova je dužna prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njezinoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove.

6.6. Otkaz u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti

Članak 43.

Ustanova može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća/sindikalnog povjerenika.

Radničko vijeće će dati Ustanovi suglasnost na otkaz ugovora o radu, ukoliko Ustanova dokaže da je poduzela sve što je u njezinoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

Ako radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

6.7. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 44.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 38. ovoga Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

6.8. Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 45.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Ustanova.

VII. ZABRANA NATJECANJA S USTANOVOM

7.1. Zakonska zabrana natjecanja

Članak 46.

Radnik ne smije bez odobrenja Ustanove, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavljaju Ustanova (zakonska zabrana natjecanja).

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

Pravo Ustanove iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je Ustanova saznala za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Ustanova znala da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nisu od njega zahtijevali da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dala odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

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

VIII. NAKNADA ŠTETE

8.1. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 47.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu, dužan je štetu naknaditi.

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

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

Članak 48.

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

Procjena vrijednosti oštećenih stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 49.

Naknada štete određuje se u iznosu izraženom u postotku visine procijenjene štete i to između 10% i 30%, ako je prouzročena:

1. izazivanjem nereda ili fizičkim napadom na drugog radnika u vrijeme rada,
2. zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
3. neopravdanim izostankom s rada,
4. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad
5. nemarnim obavljanjem poslova,
6. prestankom rada prije isteka otkaznog roka.

Članak 50.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom mnogo veća od utvrđenog iznosa naknade, Ustanova može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

8.2. Regresna odgovornost radnika

Članak 51.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadila Ustanova, dužan je naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

8.3. Smanjenje ili oslobađanje radnika od dužnosti naknade štete

Članak 52.

Radniku se može djelomično ili potpuno oprostiti plaćanje naknade štete, odnosno prolongirati rok za naknadu štete, ako je slabog imovnog stanja, te bi ga jednokratna isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odluku o načinu i visini isplate štete i vremenu kada ona mora biti namirena donosi ravnatelj, uvidom u opće imovno stanje radnika i narav i način prouzročene štete.

Odredba iz st. 1 ovog članka ne odnosi se na zaposlenika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

8.4. Odgovornost Ustanove za štetu uzrokovanu radniku

Članak 53.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Ustanova je dužna radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

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

IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

9.1. Izum ostvaren na radu ili u vezi s radom

Članak 54.

Radnik je dužan Ustanovu obavijestiti o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom. Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Ustanove.

Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Ustanovi, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Ako nadoknada nije utvrđena na način iz stavka 3. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nadoknadu.

9.2. Izum koji je u vezi s djelatnošću Ustanove

Članak 55.

O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, radnik je dužan obavijestiti Ustanovu ako je izum u svezi s djelatnošću Ustanove, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.

Ustanova je dužna u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovog članka. Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

X. PLAĆE

10.1. Određivanje plaće

Članak 56.

Plaća za obavljeni rad radnika obuhvaća osnovnu plaću i dodatke na plaću u skladu s odredbama Pravilnika o plaćama i drugim materijalnim pravima Ustanove.

10.2. Isplata plaće i naknade plaće

Članak 57.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

Plaća i naknada plaće su u bruto iznosu.

Članak 58.

Plaće nisu tajne.

Javnost plaća osigurava se pravom uvida predstavnika Radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika u obračun plaća, ako to zahtjeva radnik.

Članak 59.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca,
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom

10.3. Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 60.

Ustanova je dužna, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Ako Ustanova na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužna je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koji je bila dužna isplatiti.

Obračun iz stavka 1. i 2. ovog članka su ovršne isprave.

Članak 61.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 90% njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo bolovanje.

Naknadu u 100% iznosu osnovice iz stavke 1. ovog članka pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Članak 62.

Ostala materijalna prava kao što je regres, otpremnina pri odlasku u mirovinu, pomoć, dnevnica i naknada troškova putovanja u zemlji i inozemstvu, terenski dodatak, naknada za odvojeni život, naknada za trošak prijevoza na posao i s posla, naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, jubilarna nagrada, darovi za djecu, božićnica, naknada po osnovi izuma i tehničkog unapređenja poslodavac će isplatiti radniku sukladno pravima i visini određenoj Pravilnikom o plaćama i drugim materijalnim pravima.

10.4. Pravo na povećanu plaću

Članak 63.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću. Za ostvarene izuzetne radne rezultate radniku se može isplatiti stimulativni dodatak ili nagrada, prema uvjetima određenima zasebnom odlukom ili pravilnikom.

10.5. Naknada plaće

Članak 64.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Ustanove ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Radnik koji odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće, u visini kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Članak 65.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca, ukoliko nije drugačije određeno.

Naknada plaće koju Ustanova isplaćuje radniku, isplaćuje se zajedno s plaćom.

10.6. Prekid rada i naknada plaće

Članak 66.

Prekid rada podrazumijeva zastoj u odvijanju procesa rada koji može biti posljedica krivnje poslodavca ili pak razlog više sile na koje poslodavac ne može utjecati.

U slučaju nastupanja posebnih okolnosti koje podrazumijevaju događaj ili određeno stanje koje se nije moglo predvidjeti i na koje se nije moglo utjecati, a koje ugrožava život i zdravlje građana, imovinu veće vrijednosti, znatno narušava okoliš, narušava gospodarsku aktivnost ili uzrokuje znatnu gospodarsku štetu o čemu posebnu odluku donose nadležna tijela poslodavac može za razdoblje trajanja takvih aktivnosti prekinuti rad radnika.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga iz stavka 2. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće.

Posebnom odlukom određuje se razdoblje obustave rada za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 80% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je utvrđen prekid rada.

10.7. Zabrana prijeboja

Članak 67.

Ustanova ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezinog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

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

10.8. Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 68.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti sukladno posebnom zakonu.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

11.1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 69.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši šezdeset pet (65) godina života i petnaest (15) godina mirovinskog staža, osim ako se Ustanova i radnik drukčije ne dogovore, sporazumom radnika i Ustanove,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
5. otkazom,
6. odlukom nadležnog suda.

11.2. Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 70.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

Prijedlog za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati i radnik i Ustanova.

11.3. Otkaz ugovora o radu

Članak 71.

Ustanova i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Na razrješenje ravnatelja i raskid ugovora o radu za poslove ravnatelja ne primjenjuju se odredbe ovog pravilnika o otkazu ugovora o radu.

Razrješenjem ravnatelja s dužnosti i prestankom ugovora o radu za poslove ravnatelja sklopljenim na određeno vrijeme za vrijeme obnašanja dužnosti ravnatelja, ravnatelj nastavlja s radom na poslovima po ugovoru o radu koji je sklopio na neodređeno vrijeme prije imenovanja na dužnost ravnatelja.

11.4. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 72.

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

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

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Ustanova ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

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

Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Ustanova ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Ustanove da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

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

Ukoliko je poslovno uvjetovanim otkazom Ustanova otkazala radniku, ne smije šest (6) mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku od šest mjeseci nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Ustanova je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazala iz poslovno uvjetovanih razloga.

11.5. Otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja

Članak 73.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla,

- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom ili drugim propisom,
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje,
- zlouporabe korištenja bolovanja.

11.6. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 74.

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

Strana ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od strane koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

11.7. Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 75.

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Ustanove zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

11.8. Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 76.

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

11.9. Postupak prije otkazivanja

Članak 77.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Ustanova je dužna radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini. Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Ustanova je dužna omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učine.

Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće,
2. korištenja roditeljskog, roditeljskog ili usvojiteljskog dopusta,
3. rada s polovicom punog radnog vremena,
4. rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta,
5. dopusta trudnice ili majke koja doji dijete,
6. dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu,
7. privremene nesposobnosti za rad,
8. godišnjeg odmora,
9. plaćenog dopusta,
10. vršenja dužnosti građana u obrani,
11. u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim ovim ili drugim zakonom.

11.10. Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 78.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

1. dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno manje od jedne godine,

2. mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno jednu godinu,
3. mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno dvije godine,
4. dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno pet godina,
5. dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno deset godina,
6. tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je u Ustanovi 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 otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.

Ako radnik na zahtjev Ustanove prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Ustanova mu je dužna isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

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

Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca, od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor 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.

11.11. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 79.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Ustanova otkaže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Ustanove, 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 Ustanova, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, otkazni rok Zakona teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredila Ustanova, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

11.12.Postupak otkazivanja

Članak 80.

Postupak otkazivanja ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem i osobno uvjetovanog otkaza pokreće prijavom neposredni voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik obavlja poslove, a u slučaju voditelja organizacijske jedinice ravnatelj, koja se dostavlja ravnatelju.

Članak 81.

U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem radnika, voditelj organizacijske jedinice ili druga osoba koju ravnatelj za to ovlasti, obvezan je prethodno pisano upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja radnih obveza.

Članak 82.

Obveza prethodnoga pisanog upozorenja ne postoji ako je povreda dužnosti radnika učinjena pod osobito teškim okolnostima i posljedicama na rad i poslovanje Ustanove, odnose između radnika, a osobito na odnose s poslovođstvom Ustanove.

U slučaju potrebe izvanrednog otkaza voditelj organizacijske jedinice dužan je bez odgađanja o tome obavijestiti ravnatelja.

Članak 83.

Prije donošenje odluke o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu uvjetovanom ponašanjem radnika poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini.

Poslodavac je omogućio radniku da iznese obranu kad ga pozove da u roku tri kod izvanrednog otkaza, odnosno pet dana kod redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem, usmeno ili pisano iznese obranu. Poziv na obranu radniku se uručuje na način uručjenja pisanih odluka propisanih ovim Pravilnikom.

Članak 84.

U postupku otkazivanja ugovora o radu od strane poslodavca, a za valjanost otkaza potrebno je dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

Radnik je dužan dokazati postojanje opravdanoga razloga za otkaz, samo ako ugovor o radu otkazuje izvanrednim otkazom.

Članak 85.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću, odnosno sindikalnom povjereniku te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika ne može se otkazati:

- radniku nakon 25 godina radnog staža kod istog poslodavca i 50 godina života,
- trudnici, odnosno ženi koja doji dijete,
- majci djeteta do 7 godina,
- invalidnoj osobi,
- samohranom roditelju malodobnog djeteta,
- roditelju s troje ili više djece do 15 godina, odnosno djece na redovnom školovanju,
- roditelju djeteta s poteškoćama u razvoju.

Ako se sindikalni povjerenik u roku 8 dana ne izjasni ili uskrati suglasnost, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

Članak 86.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 87.

Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak prijave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Osim podataka iz stavka 1. ovoga članka u potvrdi se ne smije ništa naznačiti što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

11.13. Zbrinjavanje viška radnika

Članak 88.

Poslodavac je dužan zbrinjavanje viška radnika, savjetovanje o zbrinjavanju, program zbrinjavanja viška radnika, obavješćivanje o programu zbrinjavanja radnika provesti sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 89.

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese ustanova ili dio ustanove, na novog poslodavca prenose se i svi ugovori o radu radnika koji rade u toj ustanovi ili dijelu ustanove.

Ugovori o radu prenose se na novog poslodavca s danom nastupa pravnih posljedica prijenosa ustanove.

11.14. Otpremnina

Članak 90.

Radnik kojem Ustanova otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa u Ustanovi.

Otpremnina se ne smije 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 u Ustanovi.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

12.1. Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 91.

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa, osim odluka za koje je Statutom određeno da ih donosi Upravno vijeće, donosi ravnatelj.

12.2. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 92.

Radnik koji smatra da mu je ravnatelj povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Upravnog vijeća Ustanove ostvarenje toga prava.

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

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

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.

Članak 93.

Dostavljanje odluka u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se u pravilu neposrednim uručivanjem radniku u prostoru tajništva.

Radnik će svojim potpisom na primjerku odluke koja mu se dostavlja s naznakom dana primitka potvrditi dostavu.

Radniku se odluka može dostaviti i poštom, preporučeno s povratnicom, na adresu koju je prijavio Ustanovi.

Dostava se smatra urednom, ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili odrasli član njegova kućanstva.

U slučaju odbijanja ili izbjegavanja primitka, dostava se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči Ustanove.

Istekom roka od 8 dana od dana isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostava obavljena.

Ako radnik ima punomoćnika dostava se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

Poslodavac može dostavu odluke izvršiti i na drugi način sukladno propisima Zakona o parničnom postupku.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 94.

Na ostala pitanja u svezi s radnim odnosom koja nisu propisana ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu, ostalih zakona, kolektivnog ugovora, te ostalih akata Ustanove.

Ako kod Ustanove nije utemeljeno radničko vijeće sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisanog Zakonom o radu.

Članak 95.

Pravilnik o radu donosi se i mijenja na način propisan odredbama Zakona o radu.

O donošenju i mijenjanju, Pravilnika o radu Ustanova se mora savjetovati s radničkim vijećem, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu, a ako nije utemeljeno radničko vijeće sa sindikalnim povjerenikom.

Članak 96.

Naknadno donesen zakon, drugi propis ili sklopljeni kolektivni ugovor koji obvezuje Ustanovu ne utječe na valjanost ovog Pravilnika u cjelini, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu, drugom propisu ili sklopljenom kolektivnom ugovoru neposredno primjenjivati izmijenjene odredbe.

Članak 97.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom objave na oglasnoj ploči Ustanove.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Ustanove od 15. rujna 2020. godine, urbroj: 13-12/20, kao i svi njegovi pripadajući dodaci.

Šibenik, 4. studenog 2021. godine

Urbroj: 24-12/21

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA
TVRĐAVE KULTURE ŠIBENIK



Marija Krnčević Rak

Potvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Ustanove 5. studenog 2021. godine, te je istog datuma stupio na snagu.



Ravnateljica
Gorana Barišić Bačelić

