

Art-kino
javna ustanova u kulturi
Krešimirova 2, Rijeka, Hrvatska
Tel.: 051 323 262
Faks: 051 323 275
e-mail: ured@art-kino.hr
OIB: 12254758142
MB: 2998050
Transakcijski račun: 2360000-1102348678
IBAN: HR2423600001102348678
www.art-kino.org



Klasa: 021-10/22-03-18
Ur. broj; 2170/01-21-22-11
Rijeka, 19.12.2022.

Na temelju odredbe članka 26. i članka 40. Statuta Ustanove Art-kino, Upravno vijeće je na 26. sjednici održanoj dana 19.12.2022. godine, donijelo

ODLUKU

I.

Donosi se Pravilnik o radu Art-kina.

II.

Pravilnik o radu Art-kina objavit će se na oglasnoj ploči Ustanove te će stupiti na snagu 1.1.2023. godine.

III.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Predsjednik Upravnog vijeća:

Boris Ružić

Art-kino
javna ustanova u kulturi
Krešimirova 2, Rijeka, Hrvatska
Tel.: 051 323 262
Faks: 051 323 275
e-mail: ured@art-kino.hr
OIB: 12254758142
MB: 2998050
Transakcijski račun: 2360000-1102348678
IBAN: HR2423600001102348678
www.art-kino.org



PRAVILNIK O RADU USTANOVE ART-KINO

Rijeka, prosinac 2022.

Temeljem odredbe članka 26. stavka 1. Zakona o radu («Narodne novine» br. 93/14, 127/17, 98/19), i odredbi članka 22. i 40. Statuta Art-kina, na sjednici održanoj dana 19. prosinca 2022. godine, Upravno vijeće donijelo je

PRAVILNIK O RADU USTANOVE ART-KINO

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) ustanova Art-kino (u daljnjem tekstu: Ustanova) kao poslodavac uređuje zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, organizaciju rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije, odmora i dopuste, prava i obveze iz radnog odnosa, prestanak ugovora o radu, plaće i ostala primanja iz radnog odnosa te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Ustanovi.

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

Članak 2.

Radni odnos s radnicima zasniva se sklapanjem ugovora o radu, sukladno odredbama Zakona o radu, Statuta Ustanove i ovog Pravilnika.

Članak 3.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su s Ustanovom sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, ili nepunim te skraćanim radnim vremenom i radnike koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način i uz uvjete propisane Zakonom o radu, drugim zakonima i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos u Ustanovi.

Odluka o zasnivanju radnog odnosa

Članak 5.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi ravnatelj.

U odluci o potrebi zasnivanja radnog odnosa odnosno natječaju navodi se rok za podnošenje prijave koji ne može biti kraći od osam dana.

Ravnatelj može odlučiti da natječaj za zasnivanje radnog odnosa radnika objavi u javnom glasilu.

Odluku o izboru kandidata donosi ravnatelj u roku do 30 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave.

O zasnivanju i prestanku radnog odnosa s novim radnikom Ustanova je dužna obavijestiti Grad Rijeku kao svog osnivača.

Prethodna provjera radnih sposobnosti

Članak 6.

Prije donošenja odluke o izboru mogu se provjeriti radne sposobnosti kandidata sukladno sadržaju poslova koje bi kandidat trebao obavljati.

Provjeru sposobnosti vrši osoba ili komisija koju imenuje ravnatelj, a o rezultatima provjere sastavlja zapisnik i dostavlja ga ravnatelju.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Oblik i sadržaj ugovora o radu

Članak 7.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku s obveznim sadržajem utvrđenim Zakonom o radu.

Umjesto odredbi o trajanju plaćenog godišnjeg odmora, otkaznim rokovima, osnovnoj plaći, dodacima na plaću, razdobljima isplate primanja i trajanja redovitog radnog dana ili tjedna, ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe ovog Pravilnika.

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi Pravilnika o radu te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 8.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se donijeti odluka o provjeri zdravstvene sposobnosti radnika, a obvezna je u slučaju kada se radi o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka troškove liječničkog pregleda snosi Ustanova.

Članak 9.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan utvrđen ugovorom o radu s kojim danom zasniva radni odnos i stječe prava i obveze iz radnog odnosa.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u akte Ustanove kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa, organizacija rada i zaštita zdravlja i sigurnosti na radu.

Probni rad

Članak 10.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Ako posebnim zakonom nije drugačije utvrđeno probni rad može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koje je opći uvjet niža stručna sprema
- do dva mjeseca za poslove za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje
- do četiri mjeseca za poslove za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij
- do šest mjeseci za poslove za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij

Probni se rad može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana.

Članak 11.

Za vrijeme probnog rada radnika ocjenom „zadovoljava“ ili „ne zadovoljava“ ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća u vezi s njegovim radom i usvojenim znanjem.

Probni rad radnika prati i ocjenu o njegovu radu donosi stručni tim od tri člana, a kojega imenuje ravnatelj.

U stručnom timu iz stavka 2. ovoga članka obvezno se nalazi neposredno nadređeni radnik te jedan radnik koji mora imati najmanje istu stručnu spremu koja se traži za radno mjesto na koje je raspoređen radnik na probnome radu.

Ako stručni tim ocijeni da osoba na probnome radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada, odnosno da njezine radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, dostavit će prijedlog o prestanku rada ravnatelju, najkasnije 10 dana prije isteka probnog rada.

Otkaz zbog neudovoljavanja potrebama posla na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.

Obrazloženje iz prethodnog stavka ovog članka mora sadržavati obrazložene razloge iz kojih se može nedvojbeno zaključiti na koji način radnik nije zadovoljio na probnom roku.

Ako radnik ne udovolji na probnom radu, otkazni rok iznosi sedam dana.

Ako Ustanova ne dostavi radniku otkaz iz stavka 5. ovoga članka najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu i drugim zakonima.

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

Pripravnici

Članak 13.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovao.

Pripravnici se mogu zaposliti na poslovima za koje je opći uvjet najmanje srednjoškolsko obrazovanje.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- do 3 mjeseca za poslove za koje se traži srednjoškolsko obrazovanje
- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij
- do 12 mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij

Na pripravnikov zahtjev pripravnički se staž može skratiti za jednu trećinu, ako Ustanova ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalni rad.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Pripravniku pripada plaća u iznosu od 85% osnovne plaće radnoga mjesta za koje se osposobljava za samostalni rad.

Članak 14

Tijekom pripravničkog staža pripravnik se osposobljava i stječe praksu po planu i programu obučavanja kojeg utvrđuje komisija za praćenje rada pripravnika koja se sastoji od tri člana od kojih jedan ima najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik.

Ako je posebnim zakonom određena obveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita, pripravnik polaže stručni ispit sukladno tim propisima.

Ako sadržaj i način polaganja stručnog ispita nije određen zakonom, pripravnik po završetku pripravničkog staža polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio plana i programa obučavanja.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati ispit još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana. Ako ni tada ne položi, prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

Troškove prvog polaganja stručnog ispita snosi Ustanova, dok troškove svih sljedećih polaganja snosi pripravnik.

IV. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 15.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 16.

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

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

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i zbog privremene odsutnosti radnika koji radi puno radno vrijeme, a čiji se poslovi nisu mogli u cijelosti rasporediti na druge radnike u Ustanovi.

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

Plaća radnika s nepunim radnim vremenom utvrđuje se razmjerno vremenu koje radnik radi.

Članak 17.

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

Skraćeno radno vrijeme

Članak 18.

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 te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

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

Prekovremeni rad

Članak 19.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset i dva sata mjesečno, niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

Ako priroda prijeka potrebe onemogućava uručenje pisanog zahtjeva radniku prije početka prekovremenog rada, prekovremeni se rad može odrediti i usmenim zahtjevom ravnatelja uz potvrdu istog u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada iznad 40 sati tjedno odnosno iznad 48 sati tjedno u slučaju nejednakog radnog vremena, ako se preraspodjelom ne može uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može u dogovoru s ravnateljem Ustanove koristiti slobodne dane.

Kod preračunavanja prekovremenog rada u slobodne dane primjenjuje se isti kriterij kao i kod uvećanja osnovne plaće na temelju prekovremenog rada – sati prekovremenog rada računaju se u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada podrazumijeva 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

Preraspodjela radnog vremena

Članak 20.

Radno vrijeme može se rasporediti tako da se u pojedinim vremenskim razdobljima radi duže od punog ili nepunog radnog vremena, a u drugim razdobljima kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti počevši od mjeseca rujna do zaključno mjeseca kolovoza, s time da preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.

O preraspodjeli odlučuje ravnatelj u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada i dužan je o tome obavijestiti radnike najmanje sedam dana prije nastanka obveze.

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, preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati i duže od četrdeset i osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset i šest sati tjedno ako radnik dostavi Ustanovi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

Sate koji su preraspodijeljeni u slobodne dane, a nisu iskorišteni u roku od šest mjeseci, Ustanova je dužna obračunati i platiti kao prekovremene sate u obračunu prve sljedeće plaće.

Raspored radnog vremena

Članak 21.

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

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima odnosno mjesecima.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

Raspored radnog vremena, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj.

Ravnatelj je dužan organizirati vođenje evidencije prisutnosti na radu.

Članak 22.

O svim odlukama o radnom vremenu, osim o hitnom prekovremenom radu, radnici se moraju obavijestiti najmanje sedam dana unaprijed.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 23.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju od trideset minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme stanke određuje ravnatelj u skladu s potrebama posla.

U pravilu, stanika se ne može odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, ravnatelj će omogućiti radniku da dnevno radi toliko kraće.

Dnevni odmor

Članak 24.

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

Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno uključujući redoviti i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, požara, elementarne nepogode).

Tjedni odmor

Članak 25.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekinutom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 24. ovoga Pravilnika.

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

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

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu koristiti odmor u trajanju određenom u stavku 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određen u neprekinutom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 24. ovog Pravilnika.

Rasporedom radnog vremena u Ustanovi utvrđuju se radnici koji mogu raditi i nedjeljom u kojem slučaju se tim radnicima korištenje tjednog odmora osigurava tijekom tjedna.

Radniku se, u svakom slučaju, treba osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana rada.

Godišnji odmor

Članak 26.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 4 tjedana, koliko iznosi zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

1. S obzirom na složenost poslova koje radnik obavlja:

- radna mjesta za koje je opći uvjet VSS odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij 5 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet VSS/VŠS odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij 4 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet VŠS odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij 3 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet SSS, VKV i KV 2 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet NSS, PKV 1 dan

2. S obzirom na ukupni radni staž radnika za navršene godine radnog staža koje se utvrđuju na dan 31. prosinca kalendarske godine za koju radnik ostvaruje pravo na godišnji odmor:

- od 1 do 4 godine 1 dan
- od 5 do 9 godina 2 dana
- od 10 do 14 godina 3 dana
- od 15 do 19 godina 4 dana
- od 20 do 25 godina 5 dana
- od 26 do 30 godina 6 dana
- iznad 30 godina 7 dana

3. S obzirom na radne uvjete:

- rad na poslovima s posebnim uvjetima rada 3 dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom (odnosno u danu tjednog odmora), blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 2 dana

4. S obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s težim psihičkim ili fizičkim oštećenjima 3 dana
- samohranom roditelju djeteta mlađeg od 10 godina 3 dana
- roditelju djeteta mlađeg od 7 godina 2 dana
- roditelju dvoje ili više djece mlađe od 10 godina 2 dana
- osobi s invaliditetom 3 dana

5. Prema doprinosu u radu:

- ako je tijekom godine dobio javnu nagradu i priznanje 2 dana.

Članak 27.

Godišnji odmor za radnike koji godišnji odmor koriste zajednički, u jednakom trajanju, uz odgovarajuću primjenu kriterija iz članka 26. ovoga Pravilnika, utvrđuje se u pravilu tijekom mjeseca kolovoza.

Članak 28.

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

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlaštenu liječnik, dani plaćenog dopusta te subote i nedjelje osim ako tjedni raspored radnog vremena ne određuje drugačije.

Članak 29.

Raspored godišnjeg odmora

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s Ustanovom drukčije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Ustanova drukčije ne dogovore, 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.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti, korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili prijeke potrebe procesa rada, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, 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.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome obavijesti ravnatelja ili osobu koju ravnatelj za to ovlasti i to najmanje sedam, a iznimno tri dana prije njegova korištenja.

Radnik koji je vršio dužnost građana u obrani može godišnji odmor u cijelosti koristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

Članak 30.

Prigodom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, u skladu s potrebama organizacije rada, ravnatelj je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu, prikupiti njihove prijedloge.

Članak 31.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora ravnatelj dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije petnaest dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

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

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

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

Troškovima iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida.

Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 32.

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

Članak 33.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan u članku 32. ovog Pravilnika ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od 1/12 godišnjeg odmora, određenog u članku 26. Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radniku kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. i 2. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Iznimno od stavka 1. alineje 2. ovoga članka, radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 34.

Radnik kojemu prestaje radni odnos, a koji nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo ili ga nije iskoristio u cijelosti, ima pravo na naknadu za neiskorišteni dio godišnjeg odmora sukladno pozitivnim zakonskim propisima.

Plaćeni dopust

Članak 35.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), ukupno u trajanju do deset radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- zaključivanje braka	5 radnih dana
- rođenje ili posvojenje djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha i maćehe i unuka	5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- smrti brata ili sestre supružnika, te djeda ili bake supružnika	1 radni dan
- selidbe	2 radna dana
- za svako dobrovoljno davanje krvi	1 radni dan
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi put	10 radnih dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe radničkog vijeća, sindikalnog rada i drugo	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana.

Radnik ima pravo tijekom kalendarske godine koristiti jedan radni dan za važne osobne potrebe koje nisu obuhvaćene slučajevima iz stavka 1. ovoga članka.

Vrijeme korištenja plaćenog dopusta za dobrovoljno davanje krvi odobrit će se po pisanom zahtjevu radnika dobrovoljnog darivatelja krvi i kada je to omogućeno procesom rada.

Za pripremanje i polaganje stručnog ispita propisanog posebnim zakonom, radniku se može odobriti plaćeni dopust u trajanju dužem od propisanog u stavku 1. ovoga članka, ali ne duže od trideset radnih dana.

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

Članak 36.

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

Ako okolnosti na osnovu kojih radnik ima pravo na plaćeni dopust 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.

Članak 37.

Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

Članak 38.

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

Neplaćeni dopust

Članak 39.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju do trideset dana u kalendarskoj godini pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju djelatnosti Ustanove, iz sljedećih razloga:

- sudjelovanje u sportskim i drugim natjecanjima i skupovima,
- sudjelovanje u radu udruga,
- stručnog obrazovanja za osobne potrebe,
- njege člana uže obitelji,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama,
- zbog drugih osobnih potreba.

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

Članak 40.

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

Odluku o odobrenju neplaćenog dopusta donosi ravnatelj.

VI. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 41.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomičan gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, ravnatelj je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 42.

Kada se tijekom radnikova radnoga vijeka njegova radna sposobnost smanji zbog godina starosti, općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti, a do stjecanja prava na mirovinu po bilo kojoj zakonskoj osnovi, osigurati će mu se povoljniji uvjeti rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i sl.) bez smanjivanja plaće koju je ostvarivao u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika

Članak 43.

Ustanova je dužna osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu, poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu te pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Ustanova prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su potrebni radi urednog vođenja evidencija s područja radnih odnosa sukladno posebnim propisima.

U skladu s posebnim propisima Ustanova je dužna osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida.

Ustanova je dužna zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, odnosno bilo kojem obliku diskriminacije.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ravnatelja, odnosno bilo kojeg oblika diskriminacije nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik u obavljanju svojih poslova redovito dolazi u kontakt.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje, odnosno bilo koji oblik diskriminacije, predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 44.

Radnik ima pravo na ulaganje pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstva.

Članak 45.

Ravnatelj može imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Ravnatelj, odnosno ovlaštena osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je najkasnije u roku od osam dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve mjere primjerene pojedinom slučaju, a radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Ako ravnatelj u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo 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 ravnatelj zaštititi dostojanstvo radnika, isti nije dužan dostaviti pritužbu ravnatelju 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 visini kao da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

U slučaju spora teret dokazivanja je na Ustanovi.

Članak 46.

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao ravnatelj, odnosno drugo nadležno tijelo.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge zaposlene i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je prema posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

VII. PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Obveze Ustanove

Članak 47.

Ustanova je obvezna radniku u radnom odnosu dati posao, te mu za obavljene rad isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju temeljem zakona, ovog Pravilnika i ugovora o radu.

Članak 48.

Ustanova je dužna prikupljati i obrađivati osobne podatke o radnicima koji su potrebni radi urednog vođenja evidencija iz područja rada, sukladno posebnim propisima.

U Ustanovi se prikupljaju i vode sljedeći podaci: ime i prezime radnika, osobni identifikacijski broj, spol, dan, mjesec i godina rođenja, mjesto rođenja, općina i županija, državljanstvo, prebivalište i adresa, mjesto rada, zanimanje, školska sprema/obrazovanje, stručna sprema za obavljanje određenih poslova, poslovi (radno mjesto) na kojima radnik radi, radno vrijeme radnika u satima, prethodni radni staž radnika, je li ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili na određeno vrijeme, stupanj i vrsta invalidnosti radnika, je li radnik umirovljenik, dopunski rad radnika, datum zasnivanja radnog odnosa, datum prestanka radnog odnosa, razlog prestanka radnog odnosa.

Ustanova je dužna prikupljati i druge podatke o radnicima i članovima njihovih obitelji sukladno Zakonu, drugim zakonima i propisima, radi ostvarivanja njihovih prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Evidencije se vode pisano na papiru, ili u elektroničkom obliku, odnosno drugom mediju sukladno propisima, pri čemu se mogu koristiti odgovarajuće kratice s jasnim pojašnjenjem njihovog značenja.

Radnici su dužni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, Art-kinu pravodobno dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja, kao i promjene ovih podataka, propisane zakonom, posebnim propisom, ovim Pravilnikom.

Oni radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 49.

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

Podatke iz stavka 1. ovog članka može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo Ustanova ili osoba koju za to posebno opunomoći ravnatelj.

Obveze radnika

Članak 50.

Radnik na radu, i u vezi s radom, ima naročito sljedeće radne obveze:

- da osobno, uredno i pravovremeno izvršava sve radne zadatke utvrđene za poslove na kojima je zasnovao radni odnos i druge povjerene mu poslove i ostvaruje predviđene rezultate rada,
- da izvršava naloge ravnatelja i neposrednog rukovoditelja,

- da uredno i na vrijeme dolazi na posao, da radi u propisano vrijeme i da ne napušta radno mjesto bez odobrenja,
- da u slučaju nepredviđenog izostanka s rada odmah obavijesti ravnatelja ili neposrednog rukovoditelja i da poslije povratka na rad opravda svoj izostanak,
- da se pridržava mjera zaštite na radu i da koristi propisana zaštitna sredstva,
- da se na radu pristojno ponaša,
- da surađuje s drugim radnicima, da im prenosi svoje znanje i iskustvo, a naročito mladim radnicima,
- da čuva imovinu Ustanove i poduzima mjere za njenu zaštitu, a nedostatke i kvarove na alatu i drugim uređajima za rad ukloni, odnosno da o tome obavijesti odgovornog radnika,
- da se pridržava mjera protupožarne zaštite i da osobno sudjeluje u sprečavanju ili otklanjanju elementarnih nepogoda i njihovih posljedica,
- da racionalno koristi sredstva za rad, sprečava rasipanje, zloupotrebu i pojavu koristoljublja na štetu Ustanove,
- da štiti i unapređuje ugled Ustanove,
- da čuva podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu i da ih neovlašteno ne priopćava,
- da se dostojno ponaša prema poslovnim partnerima,
- da poštuje pravila Ustanove.

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se navedenih radnih obveza, kao i radnih obveza koje proizlaze iz zakona, drugih propisa i općih akata Ustanove.

Ukoliko se radnik ne pridržava radnih obveza iz stavka 1. i 2. ovoga članka ravnatelj ima pravo i obvezu radnika upozoriti na njegovo ponašanje:

- izricanjem usmene opomene
- upućivanjem pisane opomene
- upućivanjem pisanog upozorenja o obvezama iz radnog odnosa

Članak 51.

Radnik je dužan što je moguće prije, a najkasnije u roku od 24 sata, obavijestiti ravnatelja ili neposrednog rukovoditelja o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i o njezinom očekivanom trajanju.

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

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

Članak 52.

Za vrijeme trajanja radnog odnosa radnici Ustanove mogu obavljati izvan radnog vremena poslove iz djelatnosti Ustanove ili druge poslove koji bi mogli predstavljati smetnju u obavljanju poslova i zadataka radnog mjesta na kojemu su zaposleni samo uz prethodnu suglasnost ravnatelja.

Zahtjev za davanje suglasnosti obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka predaje se u pisanom obliku uz navođenje poslova koje radnik namjerava obavljati, trajanje istih te ostalih podataka koji su nužni za ocjenu zahtjeva.

VIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 53.

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

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

Štetom se smatra svako umanjenje vrijednosti imovine Ustanove, umanjenje dobiti kao i šteta koju je Ustanova naknadila trećoj osobi, a koju je radnik prouzrokovao na radu i u svezi s radom.

Članak 54.

Svaki radnik u Ustanovi obavezan je odmah prijaviti prouzrokovanu štetu ravnatelju.

Članak 55.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom ima pravo od Ustanove zahtijevati naknadu štete po općim načelima odgovornosti za štetu.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka Ugovora o radu

Članak 56.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža osiguranja, ako se Ustanova i radnik drukčije ne dogovore
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- sporazumom radnika i Ustanove
- otkazom
- odlukom nadležnog suda
- u drugim slučajevima određenim zakonom

Sporazum o prestanku Ugovora o radu

Članak 57.

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

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

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

Otkaz Ugovora o radu

Članak 58.

Ugovor o radu mogu otkazati i Ustanova i radnik.

Redoviti otkaz Ugovora o radu

Članak 59.

Ustanova može otkazati Ugovor o radu u slučajevima propisanim Zakonom o radu.

Članak 60.

Kada je Ustanova zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazala radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugoga radnika.

Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Ustanova je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazalo iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 61.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnog, neopravdanog i nemarnog izvršavanja radnih obveza
- nepridržavanje utvrđenog rasporeda radnog vremena
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Ustanove
- nedopuštenog korištenja sredstava
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisima ili Statutom
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti
- nanošenja znatnije štete
- nepropisanog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihova šikaniranja, mobbinga
- zloupotrebe korištenja bolovanja

U stavku 1. ovog članka opravdani razlozi za otkaz Ugovora o radu navedeni su primjera radi, te i svako drugo nedopušteno ponašanje radnika ili kršenje radnih obveza mogu biti razlogom za redoviti otkaz Ugovora o radu.

Zbog kršenja obveza iz stavka 1. i 2. ovog članka Ustanova može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

Članak 62.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, Ustanova je dužna radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Ustanove da to učini.

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

Članak 63.

Radnik može otkazati ugovor o radu ne navodeći za to razlog.

Izvanredni otkaz

Članak 64.

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

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

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

Redoviti otkaz Ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 65.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijekom otkaznog roka

Članak 66.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Ustanova 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 rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom vremenu 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, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu određenim Zakonom o radu ili drugim zakonom.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Otkazni rok

Članak 67.

Ustanova može otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove utvrđene Zakonom o radu.

Ustanova nema obvezu poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka kada ugovor o radu izvanredno otkazuje.

Kada ugovor o radu otkazuje radnik otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ukoliko radnik i Ustanova ne dogovore drukčije.

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 otkaznog roka.

Otpremnina

Članak 68.

Radnik kojemu Ustanova otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini polovice njegove prosječne bruto plaće isplaćene u tri mjeseca koja su prethodila prestanku radnog odnosa i to za svaku navršenu godinu rada u Ustanovi, drugim ustanovama u kulturi Grada Rijeke, odnosno kod svih proračunskih korisnika Grada Rijeke, uključujući i staž ostvaren u upravnim tijelima Grada Rijeke.

Otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora

Članak 69.

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

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu 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 koji odredi Ustanova, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka rok za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava teče od dana kada je radnik priopćio Ustanovi svoje odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili, ako se radnik nije očitovao o primljenoj ponudi ili se očitovao nakon isteka ostavljenog mu roka, onda od dana isteka roka koji je za očitovanje o dostavljenoj ponudi odredila Ustanova.

X. RADNI ODNOS STRANIH DRŽAVLJANA

Članak 70.

Strani državljani sklapaju ugovor o radu sukladno pozitivnim propisima Republike Hrvatske.

XI. PLAĆE, DODACI NA PLAĆU, NAKNADE PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Osnovna plaća

Članak 71.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak predstavlja zbroj umnoška osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i dodatka na radni staž.

Osnovica za izračun osnovne plaće radnika u Ustanovi iznosi **661,57 eura**.

Stalni dodatak

Članak 72.

Radnik ima pravo na dodatak za prehranu u iznosu od 53,09 eura mjesečno neoporezivo.

Stalni dodatak iz stavka 1. ovoga članka radnici ne ostvaruju za dane privremene nesposobnosti za rad (bolovanja), za koje se naknada isplaćuje na teret HZZO-a.

Članak 73.

Radniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu ukupno ostvarenog radnog staža u visini od 0,5%.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice iz članka 71. ovog Pravilnika i koeficijenta iz članka 75. ovog Pravilnika pomnoži s 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 74.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15. dana u mjesecu za protekli mjesec.

Plaća se utvrđuje u bruto iznosu.

Ustanova je dužna, najkasnije petnaest dana od isplate plaće, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen taj iznos.

Na radnikov zahtjev Ustanova je obvezna iz radnikove plaće obustavljati i podmirivati povremene radnikove obveze prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Članak 75.

Sva radna mjesta u Ustanovi raspoređena su prema složenosti poslova, odgovornosti, značaju radnog mjesta, naporima i uvjetima rada i vrednovana odnosnim koeficijentom, kako slijedi:

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT SLOŽENOSTI
VIŠI SAVJETNIK ZA MEĐUNARODNU SURADNJU	2,90
VIŠI SAVJETNIK ZA PROGRAME	2,90
SAVJETNIK ZA PROGRAME	2,50
KOORDINATOR PROGRAMA	2,20
VIŠI STRUČNI SURADNIK ZA PROGRAME	1,90
STRUČNI SURADNIK ZA ORGANIZACIJU PROGRAMA	1,75
SURADNIK ZA ORGANIZACIJU PROGRAMA	1,55
STRUČNI SURADNIK ZA ODNOSSE S JAVNOŠĆU I MARKETING	1,75
ORGANIZATOR PROGRAMA	1,40
KOORDINATOR ADMINISTRATIVNIH POSLOVA	1,75

ADMINISTRATOR	1,40
VODITELJ RAČUNOVODSTVA	2,20
STRUČNI SURADNIK ZA EKONOMSKE POSLOVE	1,75
SURADNIK ZA EKONOMSKE POSLOVE	1,55
STRUČNI SURADNIK ZA PRAVNE POSLOVE	1,75
KNJIŽNIČAR	1,75
VIŠI STRUČNI SURADNIK ZA TEHNIKU	2,20
STRUČNI SURADNIK ZA TEHNIKU	1,90
SURADNIK ZA TEHNIKU	1,75
AV TEHNIČAR	1,55
KINOOPERATER	1,40
VODITELJ BLAGAJNE	1,55
BLAGAJNIK	1,15
SPREMAČICA	1,00

Članak 76.

Za postignuti akademski stupanj na završenom poslijediplomskom sveučilišnom, znanstvenom ili umjetničkom studiju pripadajući koeficijent radnika iz čl.73. st.1. uvećat će se, ako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem je zaposlen i ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem je zaposlen ili je u svezi s djelatnošću Ustanove kako slijedi:

- za akademski naziv sveučilišni specijalist (poslijediplomski specijalistički studij u trajanju dužem od jedne godine) 3%,
- za akademski naziv magistar znanosti ili umjetnosti stečen prema ranijim propisima 6%,
- za akademski naziv doktora znanosti ili umjetnosti 10%

Ako je akademski stupanj postignut u inozemstvu, radnik to dokazuje nostrificiranom svjedodžbom.

Odluku o povećanju plaće iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj uz prethodnu suglasnost osnivača, a uvećanje plaće priznaje se od dana kada je osnivač dao suglasnost.

Poslovi voditeljstva

Članak 77.

Poslovi voditeljstva te koordinacije u ustrojbenim jedinicama, odnosno organizacijskim jedinicama Ustanove, kao i poslovi voditeljstva i koordinacije pojedinih organizacijskih ili programskih cjelina ili projekata su poslovi povećanog obima i odgovornosti izvan redovnih ovlasti donošenja odluka po poslovima i radnim zadacima u okviru Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu Ustanove.

Za vrijeme obavljanja poslova voditeljstva odnosno koordinacije, osnovna plaća radnika uvećat će se za 5% za voditeljstvo drugog reda odnosno 10% za voditeljstvo prvog reda.

Radnik nema pravo na voditeljski dodatak iz stavka 2. ovoga članka ako je riječ o obavljanju poslova kod kojih je voditeljstvo u opisu samog radnog mjesta.

Uvećanja plaće za voditeljstva ne mogu se kumulirati.

Uvećanje plaće po osnovu poslova voditeljstva pripadaju radniku dok obnaša funkciju voditelja.

Odluku o povećanju osnovne plaće radnika za poslove voditeljstva iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj uz suglasnost osnivača.

Članak 78.

Ustanova je dužna, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Članak 79.

U Ustanovi nema tajnosti plaća.

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

Dodaci na plaću

Članak 80.

Osnovna plaća radnika uvećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- za rad noću	50%
- za prekovremeni rad	50%
- za dvokratni rad	10%
- za smjenski rad	10%
- za rad nedjeljom	35%
- za rad u posebnim uvjetima, što će ih u skladu sa zakonom o zaštiti na radu utvrditi ovlaštena tvrtka	10%

Ako radnik radi na dane blagdana, Uskrs i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%.

Umjesto uvećane osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane.

Kod preračunavanja prekovremenog rada u slobodne dane primjenjuje se isti kriterij kao i kod uvećanja osnovne plaće na temelju prekovremenog rada – sati prekovremenog rada računaju se u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada podrazumijeva 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

Rad u smjenama (smjenski rad) podrazumijeva svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu Ustanove, koji radnik obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom radu (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

Smjenskim radom smatra se i naizmjenični rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavljaju poslove u prvoj i drugoj smjeni.

Naknada za smjenski rad isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni i to kao postotno uvećanje dnevne zarade toga dana.

Radom u drugoj smjeni smatra se rad od 14,00 do 22,00 sata, a noćnim radom od 22,00 do 06,00 sati.

Dodatak na plaću za rad u drugoj smjeni ostvaruje se samo za stvarno odrađene sate u drugoj smjeni.

Ukoliko radnik stalno radi u drugoj smjeni, ne radi se o smjenskom radu i nema pravo na dodatak za rad u drugoj smjeni.

Dvokratni rad je onaj rad radnika koji radnik obavlja tijekom dva ili tri dolaska u jednom danu s prekidom dužim od jednog sata.

Dodatak na plaću za dvokratni rad pripada za onaj dan u kojem je radnik radio dvokratno.

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

Naknada plaće

Članak 81.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputila Ustanova,
- osposobljavanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom ili Pravilnikom o radu Ustanove.

Prigodom isplate naknade plaće Ustanova će radniku uručiti pisani izračun plaće.

Članak 82.

Naknada plaće utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio, osim u slučaju izračuna naknade plaće za korištenje godišnjeg odmora kada radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 95% od osnovne plaće.

Naknada u 100% iznosu od plaće pripada radniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Druga materijalna prava radnika

Članak 83.

Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od 199,08 eura neto.

Radnik koji ostvari pravo na korištenje godišnjeg odmora temeljem članka 32. ovog Pravilnika ostvaruje pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka temeljem odluke o korištenju godišnjeg odmora uz uvjet da godišnji odmor koristi djelomično ili u cijelosti.

Isplata regresa za korištenje godišnjeg odmora izvršit će se u cijelosti jednokratno najkasnije do 1. srpnja tekuće godine.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, radnik koji naknadno ostvari pravo na godišnji odmor temeljem članka 33. Pravilnika o radu Art-kina (razmjerni godišnji odmor), naknadno ostvaruje pravo i na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora, a temeljem odluke o korištenju godišnjeg odmora uz uvjet da godišnji odmor koristi djelomično ili u cijelosti.

Članak 84.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini 3 prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene u ustanovama kulture kojima je osnivač Grad Rijeka za prethodnu godinu.

Članak 85.

Radnik ima pravo na pomoć (potporu) po svakoj osnovi u slučaju:

- bolovanja radnika dužeg od 90 dana, u visini jedne osnovice, jednom godišnje;
- nastanka teške invalidnosti radnika, u visini dvije osnovice, jednokratno
- nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika radnika, u visini jedne osnovice, jednokratno
- za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih i drugih pomagala (koje nije pokriveno osnovnim i dopunskim osiguranjem) uz mišljenje nadležnog liječnika, u visini priloženih računa, ali najviše u visini jedne osnovice, i to jednom godišnje,
- otklanjanja posljedica elementarne nepogode, u visini jedne osnovice,
- za rođenje ili posvojenje djeteta, u visini jedne osnovice.
- smrti supružnika, životnog partnera, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe, u visini jedne osnovice.

Pravo na pomoć (potporu) iz stavka 1. alineje 1. ovoga članka ima i radnica koja se nalazi na bolovanju zbog komplikacija u trudnoći.

Teška invalidnost podrazumijeva konačno i nepopravljivo teško pogoršanje zdravstvenog stanja koje ima za posljedicu smanjenje životnih i radnih aktivnosti nakon završenog liječenja, utvrđeno konačnim nalazom i mišljenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja u postupcima ostvarivanja prava iz invalidskog osiguranja ili iz zakona kojim se reguliraju prava hrvatskih branitelja.

Pravo iz stavka 1. alineje 2. i 3. ovoga članka, radnik može ostvariti jednom u životu za sebe, pojedinog supružnika i pojedino dijete, i to u godini u kojoj je invalidnost utvrđena.

Pravo na pomoć iz stavka 1. alineje 4. ovoga članka ima radnik i uzdržavano dijete.

Ako su oba roditelja radnici ustanova kulture Grada Rijeke, pomoć (potporu) iz stavka 1. alineje 6. ovoga članka isplatit će se jednom od roditelja.

Osnovica iz stavka 1. ovoga članka određuje se u visini osnovice od 729,98 eura bruto.

Članak 86.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada, u visini pet osnovica i troškova pogreba,
- smrti radnika, u visini tri osnovice i troškova pogreba.

Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije osnovice.

Osnovica iz stavka 1. i 2. ovoga članka određuje se u visini osnovice od 729,98 eura bruto.

Članak 87.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji ili inozemstvu, pripada mu pravo na punu naknadu troškova prijevoza i hotelskog ili drugog smještaja do četiri zvjezdice te dnevnice.

Troškovi prijevoza i smještaja iz stavka 1. ovoga članka odnose se na ostvarene troškove sukladno dostavljenoj dokumentaciji.

Ostale naknade troškova i dnevnica za službeno putovanje iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se u visini neoporezivog iznosa sukladno pozitivnim poreznim propisima.

Za vrijeme provedeno na službenom putu duže od 12 do 24 sata radniku pripada iznos jedne dnevnicе, a za vrijeme provedeno na službenom putovanju duže od 8 do 12 sati radniku pripada iznos od pola dnevnicе.

Radnik ima pravo na slobodan dan, ukoliko je na službeni put upućen nedjeljom, odnosno u neradni dan ili je u te dane putovao, pri čemu mu pripada i pravo na dnevnicu, sukladno pozitivnim propisima.

Članak 88.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne mjesečne, odnosno godišnje vozne karte mjesnim, odnosno međumjesnim javnim prijevozom, ako je njegovo mjesto rada udaljeno od mjesta stanovanja najmanje jednu stanicu mjesnog javnog prijevoza, ali ne u iznosu većem od 199,08 eura mjesečno, osim ukoliko se stvarni trošak ne dokaže računom ili ispravom ovjerenom od strane osobe prijevoznika na ime i prezime radnika.

Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni javni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Naknada za troškove prijevoza na posao i s posla isplaćuje se jednom mjesečno do petnaestog dana u mjesecu, za tekući mjesec.

Radnik koji je bio odsutan s posla (godišnji odmor, bolovanje i sl.) samo dio kalendarskog mjeseca ima pravo na punu naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.

Radnik koji je na bolovanju do 42 dana ostvaruje pravo na troškove prijevoza.

Radnik s kojim je zasnovan radni odnos u Ustanovi, za mjesec u kojem se zasnovao radni odnos, ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova dnevne karte za dane provedene na poslu.

Članak 89.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadić će mu se troškovi u visini do iznosa utvrđenog posebnim propisom na koji se ne plaća porez.

Članak 90.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni ukupni radni staž u Ustanovi, drugim ustanovama u kulturi Grada Rijeke, odnosno kod svih proračunskih korisnika Grada Rijeke, uključujući i staž ostvaren u upravnim tijelima Grada Rijeke ovisno o godinama neprekidnog radnog staža kako slijedi:

- za 10 godina neprekidnog rada, u visini 1 osnovice,
- za 15 godina neprekidnog rada, u visini 1,25 osnovice,
- za 20 godina neprekidnog rada, u visini 1,5 osnovice,
- za 25 godina neprekidnog rada, u visini 1,75 osnovice,
- za 30 godina neprekidnog rada, u visini 2 osnovice,
- za 35 godina neprekidnog rada, u visini 2,5 osnovice,
- za 40 godina neprekidnog rada, u visini 3 osnovice,
- za 45 godina neprekidnog rada, u visini 3,5 osnovice.

Osnovica iz stavka 1. ovoga članka iznosi 729,98 eura bruto.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Članak 91.

U povodu dana Sv. Nikole svakom djetetu radnika do 15 godina starosti kao i djetetu koje u tekućoj godini navrši 15 godina života isplatit će se poklon u visini neoporezivog iznosa utvrđenog pozitivnim propisom.

Ako su oba roditelja/posvojitelja zaposlena u Ustanovi, poklon iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se roditelju/posvojitelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema pozitivnim propisima koji utvrđuju porez na dohodak.

Pravo na poklon iz stavka 1. ovog članka ostvaruju roditelji/posvojitelji koji su zaposleni u Ustanovi na dan 6. prosinca tekuće godine (Dan sv. Nikole).

Članak 92.

Radniku pripada pravo na prigodnu nagradu za božićne blagdane u najmanjem iznosu od 132,72 eura neto.

Prigodna nagrada iz stavka 1. ovoga članka uvećava se za 66,36 eura neto ukoliko za istu budu osigurana sredstva u Proračunu Grada Rijeke.

Prigodna nagrada iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se u mjesecu prosincu tekuće godine.

Pravo na prigodnu nagradu iz stavka 1. ovoga članka ostvaruju radnici koji su zaposleni u Ustanovi na dan 25. prosinca tekuće godine.

Članak 93.

Radnik može ostvariti pravo na dar u naravi jednom godišnje ukoliko su za isto osigurana proračunska sredstva te uz posebnu suglasnost Osnivača.

Članak 94.

Za vrijeme rada, kao i u slobodnom vremenu, radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja tijekom 24 sata.

Članak 95.

Radnik ima pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.

Naknada iz stavka 1. ovog članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela u ostvarenom učinku izuma i tehničkog unapređenja.

Naknada mora biti razmjerna učinku koji Ustanova ima od izuma ili tehničkog unapređenja, odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

O naknadi iz prethodnih stavka ovoga članka radnik i Ustanova zaključit će posebni ugovor.

XII. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA

Članak 96.

Ustanova se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja utvrđenih Ustavom Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Pravilnikom.

Članak 97.

Ravnatelj se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane članom sindikata.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pritisak ravnatelja na radnike članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 98.

Sindikata je dužan obavijestiti ravnatelja o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 99.

Aktivnosti sindikalnog povjerenika ili predstavnika u Ustanovi ne smiju se sprječavati ili ometati ako djeluju u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Pravilnikom.

Članak 100.

Kad sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pisanim sporazumom zaključenim između sindikata i Ustanove.

Članak 101.

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 102.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika i donošenja organizacijskih promjena ili promjena u pravilnicima kojima se uređuje status i položaj radnika, ravnatelj se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu pravodobno dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj zaposlenih.

Važnim odlukama iz stavka 1. ovog članka smatraju se osobito odluke:

- o donošenju Pravilnika o radu
- o rasporedu radnog vremena
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te drugim mjerama i odlukama koje utječu na materijalni položaj radnika

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik sindikata može, najduže u roku od 8 dana od dostave odluke iz stavka 2. ovog članka ravnatelju uputiti primjedbe.

Ravnatelj dužan je razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovog članka.

Članak 103.

Ravnatelj je dužan bez naknade, za rad sindikata osigurati najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za rad i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a prema potrebi i drugih davanja, preko isplatnih lista u računovodstvu, odnosno prigodom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave članova sindikata (pristupnica i sl.)

XIII. ORGANIZACIJA RADA

Članak 104.

Organizacija rada i poslovanja Ustanove i organizacijski oblici, te sistematizacija radnih mjesta koja sadrži opis poslova za obavljanje istih, utvrđuje se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Ustanove.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 105.

O pravima i obvezama radnika odlučuje ravnatelj.

Članak 106.

Sve odluke o pravu i obvezi radnika neposredno se uručuju radniku na njegovu mjestu rada, uz dostavnicu s datumom uručenja, koju potpisuje radnik.

Ako radnik odbije primiti napisanu odluku iz prethodnog stavka, osoba koja je dostavlja o tome će načiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a spomenutu će odluku istoga dana staviti na oglasnu ploču Ustanove.

Dan isticanja napisane odluke iz stavka 2. ovog članka na oglasnoj ploči Ustanove smatra se danom uručenja te odluke radniku.

Ako radnik ne radi, odnosno ne dolazi na rad, napisana odluka iz stavka 1. ovog članka dostavit će mu se preporučenom pošiljkom s povratnicom na njegovu posljednju prijavljenu adresu.

Ako radnik ili odrasli član njegove obitelji odbije primiti preporučeno pismeno, smatrat će se da mu je odluka dostavljena onog dana kad je odbio primiti preporučeno pismeno.

Ako se preporučeno pismeno vrati zbog netočne adrese, pismeno će se staviti na oglasnu ploču Ustanove uz naznaku datuma stavljanja, te će se smatrati da je napisana odluka istekom posljednjeg dana roka od pet dana dostavljena radniku.

Članak 107.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika ravnatelj Ustanove će se, uz uvjete propisane Zakonom o radu i ovim Pravilnikom, savjetovati odnosno zatražiti prethodnu suglasnost od nadležnog tijela.

XV. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 108.

Ako su zakonom neka pitanja iz ovog Pravilnika povoljnije riješena, primjenjivat će se neposredno odredbe zakona.

Ako koja odredba ovog Pravilnika postane suprotna zakonu, prestaje važiti na dan stupanja na snagu izmijenjene odredbe zakona.

Članak 109.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Ustanove, ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 110.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom za njegovo donošenje.

Članak 111.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 1. siječnja 2023. godine i objavit će se na oglasnoj ploči Ustanove.

Na dan stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti sve odredbe Pravilnika o radu Ustanove od 13. travnja 2017., kao i sve njegove izmjene i dopune.

Klasa: 021-10/22-03/18
Ur.broj: 2170/01-21-22-3

U Rijeci, 19.12.2022.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA



dr.sc. Boris Ružić

RAVNATELJICA



Slobodanka Mišković, dipl.soc.



Potvrđuje se da je ovaj Pravilnik o radu dana
20.12.2022. godine objavljen na oglasnoj ploči
Ustanove te je stupio na snagu dana
1/1/2023. godine.

