

JAVNA USTANOVA U KULTURI HRVATSKI DOM VUKOVAR

PRAVILNIK O RADU
JAVNE USTANOVE U KULTURI HRVATSKI DOM VUKOVAR

VUKOVAR, 28. LIPNJA 2023 GODINE

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ 93/14, 127/17), članka 54. Zakona o ustanovama („Narodne novine“ 76/93, 29/97, 47/99, 35/08), članka 29. Statuta Javne ustanove u kulturi Hrvatski dom Vukovar, (UR.BROJ: 2196/01-JT-3/150-2019) od 24. svibnja 2019. godine, Upravno vijeće Javne ustanove u kulturi Hrvatski dom Vukovar, na svojoj IX. sjednici održanoj dana 28.06.2023. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Javna ustanova u kulturi Hrvatski dom Vukovar (u daljnjem tekstu: Poslodavac) uređuje radne odnose, odnosno prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika Javne ustanove u kulturi Hrvatski dom Vukovar.

Članak 2.

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

Članak 3.

- (1) Pravilnik o radu neposredno se primjenjuje na sve radnike zaposlene kod Poslodavca.
- (2) Radnik je, u smislu odredbi Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14, 127/17) fizička osoba koja je temeljem ugovora o radu zasnovala radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom, i pripravnici koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca ili na drugom mjestu kojeg odredi Poslodavac.
- (3) U slučaju kada odredbe pojedinih ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika, te se odredbe drže sastavnim dijelom ugovora o radu.
- (4) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 4.

- (1) Radnik je obavezan ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja, odnosno od ravnatelja ovlaštenih osoba, u skladu s naravi i vrstom posla, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štititi poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz ustroja posla i pravila struke, a Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.
- (2) Radnik je materijalno i kazнено odgovaran za imovinu Poslodavca koja mu je povjerena i kojom se služi u svom radu.
- (3) Zabranjeno je svako neovlašteno raspolaganje imovinom Poslodavca unutar ili izvan radnog vremena, te unutar ili izvan prostorija Poslodavca.
- (4) Radnici su obavezni pristojno se i dolično ponašati prema strankama, poslovnim partnerima i međusobno, te prema nadređenim osobama, kao i izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje Poslodavca, ili nanosi šteta ugledu Poslodavca.

(5) Radnicima je zabranjeno svako izazivanje svađe, nereda, tučnjave i drugog nedoličnog ponašanja na radnom mjestu, za vrijeme ili izvan radnog vremena.

Članak 5.

(1) Prije nego što radnik započne s radom, Poslodavac je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Javnoj ustanovi.

(2) Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i drugih akata ustanove kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika.

Članak 6.

Organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj zaposlenika, te uvjete koje zaposlenici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, Poslodavac utvrđuje i uređuje posebnim pravilnikom.

2. POSLOVNA TAJNA

Članak 7.

Radnik se obvezuje, bez vremenskog ograničenja, čuvati poslovnu tajnu do čijeg saznanja dođe u obavljanju svojih radnih zadataka.

Članak 8.

(1) Poslovnom tajnom se smatraju svi podaci i povjerljive informacije koje radnik sazna u obavljanju rada, a posebno sadržaj poslovne i druge dokumentacije, sadržaj odredaba ugovora, nove ideje, znanja i tehnologije, za koje radnik sazna odnosno usvoji tijekom rada za Poslodavca, kao i podaci koji se tiču cjelokupnog poslovanja Poslodavca i poslovnih odnosa s poslovnim partnerima.

(2) Podaci o visini i isplata plaća predstavljaju poslovnu tajnu Poslodavca.

Članak 9.

Bez prethodnog ovlaštenja ravnatelja, nitko ne smije priopćavati ili na bilo koji način učiniti dostupnim trećim osobama podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu Poslodavca, u protivnom mu se može izvanredno otkazati Ugovor o radu.

3. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 10.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog i drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 11.

Diskriminacija iz članka 12. ovog Pravilnika zabranjena je u odnosu na uvjete za zapošljavanje, napredovanje na poslu, pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, uvjete rada, te prava iz radnog odnosa, otkaza ugovora o radu, te prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca.

Članak 12.

Sve mjere koje su predviđene Zakonom o radu, te drugim posebnim zakonima i odredbama kolektivnih ugovora, te pravilnika o radu, koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenih kategorija radnika, kao što su odredbe o zaštiti invalida, trudnica i žena koje se koriste pravima zaštite majčinstva, te odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, posvojitelja i skrbnika, ne smatraju se diskriminacijom.

Članak 13.

(1) Diskriminaciju predstavlja uznemirivanje, što znači svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 12. i 13. ovog Pravilnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(2) Diskriminaciju predstavlja i spolno uznemirivanje, što znači svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

4. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 14.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera, i to tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji, te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

(2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje

(4) Za izraze "uznemiravanje" i "spolno uznemiravanje" koristi se zajednički izraz "uznemiravanje".

Članak 15.

(1) Uznemiravanjem u tijeku rada i u vezi s radom smatraju se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj.

(2) Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici od svojih nadređenih i podređenih suradnika i svake treće osobe s kojom službenik i namještenik dođe u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

Članak 16.

(1) Svi radnici su dužni, pri obavljanju poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike te spriječiti uznemiravanje od strane drugih radnika te trećih osoba i o uznemiravanju obavijestiti zaduženu osobu.

(2) Pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika rješava ravnatelj ili od ravnatelja imenovana osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 17.

- (1) Radnik pokreće postupak za utvrđivanje uznemiravanja pisanom ili usmenom pritužbom ravnatelju ili ovlaštenoj osobi.
- (2) O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje radnik koji je pritužbu podnio.
- (3) Ovlaštena osoba dužna je, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprečavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju radnika sastavlja se bilješka koju taj radnik potpisuje.
- (4) Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge radnje, poput suočenja radnika koji je podnio pritužbu i radnika na kojeg se pritužba odnosi, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje i dr., kako bi na dokazan način utvrdio navode iz pritužbe.
- (5) Ako se pritužba radi uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu u ustanovi, ravnatelj ili ovlaštena osoba će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđenja činjeničnog stanja iz pritužbe, imajući na umu zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 18.

- (1) Nakon provedenog postupka ovlaštena osoba, najkasnije u roku od 8 dana, u pisanom obliku izraditi će odluku u kojoj će:
 1. utvrditi da postoji uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,
 2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje podnositelja pritužbe.
- (2) Ako ovlaštena osoba u roku iz prethodnog stavka ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- (3) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 2. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (4) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 3. ovoga članka.

Članak 19.

- (1) U slučaju se utvrdi da postoji uznemiravanje podnositelja pritužbe, ovlaštena osoba će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan.
- (2) U odluci iz stavka 1. ovoga članka ovlaštena osoba će upozoriti ravnatelja na potrebu poduzimanja hitnih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja i to da se:
 - izmjeni raspored rada tako da se izbjegne rad uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje;
 - razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru;
 - usmeno opomene radnik koji je izvršio uznemiravanje;
 - pisano upozori radnik koji je izvršio uznemiravanje na mogućnost otkaza u slučaju ponavljanja uznemiravanja;
 - radniku koji je izvršio uznemiravanje otkáže ugovor o radu s ponudom izmijenjenog ugovora.
- (3) Ako radnik koji je počinio uznemiravanje odbije potpisati predloženu izmjenu ugovora o radu, isto predstavlja razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.
- (4) U slučaju da se utvrdi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 20.

- (1) Radnik protiv kojeg je izrečena bilo koja od mjera propisanih u članku 19. stavku 2. ovog Pravilnika ima pravo prigovora Upravnom vijeću poslodavca, u roku osam dana od dana primitka navedene odluke.
- (2) Prigovor se podnosi u pisanom obliku.
- (3) Upravno vijeće poslodavca odluku o prigovoru iz stavka 1. ovog članka donosi u roku od osam dana od dana primitka prigovora.
- (4) Odluka Upravnog vijeća je izvršna i konačna.

Članak 21.

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu u ustanovi, a koja poslovno dolazi u doticaj s radnikom, ravnatelj ili ovlaštena osoba može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika;
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe, odnosno druga nadležna tijela, i predložiti poduzimanje konkretnih mjera predviđenih propisima kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

Članak 22.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Članak 23.

- (1) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (2) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

5. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 24.

Poslodavac je obavezan osigurati uvjete rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika, što osobito se odnosi na provođenje postupaka i mjera radi osiguranja poslovnih zgrada i drugih poslovnih prostora, postrojenja, uređaja, opreme, alata, mjesta rada i pristupa mjestu rada, te je obavezan organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, a posebno:

- održavati uređaje i opremu, radna mjesta i pristup radnim mjestima,
- primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika,
- obavještavati radnike o opasnostima posla kojeg obavljaju,
- osposobljavati radnike za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja, te sprječava nastanak nesretnog slučaja,
- provoditi propisane mjere zaštite na radu.

Članak 25.

- (1) Radnik je obavezan primjenjivati interna pravila, zakone i druge propise o zaštiti na radu, skrbiti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i o sigurnosti i zdravlju ostalih radnika s kojima je neposredno povezan u procesu rada, te drugih osoba na koje utječu ili mogu utjecati njegovi postupci tijekom rada. Radno mjesto i sredstva za rad radnik je obavezan urediti svakog dana poslije završetka rada.
- (2) Dužnost je svakog radnika pristupiti na sistematski pregled kojeg organizira Poslodavac.
- (3) Poslodavac će pod jednakim uvjetima za sve radnike organizirati sistematski pregleda.

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

Članak 26.

(1) Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su joj potrebni radi urednog vođenja evidencije iz oblasti rada, kao što su: ime, prezime, adresa, datum rođenja, mjesto rođenja, stručna sprema, radno iskustvo, OIB, tekući račun, bračno stanje, broj djece, kao i svi ostali podaci potrebni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

(2) Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na rad i po osnovi rada odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

(3) Radnici su obvezni nadležnom radniku dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosima, a za svaku promjenu podataka dužni su obavijestiti Poslodavca.

(4) Pogrešno evidentirani podaci moraju se odmah ispraviti.

(6) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.

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

6. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

6.1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 27.

(1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa i raspisivanju natječaja za prijam u radni odnos donosi ravnatelj Ustanove, u skladu sa stvarnim potrebama ustanove i organizacijom rada, uz suglasnost Osnivača i Upravnog vijeća.

(2) Slobodna radna mjesta popunjavaju se temeljem javnog natječaja, sukladno Zakonu, kojeg raspisuje ravnatelj Ustanove, a koji se obvezno objavljuje na službenoj Internet stranici Ustanove i oglasnoj ploči područne službe Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te u drugim sredstvima javnog informiranja sukladno odluci ravnatelja.

(3) Rok za podnošenje prijave na objavljeni natječaj/oglas ne može biti kraći od osam (8) dana.

(4) Iznimno od stavka 1. ovog članka, natječaj za prijam u radni odnos ne mora se raspisati u sljedećim slučajevima:

- za obavljanje poslova koje ne trpe odgodu
- zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme,
- kod sklapanja uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme s istim radnikom.

Članak 28.

Postupak provedbe natječaja za prijam u radni odnos propisat će se posebnim Pravilnikom koji donosi ravnatelj.

Članak 29.

Radni odnos između radnika i Poslodavca zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Članak 30.

Ugovor o radu u ime Javne ustanove u kulturi Hrvatski dom Vukovar sklapa ravnatelj Ustanove.

Članak 31.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, na neodređeno ili određeno vrijeme.
- (2) Propust sklapanja ugovora o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.
- (3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- (4) Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se daje s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 32.

- (1) Ugovor o radu, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 31. stavka 3. ovoga Pravilnika, mora sadržavati podatke o:
 - 1) strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu,
 - 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
 - 3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
 - 4) danu početka rada,
 - 5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
 - 6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
 - 7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
 - 8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
 - 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
- (2) 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, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Članak 33.

Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Članak 34.

Prilikom sklapanja ugovora o radu poslodavac nije ovlašten od radnika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Članak 35.

(1) Za vrijeme trajanja radnog odnosa ravnatelj Ustanove ili po njemu ovlaštena osoba može u redovitim okolnostima odrediti radniku rad na svim poslovima koji odgovaraju njegovim stručnim i radnim sposobnostima, potrebama ustroja rada, programskim zadacima i ciljevima rada Ustanove.

(2) U slučaju izvanrednih okolnosti radnik je obavezan, tako dugo dok one traju, prihvatiti obavljanje poslova koje inače prema ugovoru o radu nije ili ne bi radio.

(3) Pod izvanrednim okolnostima smatra se viša sila, izvanredno povećanje opsega posla, potreba zamjene odsutnoga zaposlenika i drugi slučajevi prijeko potrebe rada.

Članak 36.

(1) Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u Statut, ovaj Pravilnik i ostale akte Ustanove, odnosno u kolektivni ugovor kojim se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

(2) Radnik je dužan početi s radom na dan koji je utvrđen ugovorom o radu.

(3) Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, Ustanova ima pravo taj ugovor raskinuti. Raskid ugovora se priopćava zaposleniku u pisanom obliku, sukladno Zakonu o radu.

6.2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 37.

Svaka osoba može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos kod poslodavca uz ispunjenje općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa i posebnih uvjeta za rad na određenim poslovima propisanih zakonom, drugim propisom ili općim aktima Poslodavca.

Članak 38.

Ako su zakonom ili drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom Ustanove određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje poslova određenog radnog mjesta, ugovor o radu može sklopiti samo osoba koja ispunjava propisane uvjete.

Članak 39.

Kao posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa mogu se utvrditi određena stručna sprema, radni staž, radno iskustvo na odgovarajućim poslovima, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje poslova, posebna zdravstvena sposobnost radnika i slično.

Članak 40.

Prije sklapanja ugovora o radu Ustanova može samostalno ili putem ovlaštenih institucija provjeriti stručne i druge radne sposobnosti kandidata na prikladan način, uz pomoć odgovarajućih testova, rješavanja zadataka, razgovora s kandidatom, uvida u određenu dokumentaciju i sl., pri čemu mora voditi brigu o odredbama Zakona o zaštiti osobnih podataka, Zakona o radu i drugih zakonskih propisa.

Članak 41.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti ravnatelja 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.
- (2) Prije sklapanja ugovora o radu Ustanova može na svoj trošak kandidata uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja njegovih zdravstvenih i psihofizičkih sposobnosti za obavljanje konkretnih poslova.
- (3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi Ustanova.
- (4) Povreda obveze iz 1. stavka ovog članka, a osobito predočenje nevjerodostojnih isprava, prešućivanje ili davanje netočnih podataka od bitnog značaja za obavljanje poslova na radnom mjestu, mogu biti razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu od strane Poslodavca.
- (5) U slučaju da zaposlenik prešuti neku činjenicu zbog koje je kasnije za vrijeme trajanja ugovora o radu pretrpio neku štetu (npr. ozljeda na radu, profesionalna ili druga bolest), prešućivanje oslobađa Poslodavca odgovornosti za eventualnu nastalu štetu.

6.3. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 42.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže, 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 vrijeme.

6.4. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 43.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito ako se radi o:
 - sezonskom poslu,
 - zamjeni privremeno nenazočnog zaposlenika,
 - privremenom povećanju opsega poslova,
 - privremenim poslovima za obavljanje kojih Ustanova ima iznimnu potrebu,
 - ostvarenju neodgodivih poslova na programima zaštite, očuvanja i promicanja Ustanove,
 - drugim razlozima koji u smislu Zakona o radu opravdavaju sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.
- (2) Poslodavac s istim zaposlenikom može sklopiti svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o zaposlenju mora biti naveden.
- (3) 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.
- (4) 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.

(5) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

Članak 44.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku s kojim je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Članak 45.

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

6.5. Probni rad

Članak 46.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme obvezno se ugovara probni rad radnika.
- (2) Radniku s kojim se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme određuje se probni rad u skladu s Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Ustanove.
- (3) Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti (stručnost, kvalitetu, točnost, brzinu, radnu disciplinu, komunikaciju sa suradnicima i posjetiteljima i sl.).

Članak 47.

- (1) Trajanje probnog rada ovisi o složenosti obavljanja poslova za koje se sklapa ugovor o radu, a može trajati najduže:
 - mjesec dana za radna mjesta za obavljanje kojih poslova je uvjet niža stručna sprema,
 - dva mjeseca za radna mjesta za obavljanje kojih poslova je uvjet stečena srednja stručna sprema,
 - tri mjeseca za radna mjesta za obavljanje kojih poslova je uvjet stečena viša stručna sprema,
 - šest mjeseci za radna mjesta za obavljanje kojih poslova je uvjet stečena visoka stručna sprema.
- (2) Vrijeme trajanja probnog rada utvrđuje se i ugovorom o radu.
- (3) Ako su internim aktom Poslodavca o sistematizaciji radnih mjesta kao uvjet u pogledu razine obrazovanja potrebne za obavljanje poslova određenog radnog mjesta propisane dvije ili više različitih stručnih sprema, probni rad se određuje temeljem stvarne stručne spreme radnika s kojim se zasniva radni odnos.
- (4) Iznimno, probni rad može se produžiti zbog objektivnih razloga (bolovanje, trudnoća, korištenje roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta ili slično) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 30 dana.
- (5) Za vrijeme probnog rada, ravnatelj Ustanove, radniku neposredno nadređena osoba ili osoba koju ravnatelj za to ovlasti, prati rad radnika na probnom radu i ocjenjuje sposobnosti radnika za izvršavanje poslova i zadaća glede rada i usvojenog znanja.
- (6) Osoba iz stavka 5. ovog članka dužna je objektivno i nepristrano ocjenjivati rad radnika na probnom radu.
- (7) Osoba koja prati rad radnika daje ocjenu rada radnika najkasnije 5 (pet) dana prije isteka ugovorenog probnog rada, a temeljem koje će Poslodavac donijeti odluku o zadovoljavanju na probnom radu, odnosno o odluku o otkazu ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu.
- (8) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, radni odnos prestaje otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen, uz otkazni rok od sedam dana.

(9) Ako se odluka o zadovoljavanju na probnom radu ili otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio, te se ugovor o radu ne može naknadno otkazati zbog nezadovoljavanja na probnom radu.

7. IZOBRAZBA, ŠKOLOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 48.

(1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

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

(3) Tijekom obrazovanja za potrebe Ustanove radniku pripadaju sva prava kao da je radio, u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom.

(4) Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Ustanove uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

(5) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Članak 49.

(1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

(2) Odluku o zapošljavanju pripravnika donosi ravnatelj, uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.

(3) Pripravnik se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

(4) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

(5) Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad mora biti propisan pravilnikom o radu ili određen ugovorom o radu.

(6) Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

(7) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

(7) Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, ugovoreno kolektivnim ugovorom ili uređeno pravilnikom o radu.

(8) Ako sadržaj i način polaganja stručnog ispita nije određen zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, sadržaj i način polaganja stručnog ispita propisuje se pravilnikom o radu.

(9) Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

Članak 50.

(1) 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).

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

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

(4) Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i ovoga Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

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

8. RADNO VRIJEME

8.1. Pojam i raspored radnoga vremena

Članak 51.

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

(2) Raspored, te početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom.

(3) Raspored i trajanje radnoga vremena utvrđeno prema odredbi stavka 2. ovoga članka, može se izmijeniti pisanom odlukom ravnatelja zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnoga vremena.

Članak 52.

(1) Poslodavac vodi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

(2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

8.2. Puno radno vrijeme

Članak 53.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

8.3. Nepuno radno vrijeme

Članak 54.

(1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(2) Radni odnos se može, ovisno o prirodi ili opsegu određenih poslova koji ne zahtijevaju puno radno vrijeme, zasnovati s nepunim radnim vremenom.

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

(4) Na zahtjev zaposlenika koji radi nepuno radno vrijeme, Ustanova će nastojati omogućiti rad u punom radnom vremenu, ako se za takvim radom ukaže potreba.

(5) Radnik s nepunim radnim vremenom, u pogledu odmora između dvaju uzastopnih radnih dana, tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta, ostvaruje ista prava kao i radnik s punim radnim vremenom.

(6) Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(7) 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.

8.4. Skraćeno radno vrijeme

Članak 55.

- (1) Na poslovima na kojima, niti uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Ugovorom o radu može se ugovoriti da radnik koji na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne radi u punom radnom vremenu, dio radnoga vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

8.5. Prekovremeni rad

Članak 56.

- (1) 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.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.
- (5) Zabranjen je prekovremeni rad:
 - maloljetnih radnika;
 - radnika koji rade u skraćenom radnom vremenu.
- (6) 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 koji radi u punom radnom vremenu kod Poslodavca ili nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom od četrdeset sati tjedno, a sklopio je ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do 180 sati godine, može raditi prekovremeno samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile

8.6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 57.

- (1) 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.
- (2) Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (4) 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.

(5) Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj.

8.7. Noćni rad

Članak 58.

- (1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između 22:00 sata uvečer i 6:00 sati ujutro idućega dana.
- (2) Radnik za noćni rad ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće sukladno članku 93. ovoga Pravilnika.

8.8. Rad u smjenama

Članak 59.

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada kod Poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istome radnome mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.
- (2) Smjenskim radom smatra se naizmjenični rad u 1. i 2. smjeni tijekom jednog mjeseca kao i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje 2 radna dana u tjednu obavljaju poslove u 1. i 2. smjeni.
- (3) Smjenski radnik je radnik koji kod Poslodavca kod kojega je rad organiziran u smjenama, tijekom jednoga tjedna ili jednoga mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.
- (4) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

9. ODMORI I DOPUSTI

9.1. Stanka

Članak 60.

- (1) Radnici koji rade najmanje 6 sati dnevno, imaju svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se koristiti u prva tri sata nakon početka radnog vremena, niti u posljednja dva sata prije završetka radnog vremena.
- (3) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

9.2. Dnevni odmor

Članak 61.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

9.3. Tjedni odmor

Članak 62.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 61. ovoga Pravilnika.
- (2) Odmor iz stavaka 1. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

(3) Ako radnik ne može koristiti odmor sukladno stavcima 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

(4) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 61. ovoga Pravilnika.

9.4. Godišnji odmor

Članak 63.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu, 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 64.

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

Članak 65.

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

(2) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan stavkom 1. ovoga članka, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Članak 66.

(1) Godišnji odmor radnika se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

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

(3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 67.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 68.

(1) Vrijeme korištenja godišnjih odmora radnika utvrđuje se Planom korištenja godišnjih odmora kojeg donosi ravnatelj, vodeći računa o potrebama organizacije rada i željama radnika.

(2) Plan korištenja godišnjih odmora donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(3) Na temelju Plana korištenja godišnjeg odmora ravnatelj donosi za svakog radnika odluku o korištenju godišnjeg odmora, kojim se utvrđuje ukupan broj dana godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo prema mjerilima iz članka 72. ovoga Pravilnika te razdoblje u kojem će radnik koristiti godišnji odmor.

(4) Odluka o korištenju godišnjeg odmora izdaje se radniku najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

(5) Do donošenja Plana korištenja godišnjih odmora radniku se može odobriti korištenje godišnjeg odmora na njegov zahtjev, ako je to u skladu s nesmetanim odvijanjem procesa rada.

(6) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kad on to želi te je dužan o tome obavijestiti ravnatelja tri dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 69.

(1) U slučaju važnih i neodgodivih poslova, ravnatelj može donijeti odluku temeljem koje će se radniku odgoditi ili prekinuti korištenje godišnjeg odmora.

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

(3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

(4) Troškovima iz prethodnog stavka smatraju se putni i drugi troškovi nastali radniku zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što zaposlenik dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 70.

(1) 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.

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, radnik koji želi koristiti dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dva tjedna neprekidno, dužan je prije donošenja Plana korištenja godišnjih odmora iz članka 68. ovoga Pravilnika Poslodavcu podnijeti pisani zahtjev za korištenjem godišnjeg odmora u kraćem trajanju.

Članak 71.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljni, 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.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 72.

(1) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na 20 radnih dana dodaju radni dani po sljedećim kriterijima:

1. Radni staž:

- do 5 godina radnog staža 1 dan
- od 5 do 10 godina radnog staža 2 dana

- od 10 do 15 godina radnog staža 3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža..... 4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža..... 5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža 6 dana
- od 30 do 35 godina radnog staža 7 dana
- preko 35 godina radnog staža 8 dana

Navršene godine radnog staža utvrđuju se na dan 31. prosinca one godine za koju se utvrđuje trajanje godišnjeg odmora.

2. Složenost poslova koje radnik obavlja:

- poslovi za koje je uvjet obrazovanja magistar struke ili stručni specijalist 4 dana
- poslovi za koje je uvjet obrazovanja sveučilišni prvostupnik ili stručni prvostupnik 3 dana
- poslovi za koje je uvjet obrazovanja srednja stručna sprema 2 dana
- poslovi za koje je uvjet obrazovanja niži od srednje stručne spreme 1 dan

Ukoliko su internim aktom Poslodavca o sistematizaciji radnih mjesta kao uvjet u pogledu razine obrazovanja potrebne za obavljanje poslova određenog radnog mjesta propisane dvije ili više različitih stručnih sprema, broj dana godišnjeg odmora na osnovu složenosti poslova utvrđuje se temeljem stvarne stručne sprema radnika zaposlenog na određenom radnom mjestu.

3. Posebni socijalni uvjeti:

- osobi sa invaliditetom 2 dana
- stalnom dobrovoljnom davatelju krvi 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta do 15. godine starosti, za svako dijete 1 dan
- samohranom roditelju djeteta do 15. godine starosti, za svako dijete 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 3 dana

Broj dana godišnjeg odmora s osnova socijalnih uvjeta utvrđuje se prema stanju u trenutku utvrđivanja plana godišnjeg odmora.

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od 30 radnih dana.

Članak 73.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

9.5. Plaćeni dopust

Članak 74.

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

- sklapanje braka 5 radnih dana
- sklapanje braka djeteta 2 radna dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrti člana uže obitelji 5 radnih dana
- teške bolesti člana uže obitelji 3 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika 5 radnih dana
- selidbe 2 radna dana

- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i sl. 2 radna dana
- polaganje državnog stručnog ispita ili drugog propisanog stručnog ispita, prvi put 10 radnih dana
- nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama 2 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi, za svako dobrovoljno davanje krvi 1 radni dan

(2) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovog članka smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastoračad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

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

(4) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi kao prvi dan plaćenog dopusta uračunava se dan kad je službenik i namještenik dao krv.

(5) Dobrovoljni davatelj krvi ima pravo na dopust uz naknadu plaće za svako dobrovoljno davanje krvi neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

(6) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za polaganje državnog stručnog ispita ili drugog propisanog stručnog ispita, prvi put, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama iz stavka 1. ovog članka.

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

Članak 75.

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

(2) Ako okolnost iz članka 74. ovoga Pravilnika nastupi u vrijeme odsutnosti iz službe odnosno s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

(3) Ako okolnosti iz članka 74. stavka 1. alineje 4. i 5. (smrtni slučaj) nastupe u vrijeme kada službenik i namještenik koristi godišnji odmor, službenik i namještenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće službenik i namještenik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

Članak 76.

(1) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

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

Članak 77.

(1) Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika u kojem radnik navodi i traženi broj dana plaćenog dopusta.

(2) Radnik je obavezan odmah, a najkasnije u roku od 8 dana od dana povratka na rad dostaviti dokaz o nastupu slučaja temeljem kojeg je ostvario pravo na plaćeni dopust utvrđen ovim Pravilnikom.

(3) Odluku o plaćenom dopustu ravnatelja, donosi Upravno vijeće.

9.6. Neplaćeni dopust

Članak 78.

(1) Radniku se može na njegov zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju do 30 dana tijekom kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Ustanove.

(2) Neplaćeni dopust iz prethodnog stavka može se odobriti u sljedećim slučajevima:

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

(3) Iznimno, ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust može odobriti i u trajanju dužem od 30 dana godišnje.

(4) Neplaćeni dopust radniku odobrava ravnatelj temeljem Odluke.

(5) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju.

10. PLAĆA, DODACI NA PLAĆE I NAKNADA PLAĆE

10.1. Plaća

Članak 79.

Za obavljeni rad kod poslodavca, radnik ima pravo na plaću.

Članak 80.

(1) Plaću radnika čini osnovna plaća (osnovica x koeficijent + dodatak za radni staž) i dodaci na plaću.

(2) Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen radnik i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

(3) Plaća pripravnika iznosi 85% od iznosa plaće koju bi radnik imao za istovrsne poslove nakon pripravnčkog staža.

Članak 81.

(1) Osnovica za izračun plaće jednaka je osnovici za izračun plaće koja se prema općim aktima Grada Vukovara primjenjuje na službenike i namještenike u gradskim upravnim tijelima.

(2) Koeficijente složenosti radnih mjesta utvrđuje Upravno vijeće ustanove posebnom odlukom.

Članak 82.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

(2) Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

(3) Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

(4) Plaća se isplaćuje najkasnije do 15. dana u mjesecu za prethodni mjesec.

(5) Poslodavac je dužan, na pisani zahtjev radnika, izvršiti uplatu obustava iz plaće i podmirivati njegove povremene obveze prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeeće podudara s dospijeećem plaće (npr. kredit, osiguranje, uzdržavanje i sl.).

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

(7) Prigodom isplate plaće, radniku će se uručiti pisani obračun plaće.

Članak 83.

Radnik može primati plaću i ostala primanja putem tekućeg računa banke prema osobnom odabiru.

10.2. Dodaci na plaću

Članak 84.

(1) Osnovna plaća zaposlenika uvećava se za sate rada ostvarene u sljedećim slučajevima:

- za rad noću 50%
- za prekovremeni rad 40%
- za rad nedjeljom 50%
- za rad na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom 100%
- rad u otežanim uvjetima 10%

(2) Dodaci na plaću iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 85.

(1) Za radnike čiji je rad organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, prekovremenim radom smatra se svaki sat rada dulji od 8 sati dnevno (ne ubraja se rad kraći od jednog sata odnosno 60 minuta, i rad koji je započeo prije osam sati rada), kao i svaki sat rada subotom i nedjeljom.

(2) Kod radnika čiji je rad organiziran na drugačiji način prekovremeni rad je rad dulji od 40 sati tjedno.

Članak 86.

(1) Umjesto uvećanja osnovne plaće za sate rada ostvarene prekovremenim radom, radniku se može omogućiti korištenje slobodnih sati prema ostvarenim satima prekovremenog rada i to u omjeru: 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta slobodno).

(2) Korištenje slobodnih sati umjesto uvećanja osnovne plaće za sate rada ostvarene prekovremenim radom može se omogućiti isključivo na temelju pisanog zahtjeva radnika, o čemu odlučuje ravnatelj posebnom odlukom, vodeći računa o organizaciji rada ustanove.

Članak 87.

(1) Za natprosječne rezultate u radu radnici mogu ostvariti dodatak za uspješnost u radu.

(2) Dodatak za uspješnost u radu ostvaruje radnik koji uredno izvršava svoje obveze i koji je ostvario natprosječne rezultate rada koji se osobito ogledaju u:

- kvaliteti, količini i pravodobnosti obavljenog rada,
- kontinuitetu urednog izvršavanja poslova,
- obujmu obavljenog posla koji prelazi granice uobičajenog,
- izvršenju povjerenih zadaća u kraćim rokovima od uobičajenih,
- posebnim uvjetima rada glede intenziteta, uvjeta i vremena rada koji su zahtijevali iznimne napore,

- izvršenju posla odnosno povjerenih zadaća koje je pozitivno utjecalo na poslovanje Poslodavca,
- doprinosu radnika učinkovitosti poslovanja,
- inicijativi u predlaganju mjera, aktivnosti i rješenja kojima se unaprijeđuje djelatnost Poslodavca,
- unaprijeđenju organizacije rada,
- odgovornost prema poslu.

(3) Dodatak za uspješnost u radu koji se isplaćuje radniku može iznositi do najviše 40% radnikove mjesečne plaće.

(4) O isplati dodatka na plaću zbog uspješnosti u radu, odlučuje ravnatelj posebnom odlukom na temelju neposrednog zapažanja i praćenja rada radnika.

10.3. Naknada plaće

Članak 88.

(1) Za vrijeme opravdane spriječenosti za rad, radnik ima pravo na naknadu plaće.

(2) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće isplaćene za prethodni mjesec za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora
- korištenja plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- prekida rad do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- za vrijeme traženja novog zaposlenja izvan Ustanove u otkaznom roku,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio Poslodavac,
- okolnosti iz članka 18. stavka 2. ovog Pravilnika,
- ako radnik odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu uslijed čega mu prijeti opasnost za život i zdravlje,
- oslobođenja od obveze rada za vrijeme trajanja otkaznog roka,
- traženja novog zaposlenja za vrijeme otkaznog roka,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom.

Članak 89.

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, odnosno za invalide rada prvih 7 dana, odnosno kada mu naknadu isplaćuje Ustanova iz svojih sredstava, pripada mu naknada plaće u visini 70 % od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

(2) Naknada plaće zbog bolovanja koje se isplaćuje na teret Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje isplaćuje se u visini koju obračunava Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje.

(3) Naknada plaće u visini 100% iznosa plaće koju bi dobio da je radio pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu.

(4) Ozljeda na radu je ona ozljeda radnika nastala na radnom mjestu, redovitom putu od stana do mjesta rada i obratno, na putu poduzetom radi izvršavanja radnih zadataka (službeni put i slično) i na putu poduzetom radi stupanja na rad, a koja je prouzročena neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem i koja je uzročno vezana uz obavljanje radnih zadataka.

(5) Ozljedom na radu ne smatra se ona ozljeda radnika koja je nastala nakon napuštanja radnog mjesta zbog obavljanja privatnih poslova.

(6) Radnik je obvezan što je moguće prije obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanu trajanju.

(7) Radnik koji obvezu iz prethodnog stavka nije ispunio u propisanom roku iz opravdanog razloga, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

11. MATERIJALNA PRAVA

11.1. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 90.

(1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 41. Zakona o radu, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.

(2) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 41. Zakona o radu nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu

11.2. Otpremnina

Članak 91.

(1) Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem.

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

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

11.3. Otpremnina pri odlasku u mirovinu

Članak 92.

(1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

(2) Otpremnina se isplaćuje nakon donošenja odluke o prestanku ugovora o radu zbog odlaska u mirovinu.

11.4. Jubilarna nagrada

Članak 93.

(1) Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekinuti ukupni rad u Javnoj ustanovi u kulturi Hrvatski dom Vukovar u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

- (2) Jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se uz plaću za mjesec u kojem je radnik stekao pravo na isplatu jubilarne nagrade.
- (3) Odluku o isplati jubilarne nagrade donosi ravnatelj.

11.5. Pravo na solidarnu pomoć

Članak 94.

- (1) Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.
- (2) Radnik ima pravo na pomoć (potporu) u slučaju nastanka invalidnosti radnika u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.
- (3) Radnik ostvaruje pravo na solidarnu pomoć u visini neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak, u sljedećim slučajevima:
- smrt užeg člana obitelji
 - rođenje djeteta
 - bolovanja dužeg od 90 dana (jednom u godini dana)
- (4) Članom uže obitelji iz točke 1. prethodnog članka smatraju se:
- dijete, te po posebnim propisima s djetetom izjednačeno posvojeno ili udomljeno dijete, te dijete supružnika
 - supružnik, te osoba s kojom je radnik bio u izvanbračnoj zajednici priznatoj po posebnim propisima u Republici Hrvatskoj, kao i osoba u životnom partnerstvu kao zajednici života dviju osoba istoga spola, priznatoj po posebnim propisima u Republici Hrvatskoj
 - roditelji radnika.
- (6) Odluku o visini solidarne pomoći iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj.

11.6. Naknada za korištenje godišnjeg odmora

Članak 95.

- (1) Sukladno odluci Osnivača, radnicima Poslodavca isplatiti će se naknada za korištenje godišnjeg odmora (regres).
- (2) Naknada za korištenje godišnjeg odmora isplaćuje se jednokratno, u iznosu kojeg odredi Osnivač.
- (3) Odluku o isplati naknade iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj.

11.7. Dar za djecu

Članak 96.

- (1) U povodu dana sv. Nikole, pravo na dar pripada svakom djetetu radnika do 15 godina starosti koje do 31. prosinca tekuće godine navrši 15 godina života, a temeljem odobrenja Osnivača i u iznosu kojeg odredi Osnivač.
- (2) Ako su oba roditelja zaposlena kod Poslodavca, sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se roditelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema pozitivnim propisima koji reguliraju porez na dohodak.

11.8. Naknada za Božić i Uskrs

Članak 97.

- (1) Radnik ima pravo na jednokratnu naknadu za Božić (Božićnica) i Uskrs (Uskrsnica) sukladno odluci Osnivača i u iznosu koji odredi Osnivač.

- (2) Odluku o isplati naknada iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj.

11.9 Naknada za topli obrok

Članak 98.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu za topli sukladno odluci Osnivača i u iznosu koji odredi Osnivač.
(2) Odluku o isplati naknada iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj.

11.10. Naknada korištenja privatnog automobila u službene svrhe

Članak 99.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova nastalih korištenjem privatnog automobila, ali najviše u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

11.11. Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 100.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza sredstvima javnog gradskog prometa na području Grada Vukovara, ako je adresa rada od njegove adrese prebivališta udaljena 3 i više kilometara.
(2) Udaljenost između adrese prebivališta i adrese rada radnika utvrdit će se korištenjem aplikacije na web stranicama Hrvatskog autokluba, putem odabira najkraće rute kretanja od adrese prebivališta do adrese rada radnika.
(3) Naknada za troškove prijevoza na posao i sa posla obračunava se sukladno danima koje je radnik bio prisutan na radu.

11.12. Dnevnice i naknada troškova putovanja

Članak 101.

- (1) Kada je službenik i namještenik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za noćenje.
(2) Dnevnicu za službeno putovanje utvrđuje se u visini neoporezivog iznosa sukladno pozitivnim propisima.
(3) Za vrijeme provedeno na službenom putu od 12 do 24 sata službeniku i namješteniku pripada iznos jedne dnevnice.
(4) Za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 8 do 12 sati službeniku i namješteniku pripada iznos od 1/2 dnevnice.
(5) Službeniku i namješteniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

12. PRESTANAK UGOVORA O RADU

12.1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 102.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. brisanjem ustanove iz sudskog registra u skladu s posebnim propisima
3. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
4. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
5. sporazumom radnika i poslodavca
6. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
7. otkazom
8. odlukom nadležnog suda.

12.2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 103.

- (1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

12.3. Otkaz ugovora o radu

Članak 104.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

12.3.1. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 105.

- (1) 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 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).
- (2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- (3) U slučaju otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga, Poslodavac ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (4) Iznimno od prethodnog stavka, ako u roku od šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac može zaposliti na istim poslovima drugog radnika ako radnik kojem je ugovor otkazan zbog poslovno uvjetovanih razloga odbije ponudu Poslodavca za sklapanje novog ugovora o radu.

Članak 106.

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

Članak 107.

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

Članak 108.

(1) Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa.

(2) Osobito teškim povredama radnog odnosa temeljem kojeg se može otkazati ugovor o radu smatraju se:

- odavanje poslovnih podataka i tajni od osobitog značaja za ustanovu,
- nepoduzimanje ili nedovoljno poduzimanje mjera zaštite radnika na radu, zaštite sredstava rada i životnog okoliša,
- neovlašteno i nedopušteno služenje imenom ustanove,
- zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlasti,
- krađa ili svjesno otuđenje imovine te stjecanje protupravne koristi za sebe ili drugu osobu na štetu ustanove,
- neopravdan izostanak s posla, uzastopno neopravdano kašnjenje na posao ili samovoljno napuštanje posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca,
- namjerno prouzrokovanje materijalne štete,
- svaka radnja ili propuštanje radnje s namjerom onemogućavanja ispravnog obavljanja rada i poslovanja ustanove,
- tučnjava tijekom rada uzrokovana krivnjom ili ponašanjem radnika i stranaka,
- konzumiranje alkohola i/ili opojnih droga za vrijeme radnog vremena ili rad pod utjecajem alkohola i/ili opojnih droga i odbijanje provjere je li radnik pod utjecajem alkohola i/ili opijata,
- spavanje na radnom mjestu,
- uzastopno skrivljeno nedostojno ponašanje te nepridržavanje pravila reda u ustanovi,
- zloupotreba bolovanja,
- odbijanje izvršavanja naloga, ako za to ne postoje opravdani razlozi,
- neovlašteno korištenje sredstava koji su povjereni za izvršavanje poslova,
- davanje netočnih podataka kojima se bitno utječe na odluke poslodavca ili kojima nastaju druge štetne posljedice,
- obavljanje djelatnosti nespojivih s poslovima radnog mjesta (povreda odredaba o zabrani zakonske ili ugovorne utakmice) bez suglasnosti ili znanja poslodavca,
- namjerno ili grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu,
- postupanje suprotno općim aktima i odlukama Poslodavca,
- nepropisano i nekorektno ponašanje prema radnicima,
- uznemiravanje i/ili spolno uznemiravanje.

12.3.2. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 109.

(1) Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito

teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

12.3.3. Postupak prije otkazivanja

Članak 110.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na kršenje obveze 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.

(2) 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.

12.3.4. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 111.

(1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.

(2) Odluku o otkazu ugovora o radu donosi ravnatelj.

(3) Odluka o otkazu ugovora o radu mora biti obrazložena.

(4) Na dostavu odluke o otkazu primjenjuju se odredbe članka 117. ovoga Pravilnika.

12.3.5. Otkazni rok

Članak 112.

(1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

(2) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, kao i privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(3) 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 uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

(4) 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.

Članak 113.

(1) U slučaju kada radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

(2) U slučaju kada Poslodavac otkazuje ugovor o radu, primjenjuju se otkazni rokovi propisani Zakonom o radu.

(3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih Zakonom o radu.

(4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

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

12.4. Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 114.

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

(2) 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.

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

13. OSTVARENJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 115.

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

(2) Ako Poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva 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.

(3) Rokovi iz stavka 1. i 2. ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa i na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 116.

(1) Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa donosi ravnatelj.

(2) O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv odluke ravnatelja odlučuje Upravno vijeće.

(3) Zastupanje Poslodavca u ostvarivanju prava i obaveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom ravnatelj može pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

Članak 117.

(1) Odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika se donose u pisanom obliku, uz obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

(2) Odluke iz stavka 1. ovog članka izravno se dostavljaju radniku te radnik svojim potpisom i naznakom datuma primitka potvrđuje primitak odluke.

(3) U slučaju da radnik odbije primiti odluku ili ako se ne nalazi na radu, odluka se radniku dostavlja preporučenom poštom na adresu prebivališta.

(4) U slučaju da se odluka ne može radniku dostaviti na način iz stavka 3. ovog članka, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči Poslodavca. Istekom roka od 5 dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostava izvršena.

14. ZABRANA KONKURENCIJE

Članak 118.

Radnik ne smije za svoj ili tuđi račun, bez odobrenja poslodavca sklapati poslove iz djelatnosti poslodavca.

15. NAKNADA ŠTETE

15.1. Odgovornost radnika

Članak 119.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzroči štetu poslodavcu, dužan je naknaditi štetu.
- (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 naknađuju u jednakim dijelovima.

Članak 120.

- (1) Iznos naknade štete poslodavac će smanjiti radniku za kojeg utvrdi da štetu nije počinio namjerno, pod uvjetom da radnik do tog događaja nije prouzročio sličnu štetu, te da je radnik u konkretnom slučaju poduzeto sve potrebne radnje kako bi se šteta otklonila, te ako se utvrdi da:
 - se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom te sredstvima Poslodavca,
 - je radnik u teškoj materijalnoj situaciji,
 - je riječ o invalidu, starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku,
 - je riječ o manjoj šteti.
- (2) Umanjenje iznosa naknade štete može iznositi u rasponu od 20% do 100% od ukupno procijenjene štete.

Članak 121.

- (1) Visina prouzročene štete utvrđuje se na temelju cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a u slučaju da se šteta ne može utvrditi na navedeni način, visina prouzročene štete utvrđuje se procjenom vrijednosti oštećene stvari.
- (2) Procjena vrijednosti oštećene stvari obavlja se vještačenjem putem vještaka odgovarajuće struke.

Članak 122.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio poslodavac, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos naknade koji je poslodavac isplatio trećoj osobi.

15.2. Odgovornost Poslodavca

Članak 123.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- (2) 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.

16. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 124.

- (1) Za slučajeve koji nisu utvrđeni odredbama ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu, kao i odredbe drugih zakonskih propisa i ostalih akata Ustanove.
- (2) Ako su neke odredbe ovog Pravilnika u suprotnosti s Zakonom o radu ili nekim drugim zakonskim propisom, primjenjivati će se neposredno zakonske odredbe.

Članak 125.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu nakon isteka osam dana od dana njegovog objavljivanja na oglasnoj ploči Ustanove.

Članak 126.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje vrijediti Pravilnik o radu Javne ustanove u kulturi Hrvatski dom Vukovar, od dana 11. listopada 2019. godine, UR.BROJ: 2196/01-JT-3/270-2019.

URBROJ: 2196-1-19-01-23-138

Vukovar, 28.06.2023.godine

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA
JAVNE USTANOVE U KULTURI HRVATSKI
DOM VUKOVAR
dr.sc. Anita Rapan-Papeša

Ar

2



Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Javne ustanove u kulturi Hrvatski dom Vukovar dana 28.06.2023. godine.

RAVNATELJICA
JAVNE USTANOVE U KULTURI
HRVATSKI DOM VUKOVAR
Ivanka Miličić, dipl. pedagog

Ivanka Miličić