

Na temelju članka 54. stavka 2. Zakona o ustanovama (Narodne novine, br. 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19) i članka 24. Statuta javne ustanove Centar za posjetitelje Ivanina kuća bajke (Glasnik Karlovačke županije, br. 49/13, 17/21) ravnateljica Tihana Turković 30. lipnja 2021. godine donosi

PRAVILNIK O RADU CENTRA ZA POSJETITELJE IVANINA KUĆA BAJKE

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike u radnom odnosu u Centru za posjetitelje Ivanina kuća bajke (u daljnjem tekstu: Poslodavac), a pobliže se određuje:

- zasnivanje radnog odnosa,
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- plaće i naknade plaća,
- ostala materijalna prava radnika,
- zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- sudska zaštita prava iz radnog odnosa,
- zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije te
- prijelazne i završne odredbe.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike Centra za posjetitelje Ivanina kuća bajke (u daljnjem tekstu: Centar) koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom kao i na radnike koji imaju status pripravnika.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na radnike koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca te na drugom mjestu koje odredi Poslodavac, odnosno na mjestu određenom ugovorom o radu.

Članak 3.

U radnom odnosu Poslodavac i radnik dužni su pridržavati se Zakona o radu, podzakonskih propisa, Kolektivnog ugovora ukoliko je Poslodavac strana Kolektivnog ugovora i ovog Pravilnika.

Članak 4.

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

Svaki radnik obavezan je ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada.

Članak 5.

Poslodavac je dužan prije stupanja na rad radnika omogućiti radniku upoznavanje s propisima u svezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Članak 6.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega u radnom odnosu.

Evidencija iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

Članak 7.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim propisima.

Članak 8.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom ili Zakonom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije određeno.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 9.

Svaka osoba može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos u Centru ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene zakonom, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu, organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Centra.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

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

Članak 11.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

- strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, odredbu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- danu početka rada,
- očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, podzakonski propis, Kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik o radu.

Članak 12.

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

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 13.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili Kolektivnim ugovorom.

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

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

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 14.

Ne smije se zaposliti osoba mlađa od petnaest godina ili osoba stara petnaest godina i starija od petnaest a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Članak 15.

Ako su zakonom, drugim propisom, Kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom poslu (radnom mjestu), a odnose se na uvjete stručne spreme, radno iskustvo i posebna znanja i sposobnosti.

Posebni uvjeti iz stavka 2. ovog članka utvrđuju se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu, organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Centra.

Članak 16.

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 obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Članak 17.

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

Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

Članak 18.

Odluku o potrebi sklapanja ugovora o radu donosi ravnatelj u skladu s godišnjim planom radnih mjesta i programom rada Poslodavca.

Izbor se provodi na temelju javnog natječaja.

U oglasu, odnosno javnom natječaju navodi se:

- naziv i sjedište Poslodavca,
- naziv radnog mjesta,
- vrsta radnog odnosa,

- posebni uvjeti koje mora ispunjavati kandidat,
- broj potrebnih radnika,
- rok do kojeg se primaju prijave,
- rok u kojem će prijavljeni kandidat biti obaviješten o izboru.

Rok za podnošenje prijave za zasnivanje radnog odnosa putem oglasa i natječaja iznosi osam (8) dana.

Odluku o izboru između prijavljenih kandidata donosi ravnatelj.

Na temelju odluke o izboru ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj Centra.

Kandidate koji nisu izabrani Poslodavac o tome pismeno izvješćuje i vraća im dostavljenu dokumentaciju u roku od 8 dana od dana izbora.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Mjere zaštite na radu koje poduzima Poslodavac

Članak 19.

Poslodavac je obavezan primjenjivati propise iz područja zaštite na radu i osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost na radu, uključujući mjere za sprječavanje rizika u radu, a sve u skladu s pozitivnom zakonskom regulativom.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 20.

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 vezi s radnim odnosom.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste ili dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

IV. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 21.

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

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Članak 22.

Za vrijeme trudnoće, korištenje roditeljskog, 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 radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici ili osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.

Činjenice iz stavka 1. ovoga članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te ostala prava navedena u stavku 1. ovoga članka može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Ugovor se može otkazati najkasnije 15 dana prije onoga dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad. Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 23.

Nakon proteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta, sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Poslodavac je dužan radnika iz stavka 1. ovoga članka vratiti na poslove na kojima je prije radio u roku od mjesec dana od dana kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

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

Članak 24.

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

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

Članak 25.

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

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

Članak 26.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac 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.

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu.

VI. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 27.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Ako je ugovoreni probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

Trajanje probnog rada može se ugovoriti za poslove za koje je Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu, organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Centra utvrđeno kao uvjet za zasnivanje radnog odnosa.

Članak 28.

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

Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba koju ravnatelj za to ovlasti.

Najkasnije zadnjeg dana probnog rada ravnatelj izdaje pisanu potvrdu o radnikovoj uspješnosti tijekom probnog rada, s obrazloženjem.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida, uz otkazni rok od 7 dana.

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

Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 29.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane Poslodavca, radnik ima pravo na plaćeni dopust od pet radnih dana.

Radnik koji za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane Poslodavca, ima obvezu polaganja stručnog ispita ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže stručni ispit.

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

Članak 30.

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

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

Ugovor o radu pripravnika sklapa se na određeno vrijeme.

Članak 31.

Pripravnički staž traje najduže 12 mjeseci.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit, ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, Kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

Način i postupak polaganja stručnog ispita reguliran je posebnim propisom.

Za polaganje stručnog ispita radnik mora dobiti ispitni program i literaturu.

Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od pet radnih dana.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana.

Ako ni tada ne položi pripravnički ispit, prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 32.

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

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

Stručno osposobljavanje za rad može trajati najdulje koliko traje pripravnički staž.

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

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

VII. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 33.

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

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

Članak 34.

Odluku o radnom vremenu Centra donosi ravnatelj.

Radi ostvarivanja djelatnosti Centra, odnosno određenog programa, ravnatelj može donijeti odluku o promjeni radnog vremena.

Članak 35.

Tjedno radno vrijeme u pravilu je raspoređeno na pet radnih dana od ponedjeljka do petka uz rad vikendom prema prethodnom rasporedu određenom za svaki mjesec u dogovoru radnika i poslodavca.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno. Dnevno radno vrijeme može iznimno biti dvokratno o čemu odluku donosi ravnatelj.

Članak 36.

Radnik je obavezan započeti i završiti s radom u skladu s utvrđenim rasporedom radnog vremena.

Kontrola prisutnosti radnika na radnom mjestu obavlja se upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena.

Ako radnik treba izaći izvan radnog prostora, obavezan je o dužem izbivanju tijekom radnog vremena obavijestiti ravnatelja.

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 37.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

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

Skraćeno radno vrijeme

Članak 38.

Na poslovima na kojima uz primjenu mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme skraćuje se 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.

Prekovremeni rad

Članak 39.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Ako radnik radi prekovremeno, 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, osim ako je ugovoreno Kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više Poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 40.

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

Preraspodjeljeno 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.

Noćni rad

Članak 41.

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je radnik, koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Članak 42.

Radnici su tijekom organizacije manifestacija ili druge potrebe obvezni na noćni rad. Noćni rad može trajati uzastopce najviše jedan tjedan.

Rad u smjenama

Članak 43.

Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena koji može biti prekinut ili neprekinut.

Smjenski radnik je radnik koji kod Poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopice najduže jedan tjedan.

Članak 44.

Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve radnike i dostupne su u svako doba.

Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, Poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu.

Troškove zdravstvenog pregleda snosi Poslodavac.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 45.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.

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

Vrijeme trajanja odmora iz stavka 1. ovog članka je 30 minuta.

Dnevni odmor

Članak 46.

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

Tjedni odmor

Članak 47.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 46. ovog Pravilnika.

Tjedni odmor radnik će koristiti u pravilu subotom i nedjeljom, a kad je potrebno da radnik radi subotom i nedjeljom, omogućit će mu se tri dana odmora: dva slobodna dana u pravilu će se koristiti u tjednu koji prethodi radnom vikendu uz prethodnu najavu ravnatelju, dok će se treći slobodni dan u pravilu koristiti ponedjeljkom nakon radnog vikenda.

Godišnji odmor

Članak 48.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana), a maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Članak 49.

Na najmanje utvrđeni godišnji odmor iz prethodnog članka dodaje se broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika po osnovi slijedećih kriterija:

a) prema dužini radnog staža: za svakih navršenih 5 godina radnog staža 1 dan,

b) prema složenosti poslova:

• poslovi ravnatelja	5 dana
• poslovi voditelja prijemnog odjela, marketinga i promocije	4 dana
• poslovi voditelja za razvoj sadržaja, istraživanje, dokumentaciju i knjižnicu	4 dana
• poslovi stručnog suradnika za razvoj sadržaja, istraživanje, dokumentaciju i knjižnicu	4 dana
• poslovi stručnog suradnika za edukativne i kreativne programe	4 dana
• poslovi pedagoga animatora	4 dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

• roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom do 7 godina	2 dana
• roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje dijete	1 dan
• samohranom roditelju djeteta do 15 godina	1 dan
• roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s posebnim potrebama, bez obzira na ostalu djecu	3 dana
• osobi s invaliditetom	2 dana

Članak 50.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana niti manje od 4 tjedna (20 radnih dana) neovisno o broju obračunatih dana godišnjeg odmora.

Članak 51.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 52.

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

Članak 53.

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

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 54.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 55.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 56.

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

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 57.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru s Poslodavcem.

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

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 58.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 31. prosinca sljedeće kalendarske godine.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 59.

Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac u skladu s ovim Pravilnikom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Pri utvrđivanju Plana korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, Poslodavac je obavezan voditi brigu o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

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

Plaćeni dopust

Članak 60.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe u sljedećim slučajevima:

• sklapanje braka	5 radnih dana
• sklapanje braka djeteta	2 radan dana
• rođenje djeteta	5 radnih dana
• smrti supružnika, izvanbračnog druga, djeteta, posvojenika, roditelja, posvojitelja i unuka, smrti drugih članova uže obitelji	5 radnih dana
• selidbe	1 radni dan
• teške bolesti supružnika, izvanbračnog druga, djeteta, posvojenika, roditelja, posvojitelja	6 radnih dana
• za dobrovoljno darivanje krvi	1 radni dan po darivanju
• nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama	5 radnih dana
• sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti	3 radna dana
• otklanjanje posljedica elementarne nepogode	5 radnih dana
• polaganje stručnog ispita	5 radnih dana

Odluku o korištenju plaćenog dopusta donosi Poslodavac na pismenu zamolbu radnika, uz obrazloženje i predočenje dokumenta, koji dokazuje na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće.

Ukupno trajanje plaćenog dopusta po svim osnovama iz ovog članka, ne može iznositi više od 12 radnih dana godišnje.

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

Neplaćeni dopust

Članak 61.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust u trajanju do jedne godine.

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

IX. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

Članak 62.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada. Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

Plaću radnika čini osnovna bruto plaća i dodaci na osnovnu plaću. Radnik ima pravo na isplatu stimulativnog dodatka ako je to predviđeno posebnom odlukom Poslodavca i ako su za to osigurana sredstva.

Osnovnu bruto plaću čini umnožak osnovice, koeficijenta pojedinog radnog mjesta i minulog rada.

Koeficijenti pojedinog radnog mjesta određuju se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu, organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Centra za posjetitelje Ivanina kuća bajke.

Za svaku godinu radnog staža minuli rad uvećava se za 0,5 %.

Članak 63.

Osnovicu za obračun plaće za svaku godinu utvrđuje Gradonačelnik.

Članak 64.

Osnovna plaća radnika uvećava se na sljedeći način:

- za noćni rad 40 %,
- za prekovremeni rad 50 %,
- za rad nedjeljom 35 %,
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 10 %,
- za rad praznicima i blagdanima 150 %.

Umjesto povećanja osnovne plaće za prekovremeni rad, uz pristanak radnika, radnik može koristiti slobodne dane prema ostvarenim satima rada u omjeru 1 : 1,5, sukladno mogućnostima organizacije rada Poslodavca (1 sat rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

Osnovna plaća radnika će biti uvećana za 10 % razmjerno broju odrađenih sati kada radnik obavlja poslove drugog radnika koji ne radi zbog korištenja godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, bolovanja, obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od Poslodavca.

Članak 65.

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

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

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

Obračuni plaće su ovršne isprave.

Članak 66.

Za razdoblje u kojem ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili Kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- bolovanja,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od Poslodavca,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, Kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

X. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Dnevnice i naknade troškova putovanja

Članak 67.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu naknada prijevoznih troškova, dnevnica na koju se prema propisima ne plaća porez te naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo isplaćuje se u kunama, a u visini neoporezivog iznosa dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo. Naknada troškova, pored troškova navedenih u stavku 1. ovog članka, uključuje i putno zdravstveno osiguranje.

Članak 68.

Za vrijeme rada izvan sjedišta Centra i izvan mjesta njegova stalnog boravka radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Terenski dodatak može se isplatiti ako radnici borave i rade na terenu duže od 12 sati dnevno, pa i u slučaju kada ne postoji potreba za noćenjem radnika na terenu, u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 69.

Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta Centra, a isplaćuje se u visini iznosa na koji se prema propisima ne plaća porez.

Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 70.

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

Osiguranje

Članak 71.

Radnici moraju biti osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada i u slobodnom vremenu tijekom 24sata. Osiguranje je trošak Poslodavca.

Jubilarna nagrada

Članak 72.

Zaposleniku se isplaćuje jubilara nagrada za neprekidan rad u Centru i to za navršениh:

• 5 godina	1 osnovica
• 10 godina	1,5 osnovica
• 15 godina	2 osnovice
• 20 godina	2,5 osnovice
• 25 godina	3 osnovice
• 30 godina	3,5 osnovice
• 35 godina	4 osnovice
• 40 godina	5 osnovica

Radniku će se isplatiti jubilara nagrada iz stavka 1. ovoga članka za godinu u kojoj je stekao pravo na isplatu, sljedeći mjesec nakon mjeseca u kojem je radnik navršio određeni neprekinuti radni status u Centru.

Odluku o visini osnovice iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj sukladno vrijednosti neoporezivog iznosa sukladno propisima o porezu na dohodak i Financijskog plana Centra.

Prigodne nagrade (božićnica, naknada za godišnji odmor) i dar u naravi

Članak 73.

Radniku se isplaćuje regres za korištenje godišnjeg odmora.

Radniku se isplaćuje božićnica.

Odluku o visini regresa i božićnice donosi ravnatelj sukladno Financijskim planom. Ukupan iznos nagrada iz st. 1. i 2. ovog članka utvrđuje se u vrijednosti do neoporezivog iznosa sukladno propisima o porezu na dohodak.

Uz nagrade iz st. 1. i 2. Poslodavac može radniku dati i dar u naravi u vrijednosti do neoporezivog iznosa sukladno propisima o porezu na dohodak.

Otpremnina

Članak 74.

Prilikom odlaska radnika u mirovinu Poslodavac može isplatiti radniku otpremninu u maksimalnom iznosu od njegovih 6 prosječnih neto plaća a ovisno o raspoloživim financijskim sredstvima.

Odluku o visini otpremnine donosi ravnatelj sukladno raspoloživim financijskim sredstvima uz suglasnost gradonačelnika.

Pomoć

Članak 75.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika - 3 osnovice,
- smrti supružnika, djeteta i roditelja - 1 osnovica.

Članak 76.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć jedanput godišnje po svakoj osnovi u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti - 2 osnovice,
- bolovanja dužeg od 90 dana - 1 osnovice.

Odluku o visini osnovice donosi ravnatelj sukladno raspoloživim financijskim sredstvima uz suglasnost Gradonačelnika.

Dar za djecu

Članak 77.

U povodu blagdana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za dar svakom djetetu mlađem od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar u iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez.

Odluku o visini dara iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj sukladno Financijskom planu.

Novčane nagrade za radne rezultate

Članak 78.

Radnik ima pravo na isplatu nagrade u novcu za radne rezultate sukladno radnim rezultatima.

Nagrada iz čl. 1. ovog članka može biti isplaćena kao neoporezivi iznos za koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.

Odluku o nagradi i iznosu nagrade iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj sukladno Financijskom planu Centra.

Naknada za troškove prijevoza i prehrane

Članak 79.

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

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

Ako od mjesta prebivališta odnosno boravišta radnika do mjesta rada ili na dijelu te razdaljine nije organiziran javni prijevoz, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza za tu razdaljinu, odnosno za dio razdaljine bez javnog prijevoza, koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

Ako na određenom području odnosno udaljenosti nema organiziranog prijevoza, naknada troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se u visini cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz odnosno do visine cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz.

Naknada za troškove prijevoza isplaćuje se jednom mjesečno u novcu, za prošli mjesec.

Naknada za trošak prijevoza neće se isplatiti za vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo na novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane kao neoporezivi iznos za koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.

Naknada za podmirivanje troškova prehrane se isplaćuje jednom mjesečno u novcu, za prošli mjesec.

Odluku o visini naknade iz čl. 7. ovog članka utvrđuje ravnatelj sukladno Financijskom planu Centra.

XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 80.

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

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun,

odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

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

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac saznao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

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

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 81.

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

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

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

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

Članak 82.

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

Članak 83.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

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

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 84.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog gubitka opće sposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Članak 85.

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

Članak 86.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 87.

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

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

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

Članak 88.

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku ugovor o radu, ne smije šest mjeseci odluke o od dana dostave otkazu ugovora o radu radniku na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 1. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojemu je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Stož kod istog poslodavca

Članak 89.

Kao staž kod istog Poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama bez obzira na promjenu Poslodavca.

Izvanredni otkaz ugovara o radu

Članak 90.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog 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 neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obje ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 91.

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

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 92.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 93.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 94.

Otkaz ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 95.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja 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 radnom 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, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je Poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članka 96.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u 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.

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.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenijim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovog članka.

Članak 97.

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan platiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Članak 98.

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

Članak 99.

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 100.

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

Ako radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takovog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenja povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Otpremnina

Članak 101.

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

Otpremnina se ne smije ugovoriti odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku godinu rada kod Poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovog članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Članak 102.

Otpremnina se isplaćuje najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Članak 103.

Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

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

Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 104.

O pravima i obvezama iz radnog odnosa odlučuje Poslodavac, odnosno ravnatelj, sukladno odredbama Statuta.

XV. SUDSKA ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 105.

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

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

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

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 106.

Odluka o otkazu ugovora o radu dostavlja se u poslovnim prostorima Poslodavca, za radnog vremena.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluka iz stavka 1. ovoga članka dostavlja se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika koju je radnik prijavio Poslodavcu.

Odluka se smatra dostavljenom ako ju je zaprimio odrasli član radnikova kućanstva.

Ako dostava ne uspije na način iz stavka 2. i 3. ovog članka, odluka o otkazu stavlja se na oglasnu ploču Poslodavca ili u poslovnom prostoru Poslodavca u kojem borave ili se kreću radnici Poslodavca.

Protekom roka od tri dana smatra se da je odluka o otkazu dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

XVI. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Članak 107.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rasne ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 108.

Ako Poslodavac u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 109.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka, kao i u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 110.

Ovaj Pravilnik dostavlja se radnicima.

Članak 111.

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

Članak 112.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik donesen 24. listopada 2019. godine.

Članak 113.

Na ovaj Pravilnik suglasnost je dao Gradonačelnik Grada Ogulina (KLASA: 612-01/21-01/14, URBROJ: 2133/02-01/1-21-3) 25. lipnja 2021. godine.

Članak 114.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu nakon potpisa suglasnosti Gradonačelnika Grada Ogulina dan nakon dana njegove objave na oglasnoj ploči Centra.

Broj: 003-05/21-01/8
Ogulin, 30. lipnja 2021.

Ravnateljica:



Tihana Turković
Tihana Turković, mag. philol. angl. et mag. litt. comp.



REPUBLIKA HRVATSKA
KARLOVAČKA ŽUPANIJA



GRAD OGULIN
GRADONAČELNIK

KLASA: 612-01/21-01/14
URBROJ: 2133/02-01/1-21-3
Ogulin, 25. lipnja 2021.

Na temelju članka 48. Statuta Grada Ogulina (Glasnik Karlovačke županije broj 16/21) i članka 17. i 18. Statuta javne ustanove Centar za posjetitelje Ivanina kuća bajke (Glasnik Karlovačke županije br. 49/13 i 17/21), povodom zahtjeva ravnateljice Centra za posjetitelje Ivanina kuća bajke, Gradonačelnik Grada Ogulina, donosi

Z A K L J U Č A K

Daje se prethodna suglasnost na prijedlog Pravilnika o radu Centra za posjetitelje Ivanina kuća bajke, koji je sastavni dio ovog Zaključka.



GRADONAČELNIK

Dalibor Domitrović, ing.

Dostaviti:

1. Centar za posjetitelje Ivanina kuća bajke
2. Pismohrana