

Na temelju članka 54. stavka 2. Zakona o ustanovama (Narodne novine broj: 76/93, 29/97, 47/99, 35/08 i 127/19.) te članka 28. i 37. Statuta Centra za kulturu Đakovo (KLASA: 003-05, URBROJ: 19-233), uz prethodnu suglasnost gradonačelnika Grada Đakova, KLASA: 610-01/20-01/5 URBROJ: 2121/01-01/04-20-2, Upravno vijeće Centra za kulturu Đakovo na 7. sjednici održanoj 14.8.2020. donosi

PRAVILNIK O RADU CENTRA ZA KULTURU ĐAKOVO

1

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Pravilnikom o radu Centra za kulturu Đakovo (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i Centra za kulturu Đakovo (u daljnjem tekstu: poslodavca), uvjeti rada, plaće, naknade plaća, materijalna prava radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja u svezi s radom.
- (2) Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

Članak 2.

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

Članak 3.

Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a poslodavac će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

2. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 4.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu sklopljen je kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 5.

R.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu (dalje u tekstu: Zakon) nije drugačije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno.

Članak 6.

2

- (1) Radnik i poslodavac mogu sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, pod uvjetima i u trajanju kako je to propisano odredbama Zakona o radu.
- (2) Radnik može izuzetno sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito kad se radi o:
 - sezonskom poslu,
 - zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
 - privremenom povećanju opsega poslova,
 - privremenim poslovima za kojima postoji iznimna potreba,
 - ostvarenju određenog poslovnog pothvata,
 - drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Članak 7.

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

Članak 8.

- (1) Ocjenu o potrebi zasnivanja radnog odnosa i sklapanja ugovora o radu donosi ravnatelj Centra za kulturu Đakovo (u daljnjem tekstu: ravnatelj) u skladu s ovim Pravilnikom, Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada, Programom rada i razvitka Centra i osiguranim financijskih sredstvima.
- (2) Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora u skladu s Zakonom o radu, Statutom, ovim Pravilnikom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Centra za kulturu Đakovo.
- (3) Izbor se provodi na temelju prijave o potrebi zapošljavanja putem oglasa odnosno na temelju javnog natječaja.
- (4) Prije raspisivanja javnog natječaja ravnatelj je dužan pribaviti suglasnost Upravnog vijeća.
- (5) Na temelju pisane suglasnosti ravnatelj Centra raspisuje natječaj.
- (6) U javnom natječaju navodi se naziv radnog mjesta, vrsta radnog odnosa i trajanje radnog vremena, opći i posebni uvjeti koje kandidat mora ispunjavati, rok do kojeg se prijave

2

primaju i rok u kojem će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa.

- (7) Radi provedbe postupka izbora kandidata, odnosno prethodne provjere znanja i sposobnosti kandidata, ravnatelj može imenovati Povjerenstvo za provedbu postupka oglasa, odnosno javnog natječaja.
- (8) Povjerenstvo iz stavka 7. ovog članka mora imati neparan broj članova, a najmanje tri člana.
- (9) Odluku o izboru između prijavljenih kandidata donosi ravnatelj, uz suglasnost Upravnog vijeća.
- (10) Kandidate koji nisu izabrani Centar o tome pismeno izvješćuje.

Članak 9.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Pisani ugovor o radu mora sadržavati podatke o:
 - strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
 - mjestu rada,
 - nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava,
 - danu početka rada,
 - očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
 - trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
 - otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac,
 - osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
 - trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
- (3) Umjesto alineja 6-9. ovog članka može se u ugovoru uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, kolektivne ugovore ili odredbe Pravilnika koji uređuju ta pitanja.

Članak 10.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Članak 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Članak 12.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled, a obavezan je to učiniti ako je prethodno utvrđivanje

zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisano zakonom i drugim propisom, a radnik nema važeću svjedodžbu o zdravstvenoj sposobnosti.

Članak 13.

Nazivi radnih mjesta s popisom i opisom poslova i posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu radi obavljanja određenih poslova radnih mjesta utvrđeni su Pravilnikom u unutarnjem ustrojstvu i način u rada Centra u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Članak 14.

- (1) Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Odluku o potrebi za probnim radom donosi ravnatelj.
- (3) Probni rad može trajati najviše:
 - do mjesec dana za poslove za koje se traži niža stručna sprema,
 - do dva mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema,
 - do četiri mjeseca za poslove za koje se traži viša stručna sprema,
 - do šest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema ili više.
- (4) Probni se rad, iznimno, može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacije i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana.

Članak 15.

- (1) Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba koju ravnatelj za to ovlasti.
- (2) Najkasnije zadnjeg dana probnog rada ravnatelj odnosno ovlaštena osoba radniku daje izvješće u pisanom obliku o rezultatu radnika tijekom probnog rada s obrazloženjem.
- (3) Ako radnik ne zadovolji na probom radu, ugovor se raskida uz otkazni rok od sedam dana.

Članak 16.

- (1) Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.
- (2) Ako otkaz iz stavka 1. ovog članka poslodavac ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

3. PRIPRAVNICI

Članak 17.

- (1) Poslodavac može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposliti kao pripravnika.
- (2) Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži srednja, viša i visoka stručna sprema.
- (3) Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno pripravnički staž traje 12 mjeseci.

Članak 18.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, posebnim zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova određenog radnog mjesta, poslodavac može osobu koja je završila odgovarajuće školovanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, te s njom sklopiti ugovor o stručnom osposobljavanju za rad.
- (2) Ugovor iz stavka 1. ovog članka mora se sklopiti u pisanom obliku.
- (3) Stručno osposobljavanje iz stavka 1. ovog članka može trajati najduže onoliko koliko traje pripravnički staž.
- (4) Razdoblje stručnog osposobljavanja iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za obavljanje poslova određenog radnog mjesta.

4. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Puno radno vrijeme

Članak 19.

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pravilu, u pet radnih dana, a na poslovima koji zbog svoje naravi zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, radni tjedan raspoređen je u šest radnih dana.

Nepuno radno vrijeme

Članak 20.

- (1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada narav i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu.
- (2) 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.
- (3) Ukoliko narav i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.
- (4) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (5) Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.
- (6) Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena, osim pod uvjetima iz članka 62. stavka 3. Zakona o radu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 21.

- (1) Na poslovima na kojima se, niti uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, radnika ne može zaštititi od štetnog utjecaja, radno se vrijeme skraćuje razmjerno štetnom utjecaju radnih uvjeta na radnikovo zdravlje i radnu sposobnost.

- (2) Poslovi iz stavka 1. ovog članka te trajanju radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Prekovremeni rad

Članak 22.

- (1) Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe.
- (2) U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je obavezan raditi prekovremeno do deset sati tjedno.
- (3) O uvođenju prekovremenog rada ravnatelj je obavezan radniku dostaviti pisani zahtjev najkasnije jedan dan unaprijed.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 23.

- (1) Zbog naravi posla i zahtjeva godišnjeg programa rada poslodavca, radno vrijeme može se preraspodjeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi dulje, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) O preraspodjeli odlučuje ravnatelj ovisno o obvezama iz godišnjeg plana i programa rada poslodavca te godišnjim zaduženjem i strukturom radnog vremena radnika.
- (3) Preraspoređeno rano vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (4) Preraspoređeno radno vrijeme, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

Članak 24.

- (1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima pravo na stanku u trajanju 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.
- (2) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

Članak 25.

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

Članak 26.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 25. ovog Pravilnika.

Godišnji odmor

Članak 27.

- (1) Radnik ima pravo na godišnji odmor.
- (2) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna (20 radnih dana, odnosno 24 radna dana ako mu je vrijeme raspoređeno u šest radnih dana), koliko iznosi Zakonom o

radu određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

1. s obzirom na uvjete rada

- rad na poslovnima s otežanim ili posebnim uvjetima rada 2 dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim Zakonom 1 dan

2. s obzirom na složenost poslova i stupanj stručne spreme

- magistar struke ili stručni specijalist 4 dana
- sveučilišni prvostupnik ili stručni prvostupnik 3 dana
- radnik sa srednjom stručnom spremom 2 dana
- radnik sa nižom stručnom spremom 1 dan

3. s obzirom na dužinu radnog staža

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

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
- osobi s invaliditetom 3 dana
- osobi s tjelesnim oštećenjem najmanje 50% 2 dana

(3) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 4 tjedna, odnosno 20 radnih dana, uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 4. ovog članka, a najviše 30 dana, odnosno ne može iznositi više od 35 radnih dana u godini za radnike kojima je radni tjedan raspoređen u šest radnih dana.

- (4) Slijepi radnik kao i radnik koji radi na poslovima na kojima je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem ima pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora, ako to pravo ne ostvaruje primjenom kriterija stavka 2. i 3. ovog članka.

Članak 28.

- (1) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Plan korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj vodeći računa o pisanoj želji pojedinog radnika.
- (3) Plan korištenja godišnjeg odmora donosi se na početku kalendarske godine, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (4) Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:
 - ime i prezime radnika
 - radno mjesto radnika
 - ukupno trajanje godišnjeg odmora
 - vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 29.

- (1) Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora ravnatelj donosi za svakog radnika posebno rješenje kojim mu se utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 28. ovog Pravilnika te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Rješenje iz stavka 1. ovog članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora radnik može uložiti prigovor.

Članak 30.

- (1) Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.
- (3) Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 31.

- (1) Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti, korištenja prava roditeljskog, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, godišnji odmor koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.
- (3) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka određuje ravnatelj.

- (4) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti ravnatelja najmanje jedan dan prije.

Članak 32.

- (1) Radnik u slučaju prestanka rada zbog prelaska na rad k drugom poslodavcu, ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo radom u Centru u kojem mu prestaje radni odnos.

Članak 33.

- (1) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.
- (2) Odluku o odgodi odnosno prekidu godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj.
- (3) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 34.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu svih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom godišnjeg odmora.
- (2) Troškovima iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.
- (3) 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, kao i dnevnice do povratka u mjesto zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.
- (4) Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Plaćeni dopust

Članak 35.

- (1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- zaključenje braka	5 dana
- rođenje djeteta	5 dana
- smrt supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta i posvojitelja, posvojenika i unuka	5 dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	2 dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	4 dana
- kao dobrovoljni darivatelj krvi	2 dana
- teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja	3 dana
- polaganje državnog stručnog ispita prvi put	7 dana
- nastupanje u kulturnim i športskim priredbama	1 dan

- sudjelovanje u sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. 2 dana
 - elementarne nepogode koje su neposredno zadesile radnika 5 dana
- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj iz stavka 1. ovog članka, i za svako dobrovoljno darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.
- (3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust od sedam radnih dana za pripremu polaganja stručnog ispita bez obzira na stručnu spremu koji uključuje i dan polaganje ispita.
- (4) 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 36.

- (1) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njega člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno – umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog obrazovanja i edukacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja.
- (2) Kad to okolnosti zahtijevaju može se radniku neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

5. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 37.

- (1) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.
- (2) Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 38.

- (1) Plaća se isplaćuje unatrag, jedanput mjesečno za protekli mjesec.
- (2) Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec, do 15. u mjesecu za protekli mjesec.

Članak 39.

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

Članak 40.

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

- | | |
|--|------|
| - rad noću | 40% |
| - prekovremeni rad | 50% |
| - rad subotom | 25% |
| - rad nedjeljom | 35% |
| - rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim zakonom | 150% |
| - dvokratni rad s prekidom dužim od 90 minuta | 10% |
| - rad u turnusu | 5% |

(2) Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovu prekovremenog rada radnik može koristiti slobodne dane.

Članak 41.

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 90% od njegove osnovne plaće.

(2) Naknada u iznosu 100% osnovne plaće pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

6. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 42.

(1) Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora koji ne može biti manji od jedne najniže osnovne plaće iz ovog Pravilnika ako su za to osiguravana sredstva.

(2) Najniža osnovna plaća iz ovog Pravilnika je umnožak osnovice i najnižeg koeficijenta.

(3) Regres iz stavka 1. ovog članka isplatiti će se u cijelosti jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 43.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini od tri prosječne plaće ostvarene u prethodnoj godini, uvećane za postotak uvećanja osnovnice za obračun plaća.

Članak 44.

(1) Radnik ili njegova obitelj imaju pravu na pomoć u slučaju:

- | | |
|--|---|
| - smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja poslova | 3 proračunske osnovice i troškove pogreba |
| - smrti radnika | 2 proračunske osnovice |
| - smrti supružnika, djeteta ili roditelja | 1 proračunsku osnovicu |

- (2) Proračunska osnovica propisana je Zakonom o izvršavanju proračuna Republike Hrvatske za tekuću godinu. Pod troškovima pogreba iz stavka 1. ovog članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba.

Članak 45.

- (1) Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:
- nastanka teške invalidnosti radnika, malodobne djece ili supružnika radnika
1 proračunsku osnovicu
 - bolovanja dužeg od 90 dana
jednom godišnje u visini 1 proračunske osnovice
a najmanje u neoporezivom iznosu naknade
 - rođenja djeteta
u visini 50% 1 proračunske osnovice
- (2) Radi pokrića participacije pri liječenju i radi kupnje, odnosno pokrića participacije prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, pomagala i lijekovi koji su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke prijeko potrebni i nenadmjestivi za radnika, dijete ili supružnika, radniku pripada pomoć u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice jednom godišnje.

Članak 46.

Djeci, odnosno zakonskim starateljima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju službe, mjesečno će se isplatiti pomoć i to za:

- dijete predškolskog uzrasta 50% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini,
- dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu u RH u prethodnoj godini,
- dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 90% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini.

Članak 47.

- (1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji pripada mu naknada prijevoznih troškova, dnevnice sukladno pozitivnim zakonskim propisima i naknada putnog iznosa hotelskog računa za spavanje.
- (2) Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način kako je to regulirano za tijela državne uprave.

Članak 48.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne mjesečne odnosno godišnje prijevozne karte.

Članak 49.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi u visini od 30% cijene litre benzina (super-olovni) po prijađenom kilometru.

Članak 50.

Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe, kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

Članak 51.

(1) Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne naknade za neprekidni rad u ustanovi, i to za navršanih:

- 10 godina u visini 1 prosječno isplaćene bruto plaće
- 20 godina u visini 2 prosječno isplaćene bruto plaće
- 30 godina u visini 3 prosječno isplaćene bruto plaće
- 40 godina u visini 4 prosječno isplaćene bruto plaće
- 45 godina u visini 5 prosječno isplaćene bruto plaće

isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

(2) Jubilarna nagrada isplaćuje se povodom Dana Grada.

(3) Ravnatelj će isplatiti jubilarnu nagradu iz stavka 1. ovog članka radniku u pravilu tijekom kalendarske godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Članak 52.

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

Članak 53.

- (1) Radniku će se tijekom godine isplatiti nagrade (božićnica i sl.) do visine ukupnog neoporezivog iznosa, najkasnije do 31. prosinca tekuće godine.
- (2) Radniku se jednom godišnje može dati dar u naravi, pojedinačna vrijednost koja ne prelazi iznos na koji se prema propisima ne plaća porez.

7. ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 54.

- (1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u svezi s radnim odnosom.
- (2) Radnik koji u obavljanju svog posla sazna za osobne podatke drugih radnika, a osobito za podatke o prihodima i obustavama iz plaće, dužan je čuvati kao tajnu.

Članak 55.

- (1) Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.
- (2) Osobnost i dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Članak 56.

- (1) Zabranjeno je uznemiravanja i spolno uznemiravanje radnika.
- (2) Uznemiravanje je svako ponašanje poslodavca, radnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje na drugog radnika.
- (3) Uznemiravanje iz stavka 1. ovog članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.
- (4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe radnika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje: ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome, uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje, seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola i spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjernim izrazima sa ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt, namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili davanje dezinformacija, dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.

Članak 57.

- (1) Postupak zaštite dostojanstva radnika koji je podnio prijavu zbog uznemiravanja povjerljive je naravi.
- (2) Za primanje i rješavanje pritužaba vezanih za postupak zaštite dostojanstva radnika nadležan je ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.
- (3) Ime i broj telefona ovlaštene osobe mora biti izvješten na svim oglasnim pločama poslodavca.

- (4) Kada osoba iz stavka 2. ovog članka primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, dužna je u roku od 8 dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastanka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.
- (5) Ukoliko ovlaštena osoba ne provede predložene mjere za sprečavanja uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo neprimjerene, radnik 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.

8. INFORMIRANJE

Članak 58.

Ravnatelj je dužan radniku osigurati informacije koje su bitne za ekonomski i socijalni položaj radnika, a posebno:

- o odlukama koje utječu na socijalni položaj radnika,
- o rezultatima rada,
- o prijedlozima odluka i općih akata kojima se uređuju osnovna prava i obveze iz radnog odnosa,
- o mjesečnim obračunima plaće radnika, uz njihov pristanak.

9. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 59.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog tijela.

Članak 60.

- (1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.
- (2) 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.
- (3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj.

Članak 61.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

Članak 62.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

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

16

Članak 63.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme 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 obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 64.

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

Članak 65.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem ili radom radnika poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Članak 66.

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

Članak 67.

- (1) Otkaz mora imati pisani oblik.
- (2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
- (4) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

R.

- (5) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog povećane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili opravka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (6) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad. Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok

Članak 68.

- (1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok određen je ovisno o vremenu provedenom u radnom odnosu kod poslodavca i traje najmanje:
- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
 - mjesec dana, ako je radniku radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
 - mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
 - dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina,
 - dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina,
 - tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.
- (3) Radnik kojemu se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužni polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.

Članak 69.

- (1) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknade plaće odsustvovati s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (2) Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenoga roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Članak 70.

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog.
- (2) Ako otkazuje radnik otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i poslodavac ne dogovore drugačije.

10. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 71.

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
- (2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim dijelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

11. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 72.

Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Centra za kulturu Đakovo.

Članak 73.

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

KLASA: 011-02/20

URBROJ: 20-193

Đakovo, 14.8. 2020. godine

Predsjednik Upravnog vijeća

Radnić

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Centra za kulturu Đakovo dana 14.8.2020, te je stupio na snagu dana 22.8.2020.

Ravnatelj

A. Buleković

19

R.