

Na temelju članka 26. stavka 1. Zakona o radu („Narodne novine“ 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23) i članka 22. i 40. Statuta Art-kina, na sjednici održanoj 29.6.2023. godine, Upravno vijeće donijelo je

PRAVILNIK O IZMJENAMA I DOPUNAMA PRAVILNIKA O RADU USTANOVE ART-KINO

Članak 1.

U Pravilniku o radu ustanove Art-kino (klasa: 021-10/22-03/18, ur. broj: 2170/01-21-22-3) od 19. prosinca 2022. (u daljnjem tekstu: Pravilnik) u članku 9. dodaje se stavak 3. koji glasi:

„Ustanova mora radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu te primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.“

Članak 2.

Članak 10. Pravilnika mijenja se i glasi:

„Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Probni rad se može iznimno produžiti zbog razloga propisanim Zakonom o radu za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

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 srednja stručna sprema
- 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.“

Članak 3.

Članak 12. Pravilnika mijenja se i glasi:

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

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

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

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

Iznimno od stavka 4. ovog članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. zbog potrebe dovršetka rada na projektima koji uključuju financiranje iz fondova Europske unije
3. ili nekih drugih objektivnih razloga dopuštenih posebnim zakonom.

Radnik koji najmanje šest mjeseci radi u Ustanovi i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo, ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Ustanova je dužna razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora, dužna radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik Ustanovi uputi naknadni sličan zahtjev te Ustanova i dalje nije u mogućnosti sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, dužna je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 6 mjeseci.“

Članak 4.

U članku 16. Pravilnika dodaje se stavak 7. i 8. koji glase:

„Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme u Ustanovi proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

Ustanova je dužna razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz prethodnog stavka ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.“

Članak 5.

Članak 19. Pravilnika mijenja se i glasi:

„U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke 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 pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Ako priroda prijeke 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 a u slučaju nejednakog radnog vremena sati, prekovremeni rad je moguć ukoliko redovni rad zajedno s prekovremenim radom iznosi najviše 50 sati, ako se preraspodjelom ne može uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Umjesto povećanja 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)“

Članak 6.

Članak 21. stavak 3. mijenja se i glasi:

„Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu. Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.“

Članak 7.

Članak 26. mijenja se i glasi:

„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 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 8.

Članak 35. Pravilnika mijenja se i glasi:

„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.

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. Radnik je dužan obavijestiti Ustanovu o namjeri darivanja krvi najmanje tri dana prije darivanja, osim ako zbog vanrednih okolnosti to ne bi bilo moguće. Radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni dopust koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s Ustanovom ne dogovori drukčije.

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.

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.“

Članak 9.

Iza članka 38. Pravilnika dodaje se naslov iznad članka 38.a. koji glasi:

„Odsutnost s posla“

Ispod naslova dodaje se članak 38.a koji glasi:

„Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

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

Članak 10.

U članku 39. Pravilnika dodaju se novi stavci 3., 4., 5. i 6. koji glase:

„Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Ustanova može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.

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

Članak 11.

Članak 52. Pravilnika mijenja se i glasi:

„Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu u Ustanovi, odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Ustanovu o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Ustanova može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika u Ustanovi. Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.“

Članak 12.

U članku 64. Pravilnika dodaju se novi stavci 4., 5. i 6 koji glase:

„Radnik koji koristi pravo na roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. Na način iz stavka 4. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad. Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.“

Članak 13.

Članak 65. Pravilnika mijenja se i glasi:

„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. Iznimno od stavka 4. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.“

Članak 14.

Članak 66. Pravilnika mijenja se i glasi:

„Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće
2. korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama
3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je Ustanova prije početka toga razdoblja otkazala ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg Ustanova nije oslobodila od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznog roka.“

Članak 15.

Članak 67. Pravilnika mijenja se i glasi:

„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.

U slučaju redovitog otkaza radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.“

Članak 16.

Članak 68. Pravilnika mijenja se i glasi:

„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.

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

Članak 17.

U članku 80. Pravilnika mijenjaju se stavci 1. i 2. koji glasi:

„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	50%
- 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 i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na plaću uvećanu za 50%.

Članak 18.

U članku 106. Pravilnika dodaje se stavak 7. koji glasi:

„Dostavu odluka, potvrda, isprava, akata i drugih pismena iz stavka 1. ovoga članka Ustanova može izvršiti i u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su iste dostupne radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da Ustanova zadrži dokaz da ih je radniku dostavila odnosno da ih je radnik primio.“

Članak 19.

Ostale odredbe Pravilnika o radu ostaju neizmijenjene.

Članak 20.

Ovaj Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Ustanove.

Klasa: 007-01/23-05/8
Ur.br.: 2170-1-35-01-23-3

Rijeka, 29.6.2023.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA



Boris Ružić

Potvrđuje se da je ovaj Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Art-kina, dana 29.6.2023. objavljen na oglasnoj ploči i stupio na snagu dana 7.7.2023.

RAVNATELJICA



Slobodanka Mišković

