

Temeljom članka 55,56,57,58,59,60,61,62,63,64,i298 („Zakona o radu „NN 149/09,) dana 29. lipnja 2010. godine, Ravnateljica Hrvatskog doma Vukovar d o n o s i :

IZMJENE PRAVILNIKA O RADU I PLAĆAMA ZAPOSLENIKA USTANOVE U KULTURI HRVATSKI DOM VUKOVAR

Članak 1.

Ovim izmjenama i dopunama Pravilnika o radu usklađuje se s odredbama Zakona o radu od 1. siječnja 2010. godine.

Članak 2.

U članku 13. mijenja se i glasi:

Puno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdeset (40) sati tjedno.

Zaposlenik je dužan raditi duže od punog radnog vremena u slučajevima više sile, povećanog opsega rada i u drugim slučajevima prijeke potrebe.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset dva (32) sata mjesečno niti duže od sto osamdeset (180) sati godišnje.

Ako narav posla zahtjeva ,radno vrijeme u Ustanovi preraspodjeljuje se na način da je u jednom razdoblju tijekom godine traje duže,a u drugom kraće od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam (48) sati tjedno.

Iznimno, preraspodijeljeno, radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam sati dnevno.

Članak 3.

U članku 17. mijenja se i glasi:

Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 dana za radnike koji rade pet dana u tjednu).

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima, 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 najmanje pet tjedana.

Pravo na godišnji odmor zaposlenik se ne može odreći, niti mu se to pravo može uskratiti.

Članak 4.

U članku 23. mijenja se i glasi:

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se zakonskim minimumom trajanja godišnjeg odmora od 20 radnih dana dodaju radni dani po sljedećim kriterijima:

- | | |
|--|---------------|
| 1. Radni staž: | |
| - do 5 godina | 1 radni dan |
| - od 6 do 10 godina | 2 radna dana |
| - od 11 do 15 godina | 3 radna dana |
| - od 16 do 20 godina | 4 radna dana |
| - od 21 do 25 godina | 5 radnih dana |
| - od 26 do 30 godina | 6 radnih dana |
| - od 31 do 35 godina | 7 radnih dana |
| - od 36 na više | 8 radnih dana |
| 2. Složenost poslova radnog mjesta | |
| - poslovi radnog mjesta VSS I VŠS | 4 radna dana |
| - poslovi radnog mjesta SSS | 3 radna dana |
| - poslovi ostalih ranih mjesta | 2 radna dana |
| 3. Uvjeti rada | |
| - rad pod nepovoljnim uvjetima | 2 radna dana |
| - rad pod nepovoljnim uvjetima gdje dodatno postoji opasnost po zdravlje | 3 radna dana |
| - kontinuirani rad u smjenama | 2 radna dana |
| - rad s povećanim psihofizičkim naporima | 2 radna dana |
| 4. Socijalni uvjeti | |
| - samohrani roditelj djeteta do 10 godina starosti | 2 radna dana |
| - roditelj teže hendikepiranog djeteta | 2 radna dana |
| - roditelj s 2 ili više djece do 10 godina | 2 radna dana |
| - invalid | 2 radna dana |
| 5. Doprinos zaposlenika | |
| - za nad prosječne rezultate rada | 3 radna dana |

Članak 5.

U članku 28. mijenja se i glasi:

Zaposlenik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drugačije ne dogovori.

Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju,

pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna. Drugi dio mora iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.
Jedan dan godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo koristiti kad on to želi uz obavezu da o tome obavijesti ravnatelja najmanje tri dana prije.

Članak 6.

U članaku 61. mijenja se i glasi:

Zaposleniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za kontinuirani rad u Ustanovi kada navrši određeni broj godina radnog staža nakon registriranja Ustanove:

- 10 godina - u neto iznosu u visini 1,25 osnovice za obračun plaće
- 15 godina - u neto iznosu u visini 1,50 osnovice za obračun plaće
- 20 godina - u neto iznosu u visini 1,75 osnovice za obračun plaće
- 25 godina - u neto iznosu u visini 2 osnovice za obračun plaće
- 30 godina - u neto iznosu u visini 2,50 osnovice za obračun plaće
- 35 godina - u neto iznosu u visini 3 osnovice za obračun plaće
- 40 godina - u neto iznosu u visini 4 osnovice za obračun plaće.

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je zaposlenik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Odluku o isplati jubilarne nagrade donosi ravnatelj.

Članak 7.

U članku 67 mijenja se i glasi:

Zaposlenik kojem se otkazuje Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada u Ustanovi, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem zaposlenika.

U slučaju kad zaposlenik ima pravo na otpremninu, njezina visina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri (3) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu kod svog poslodavca.

Članak 8.

Sve ostale odredbe Pravilnika o radu ostaju nepromijenjene.

Ur.broj: 56/2010

U Vukovaru, 29. lipnja 2010.



Ravnateljica:

Ivanka Miličić, dipl. pedagog

Ivanka Miličić