

Na temelju članka 32. stavka 1. točke 3. i stavka 2. Statuta Kulturnog centra Osijek, donesenog 6. rujna 2019. uz prethodnu suglasnost Gradskog vijeća Grada Osijeka od 11. listopada 2019., Rješenje o davanju suglasnosti na Statut Kulturnog centra Osijek (Službeni glasnik Grada Osijeka br. 14/19) ravnatelj Kulturnog centra Osijek 19. 06. 2020., donosi

## **PRAVILNIK O RADU KULTURNOG CENTRA OSIJEK**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa; ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa; zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika; probni rad, radno vrijeme; odmori i dopusti; zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad; materijalna prava radnika, povrede radnih obveza i postupak kojim se povrede obveza iz radnog odnosa utvrđuju, rokovi za provođenje radnji u postupku utvrđenja povreda obveza iz radnog odnosa, mjere koje se izriču uslijed utvrđenja povrede obveze iz radnog odnosa, izvršenje izrečene mjere za utvrđenu povredu obveze iz radnog odnosa; naknada štete; materijalna odgovornost radnika i poslodavca; prestanak ugovora o radu; zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije i druga pitanja vezana uz rad.

#### **Članak 2.**

Ovaj Pravilnik ne uređuje organizaciju rada poslodavca jer su ista pitanja uređena posebnim pravilnikom o ustroju ili drugim aktima Kulturnog centra Osijek (u daljnjem tekstu: poslodavac).

#### **Članak 3.**

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

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

#### **Članak 4.**

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

## II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

### *Ugovor o radu*

#### **Članak 5.**

Ugovor o radu može sklopiti osoba s navršениh 15 godina života.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete na način i uz uvjete propisane Zakonom o radu, drugim zakonskim i podzakonskim propisima i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos kod poslodavca.

#### **Članak 6.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

Ako Ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je ugovor sklopljen smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

#### **Članak 7.**

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme i to onda kada je prestanak radnog odnosa uvjetovan unaprijed utvrđenim objektivnim razlozima koji su opravdani rokom izvršenja određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Radnik koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme ima sva prava, obveze i odgovornosti kao i radnik koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

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

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovog Pravilnika ili ako radnik ostane raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena na koje je ugovor sklopljen, smatra se da je radnik sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ako radni odnos na određeno vrijeme nije određen datumom nego nastupom nekog događaja (završetkom posla, odnosno povratkom na rad privremeno odsutnog radnika ili drugo), o događaju nastupom kojega prestaje ugovor o radu, radnik se mora obavijestiti najkasnije s danom prestanka ugovora.

#### **Članak 8.**

Posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa u svakom pojedinom slučaju utvrđuje poslodavac.

Kao posebni uvjeti mogu se utvrditi:

- posebna znanja i vještine potrebne za obavljanje posla
- radno iskustvo
- položen određeni ispit.

Poslodavac može odlučiti da se potreba za zamjenom odsutnog radnika oglasi i putem Zavoda za zapošljavanje.

## Članak 9.

Prije donošenja odluke o izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa mogu se provjeravati kandidatove stručne kao i psihofizičke sposobnosti za obavljanje poslova tog radnog mjesta (prethodna provjera).

U okviru provjere stručne sposobnosti kandidata, obavezno se provjeravaju znanje i sposobnosti (strani jezik, rad na računalu i slično) koje se zahtijevaju kao posebni uvjeti utvrđeni Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu poslodavca.

U okviru provjere stručne sposobnosti kandidata se može pozvati na razgovor/intervju, odrediti mu rješavanje testova ili zadataka, odrediti mu obavljanje određenog posla, a mogu se obaviti i druge provjere koje su od značenja za donošenje odluke o izboru kandidata.

U okviru provjera psihofizičke sposobnosti kandidata može se odrediti testiranje psiholoških sposobnosti radi ispitivanja opće sposobnosti, svojstva ličnosti i prosuđivanja socijalnih situacija.

Provjeru stručnih sposobnosti obavljaju stručni radnici poslodavca ili ovlaštene osobe, a provjeru psihofizičke sposobnosti kandidata obavljaju ovlaštene osobe.

## Članak 10.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu s izabranim kandidatom.

Odluku o odabiru kandidata donosi poslodavac odnosno ravnatelj.

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu sklopljenim između radnika i poslodavca.

Radnik je prilikom sklapanja ugovora o radu dužan poslodavcu dati podatke koji su u neposrednoj vezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

## Članak 11.

Prigodom zapošljavanja, a prije sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili ga može bitno ometati u izvršavanju obveza na radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima će radnik dolaziti u kontakt.

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

Trošak pregleda snosi poslodavac ukoliko dođe do sklapanja ugovora o radu.

## Članak 12.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

Prije stupanja radnika na rad poslodavac mora omogućiti radniku da se upozna s propisima i radnim odnosima te s organizacijom rada i zaštitom na radu.

Radnik je prilikom sklapanja ugovora o radu dužan potpisati izjavu (samostalna izjava ili kao sastavni dio ugovora o radu) kojom potvrđuje da je upoznat s Pravilnikom o radu, te kojom izjavom preuzima obvezu, za vrijeme trajanja radnog odnosa s poslodavcem, upoznavanja sa svim eventualnim izmjenama i dopunama Pravilnika, te drugim aktima poslodavca u vezi radnog odnosa.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, ugovor se može jednostrano raskinuti bez obveze poslodavca da o tome pisanim putem izvijesti radnika.

### **Članak 13.**

Ugovor o radu osobito sadrži podatke o:

1. strankama ugovora te njihovom 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 radnog mjesta, 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,
10. ako postoji, adresu elektroničke pošte za potrebe komunikacije radnika i poslodavca

### **Članak 14.**

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada, a najkasnije 15 dana od dana početka rada, uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru koja mora sadržavati sve podatke iz članka 13. ovog Pravilnika.

Ukoliko poslodavac ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

#### ***Probni rad***

### **Članak 15.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad se određuje da bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

### **Članak 16.**

Probni rad može trajati najviše:

- do tri mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži završen preddiplomski, diplomski ili sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

### **Članak 17.**

Odluka o otkazu zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora biti pisano obrazložena i dostavljena radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada.

Ako Odluku iz stavka 1. ovog članka poslodavac ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

Ako radnik ne udovolji na probnom radu, otkazni rok iznosi 7 dana.

### **III. PRIPRAVNICI I VOLONTERI**

#### **Članak 18.**

Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za potpunim radnog mjesta radi potrebe obavljanja određenih poslova, uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

S pripravnikom se množe sklopili ugovor o radu na određeno vrijeme.

Vrijeme trajanja pripravničkog staža u smislu odredbi ovog Pravilnika obvezno se unosi u ugovor o radu.

Na pripravnikov zahtjev pripravnički staž se može skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalni rad.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program obučavanja.

#### **Članak 19.**

Ako posebnim propisima nije drugačije određeno pripravnički staž može trajati najviše do 12 mjeseci za poslove za koje se traži pred-diplomski i diplomski stručni ili sveučilišni studij ili integrirani pred-diplomski i diplomski sveučilišni studij.

#### **Članak 20.**

Pripravnički staž prekida se ako je pripravnik zbog odlaska na bolovanje ili iz drugih opravdanih razloga izostane s poslu 30 kalendarskih dana i duže.

Ne smatra se izostankom sa posla vrijeme korištenja godišnjih odmora pripravnika.

#### **Članak 21.**

Pripravnički staž provodi se po programa koji se sastoji od općeg i posebnog dijela, a tijekom pripravničkog staža provjeravaju se njegove stručne i druge radne sposobnosti i odnos prema radu.

U sastavu općeg dijela programa pripravničkog staža, pripravnik se upoznaje s osnovama rada i upravljanja kod poslodavca, a osobito s:

- organizacijskom strukturom i djelatnošću
- osnovama procesa poslovanja i rada, kao i pravilima rada
- osnovama zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, zaštite na radu, zaštite od požara i zaštite okoliša.

U sastavu posebnog dijela programa pripravničkog staža pripravnik se upoznaje s osnovama stručnih operativnih i teorijskih znanja potrebitih za samostalan rad na poslovima određenog radnog mjesta u skladu s ugovorom o radu.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik je dužan voditi Dnevnik rada u koji unosi kratak sadržaj poslova koje je obavio i upisuje način obavljanja poslova,

Dnevnik rada pripravnika jednom mjesečno pregledava i ovjerava radnik neposredno nadređen poslovima koje pripravnik obavlja, na način da u dnevnik upisuje ocjenu rada

pripravnika koja se izražava pisanim riječima „zadovoljio,, ili „nije zadovoljio" uz stavlja datum i potpisa.

Negativna ocjena mora biti pisano obrazložena u Dnevniku rada.

#### **Članak 22.**

Konačnu ocjenu o radu pripravnika, prema podacima, unesenima u Dnevnik rada donosi ravnatelj, a ocjenu izražava pisanim riječima „zadovoljio“ ili „nije zadovoljio“ i ista mora biti pisano obrazložena.

Pripravniku koji je pozitivno ocijenjen izdaje se uvjerenje o završenom pripravničkom stažu.

#### **Članak 23.**

Ako je posebnim zakonom utvrđena obveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita pripravnik polaže ispit sukladno tim propisima.

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

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

#### **Članak 24.**

Ako ovim Pravilnikom nije drugačije određeno, na aktivnosti volontiranja primjenjuju se odredbe Zakon o volonterstvu.

### **IV. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA**

#### **Članak 25.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac prema dnevnom, tjednom i mjesečnom rasporedu, sukladno programu rada poslodavca

Radno vrijeme u okviru ukupnog radnog vremena raspoređuje se tijekom godine kalendarom radnih dana i sati.

#### ***Nepuno radno vrijeme***

#### **Članak 26.**

S radnikom se može sklopiti ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada opseg i priroda posla odnosno organizacija rada zahtijeva rad u nepunom radnom vremenu.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta ako ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Ako ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjeno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Druga materijalna prava radnika s nepunim radnim vremenom (i to prijevoz, jubilarne nagrade, regres, nagrada za božićne i uskrсне blagdane i druga materijalnih prava radnika koja su utvrđena ovim Pravilnikom) isplaćuju se razmjerno ugovorenom radnom vremenu osim ako je ugovorom o radu drukčije uređeno.

Načelo razmjernosti ne primjenjuje se kod određivanju i isplate otpremnine jer se otpremnina određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanju radnog odnosa neovisno da lije taj radni odnos bio u punom ili nepunom radnom vremenu.

### ***Prekovremeni rad***

#### **Članak 27.**

Poslodavac ima pravo donijeti odluku o obvezi prekovremenog rada u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim slučajevima kada to zahtijeva organizacija posla.

Prekovremeni rad može iznositi najduže 8 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smiju trajati duže od 180 sati godišnje.

### ***Preraspodjela radnog vremena***

#### **Članak 28.**

Radno vrijeme radnika može se rasporediti tako da u pojedinim vremenskim razdobljima traje duže od punoga radnog vremena, a u drugim razdobljima kraće.

Preraspodjelu radnog vremena može se izvršiti najdulje za kalendarsku godinu.

O preraspodjeli odlučuje poslodavac u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada i dužan je o tome obavijestiti radnike u roku od 7 dana prije početka takvog rada.

#### **Članak 29.**

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom, osim iznimno zbog povećanog opsega posla.

Iznimno, preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

## **V. ODMORI I DOPUSTI**

### ***Stanka***

#### **Članak 30.**

Radnici koji rade u punom radnom vremenu imaju svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

U pravilu, vrijeme iz stavka 1. ovog članka poslodavac ne može odrediti u prva dva sata

nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata radnog vremena.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, poslodavac će radniku omogućiti da dnevno radi toliko kraće, ili mu to vrijeme preraspodijeliti i omogućiti da ga koristi kao slobodne dane.

Raspored stanke iz prethodnih stavaka ovog članka odredit će se po potrebi posebnom odlukom poslodavca odnosno ravnatelja.

### ***Dnevni odmor***

#### **Članak 31.**

Između dva radna dana radnik ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

U slučaju trajanja dnevnog odmora kraćeg od dvanaest sati, ali ne manje od deset sati, poslodavac je dužan u daljnjem razdoblju od 8 dana, osigurati zamjenski dnevni odmor u trajanju jednakom propuštenim satima odmora između dva radna dana.

Radnik u pravilu ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, uključujući redovni i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.).

### ***Tjedni odmor***

#### **Članak 32.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.

Odmor iz stavaka 1. ovoga članka radnik koristi subotom i nedjeljom.

Ako je potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, korištenje tjednog odmora osigurava mu se tijekom sljedećeg tjedna, a najduže u razdoblju sljedeća dva tjedna.

Ako se tjedni odmor, zbog potreba posla, ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno, prema odluci poslodavca.

Radniku se, u svakom slučaju, treba osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

### ***Godišnji odmor***

#### **Članak 33.**

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, ako zakonom nije drugačije određeno, do najviše 30 radnih dana.

Na utvrđeni najmanji broj dana godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka, pri utvrđivanju dužine trajanja godišnjeg odmora radnicima se dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima, kako slijedi:

1. S obzirom na složenost poslova:

- |  |        |
|--|--------|
| - radnici na rukovodećim radnim mjestima   | 5 dana |
| - radnicima sa završenim preddiplomskim i diplomskim stručnim ii i sveučilišnim studijem ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim | 4 dana |



studijem	
- radnicima sa VŠS	3 dana
- radnicima SSS, VKV i KV	2 dana
- radnicima NSS	1 dan

2. S obzirom na dužinu radnog staža:

- od 3 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
- od 35 i više godina radnog staža	8 dana

Navršene godine radnog staža utvrđuju se na dan 31. prosinca one godine u kojoj radnik koristi godišnji odmor.

3. S obzirom na radne uvjete:

- rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim napregnutostima ili posebnim radnim uvjetima	2 dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, odnosno danu tjednog odmora, blagdanima i neradnim danima određenim Zakonom	2 dana

4. S obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako malodobno dijete po	2 dana
- roditelju posvojitelju i skrbniku hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu	3 dana
- invalidu	2 dana
- Hrvatskom branitelju iz Domovinskog rata	2 dana

#### Članak 34.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se blagdani i neradni dani, subote i nedjelje.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne računa se u trajanje godišnjeg odmora.

#### Članak 35.

Slijepi radnik, donator organa i radnik koji radi na poslovima na kojima je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem ima pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora.

### **Članak 36.**

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, ostvaruje pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

Radnik ima pravo na jedna dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja roka 6 mjesečnog neprekidnog rada, nije stekao pravo na godišnji odmor
- ako mu radni odnos prestaje prije nego navršši 6 mjeseci neprekidnog rada
- ako mu radni odnos prestaje prije 1. srpnja.

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za i tu godinu.

### **Članak 37.**

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca najmanje 2 dana ranije.

### **Članak 38.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora poslodavac mora donijeti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, a temeljem tog rasporeda poslodavac donosi za svakog radnika posebno rješenje i dostavlja mu isto najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

### **Članak 39.**

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora poslodavac je dužan omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

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

Troškovima iz stavka 2. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

### ***Plaćeni dopust***

### **Članak 40.**

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

- |  |               |
|--|---------------|
| - zaključivan braka                                | 3 radna dana  |
| - rođenje djeteta ili posvojenje djeteta           | 5 radnih dana |
| - smrt supružnika, djeteta, posvojenika, roditelja | 5 radnih dana |

- smrt očuha ili maćehe, posvojitelja, brata ili sestre i unuka 3 radna dana
- smrt djeda ili bake te roditelja supružnika 2 radna dana
- selidbe 2 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi za svako davanje 2 radna dana
- bolest supružnika, djeteta, posvojenika, roditelja, očuha ili maćehe, posvojitelja, unuka ili osobe s kojom živi u zajedničkom domaćinstvu 5 radnih dana
- nastupanje u kulturnim i športskim priredbama, sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju 3 radna dana
- elementarne nepogode 5 radnih dana.

Dopust uz naknadu plaće iz stavka 1. ovog članka utvrđuje odlukom poslodavac, na pisani zahtjev radnika.

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

#### **Članak 41.**

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

#### **Članak 42.**

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

Ako okolnosti iz članka 40. ovog Pravilnika nastupe u vrijeme odsutnosti s rada, zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust u dane kad je bio na bolovanju.

Ako okolnosti iz članka 40. stavka 1. podstavka 3., 4. i 5. (smrtni slučaj) nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće, s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

#### ***Neplaćeni dopust***

#### **Članak 43.**

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do najviše 30 dana u tijeku kalendarske godine u slučajevima njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije, radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana i u drugim slučajevima.

Ako to okolnosti zahtijevaju radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka može odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

U svim slučajevima neplaćeni dopust može se odobriti samo ako to ne remeti redovno odvijanje procesa rada i ako postoji mogućnost da se osigura obavljanje poslova radnog mjesta radnika koji zahtijeva neplaćeni dopust i to zamjenom radnika, preraspodjelom poslova na ostale radnika ili na drugi pogodan način.

## VI. PLAĆE I DODATCI NA PLAĆU

### Članak 44.

Poslodavac je obvezan radniku za obavljene rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće
- dodatka na plaću po osnovi radnog staža (minulog rada)
- stimulativnog dodatka ako je to predviđeno posebnom odlukom poslodavca i ako su za to osigurana potrebna financijska sredstva
- dodatka za rad u posebnim uvjetima.

### Članak 45.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje jednom mjesečno, u pravilu do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Prilikom isplate plaće i naknade plaće Poslodavac je dužan najkasnijih 15 dana od dana isplate plaće i naknade plaće radniku uručiti obračun plaće u kojem će biti vidljiv način na koji su ti iznosi utvrđeni.

Ako Poslodavac u roku iz stavka 1. ovog članka radniku ne isplati plaću ili naknadu plaće dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata, radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračun iz prethodnog stavka ovog članka vjerodostojna je isprava.

### Članak 46.

Na zahtjev radnika poslodavac je obvezan iz plaće radniku obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

### Članak 47.

Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak čini umnožak koeficijenta složenosti poslova na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećano za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

U svakom slučaju najniža osnovna plaća ne može biti niža od zakonom utvrđene najniže bruto plaće.

### Članak 48.

Osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće je za 5% manja od osnovice za izračun osnovne mjesečne plaće službenika i namještenika u osnivača.

Sredstva za isplatu plaća osiguravaju se u proračunu osnivača.

## Članak 49.

Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta radnika određuju se kako slijedi:

Red. Broj	Naziv radnog mjesta	Koeficijent	Potrebna stručna sprema	Potrebno studijsko usmjerenje	Broj Izvršitelja
1.	RAVNATELJ	3,65	VSS	društveno humanističko	1
2.	SAVJETNIK ZA EU FONDOVE	2,69	VSS	Pravni fakultet	1
3.	STRUČNI SURADNIK ZA PROGRAME I PROTOKOL	2,08	VSS	Kulturologija ili studiji umjetničkih akademija	2
4.	STRUČNI SURADNIK - voditelj ureda ravnatelja	1,95	VŠS/VSS	ekonomski ili pravni studiji i veleučilišta	1

## Članak 50.

Za postignuti znanstveni stupanj ako je u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili s djelatnošću Centra pripadajući koeficijent složenosti poslova utvrđen člankom 16. ovog Pravilnika uvećat će se kako slijedi:

- za znanstveni stupanj magistra znanosti 8%
- 00 za znanstveni stupanj doktora znanosti 10%

## Članak 51.

Radniku će se mjesečno uvećati koeficijent složenosti poslova radnog mjesta kada navrši radni staž u trajanju:

- od 20 do 29 godine za 3,5%
- od 30 do 34 godine za 6,5%
- od 35 i više godina za 8,5%

### *Dodatci na plaću*

## Članak 52.

Osnovna plaća radnika uvećava se za sate rada ostvarene:

- za rad noću 30%
- za prekovremeni rad 20%

- za rad subotom 15%
- za rad nedjeljom 35%
- za rad u smjenama 5%
- dvokratni rad 5%

Ako radnik radi na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Noćnim radom ne smatra se radno vrijeme od 22,00 do 23,30 sati ako je potrebno za izvršavanje programa u okviru redovne djelatnosti Centra.

Ako se radniku zbog potrebe obavljanja poslova ne može osigurati korištenje slobodnih dana po osnovu prekovremenog rada u roku 45 dana od dana ostvarenog prekovremenog rada, ostvaruje pravo na isplatu dodatka na plaću iz stavka 1. ovog članka.

Naknada za dvokratni rad ne obračunava se radnicima koji u tjednu odnosno mjesecu nisu imali punu satnicu rada.

Dodatci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

### **Članak 53.**

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada radnika iznad 40 sati tjedno ako se preraspodjelom ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, poslodavac može odrediti da radnik koristi slobodne dane.

#### ***Uvećanje plaće - stimulativni dio***

### **Članak 54.**

Osnova za obračun i isplatu stimulativnog dijela plaće su:

- zalaganje radnika na radu
- količina i kvaliteta obavljenog rada
- odnos prema strankama i dragim radnicima
- postupanje prema sredstvima za rad
- doprinos radnika racionalnosti i učinkovitosti poslovanja
- unapređenja organizacije rada
- kreativnost radnika u radu te
- nadprosječni rezultati u radu.

Stimulativni dio plaće na osnovu kriterija iz prethodnog stavka ovog članka radniku se može uvećati do najviše 30% osnovne plaće, a ne smije se isplatiti u iznosu većem od 3 plaće zaposlenika i ne može se ostvariti kao stalni mjesečni dodatak uz plaću.

#### ***Naknada plaće***

### **Članak 55.**

Radnik ima pravo na naknadu pune plaće u slučajevima:

- korištenja godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje

- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, ili ovim Pravilnikom  
Prigodom isplata naknade plaće poslodavac će radniku uručiti pisani izračun naknade plaće.

#### **Članak 56.**

Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca prije korištenja godišnjeg odmora.

#### **Članak 57.**

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Naknada od 100% iznosa plaće pripada radniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Naknade plaće u ostalim slučajevima iz članka 55. stavka 1. ovog Pravilnika utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

Naknade plaće koja radniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije i do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće na radnome mjestu na kojem je do tada bio raspoređen.

### **VII. NAKNADA TROŠKA I PRIGODNE NAGRADE**

#### *Naknade troškova prijevoza*

#### **Članak 58.**

Poslodavac ima obvezu organizacije prijevoza službenika i namještenika na posao i s posla.

Radnik koji ima prebivalište na području grada Osijeka ostvaruje pravo na prijevoz temeljem izdane godišnje karte (BUTRE) od Gradskog prijevoznog poduzeća d.o.o. Osijek (dalje u tekstu GPP) za odgovarajuću zonu (1. ili 2.) gdje ima prebivalište.

Radnik koji ima prebivalište izvan područja grada Osijeka (3. ili 4.) zona ostvaruje pravo na prijevoz temeljem izdane godišnje karte (BUTRE), koju izdaje GPP od mjesta gdje prijevoz obavlja GPP do mjesta rada i natrag.

Radnik koji ima prebivalište izvan područja Osijeka, a GPP ne prometuje do mjesta rada i natrag, ostvaruje pravo na mjesečnu isplatu 40% iznosa mjesečne karte na prijevoz na posao i s posla, prema cjeniku javnog prijevoznika koji omogućava radniku dolazak na posao do početka radnog vremena.

#### **Članak 59.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Visina dnevnice određuje se u iznosu koji vrijedi za službenike i namještenike osnivača.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju od 12 do 24 sata radniku pripada iznos pune dnevnice.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju od 8 do 12 sati radniku pripada iznos pola dnevnice.

Naknada troškova i dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način kako je to uređeno za službenike i namještenike osnivača.

Rad na službenom putu smatra se radom u ustanovi.

### *Upotrebu privatnog automobila u službene svrhe*

#### **Članak 60.**

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, poslodavac je dužan nadoknaditi mu troškove puta u visini iznosa po prijednom kilometru na koji se, u skladu s poreznim propisima, ne plaća porez.

Poslodavac će nalog za namjene iz stavka 1. ovog članka izdati pojedinačno za svaki posao i isti ovjeriti za obračun i plaćanje.

### *Naknada za terenski rad*

#### **Članak 61.**

Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta poslodavca i izvan radnikovog prebivališta ili uobičajenog boravišta radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove prehrane i druge troškove boravka na terenu, a najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Terenski dodatak radniku se isplaćuje najkasnije posljednji dan u mjesecu za sljedeći mjesec.

Pravo na dnevnice i pravo na terenski dodatak međusobno su isključuju.

### *Nagrade*

#### **Članak 62.**

Radniku pripada pravo na godišnju prigodnu nagradu (uskrnicu, regres za godišnji odmor, božićnica) u visini i rokovima koji vrijede za službenike i namještenike osnivača.

Raspodjelu iznosa iz stavka 1. ovog članka utvrđuje poslodavac.

Radnik ima pravo na dar u naravi u iznosu od 600,00 kuna godišnje.

#### **Članak 63.**

Povodom dana sv. Nikole radniku će su isplatiti sredstva za poklon djetetu do 15 godina starosti (koje je u tekućoj godini u kojoj se sredstva isplaćuju navršilo 15 godina starosti) u iznosu od 600,00 kn godišnje.

Sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se radniku na način da mu se za svako dijete isplati navedeni iznos.



Kada oba roditelja rade kod poslodavca dar djetetu isplatili će se roditelju navedenom u pisanoj izjavi oba roditelja. Pravo na isplatu dara po djetetu ima i roditelj i skrbnik nad djetetom.

#### **Članak 64.**

Svim radnicima, ukoliko su osigurana financijska sredstva, isplatit će se godišnja nagrada za radne rezultate u iznosu od 2.500,00 kuna na koji se ne plaća porez na dohodak, jednakom dinamikom isplate kao i za službenike i namještenike osnivača.

#### **Članak 65.**

Radniku pripada pravo na jubilarnu nagradu u visini i rokovima koji vrijede za službenike i namještenice osnivača.

#### ***Potpora***

#### **Članak 66.**

Radniku ili njegovoj obitelji može se temeljem odluke poslodavca odnosno ravnatelja isplatiti potpora u slučaju:

- smrti radnika
- smrti člana uže obitelji radnika
- nastanka teške invalidnosti radnika
- privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti u trajanju dužem od 90 dana, u visini neoporezivog dijela prema Zakonu o porezu na dohodak

#### ***Otpremnina za umirovljenje***

#### **Članak 67.**

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesečne plaće. Pod pojmom prosječne mjesečne plaće iz ovog ugovora podrazumijeva se prosječna mjesečna neto plaća kod poslodavca, isplaćena za prethodnu godinu.

### **VIII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA**

#### ***Zaštita zdravlja i života radnika***

#### **Članak 68.**

Poslodavac je obvezan osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primjenjivali mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati

opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način radi osiguravanja zaštite života i zdravlja radnika te sprječavanja nastanka nesreće kao i provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

#### **Članak 69.**

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće, otkazati joj ugovor o radu ili je, osim pod uvjetima propisanim Zakonom o radu, premjestiti na druge poslove.

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

Poslodavac je dužan trudnicu ili ženu koja doji dijete premjestiti na druge odgovarajuće poslove ukoliko radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje.

Privremeni premještaj iz prethodnog stavka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

#### **Članak 70.**

Naknada plaće radniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto i ne može biti manja od iznosa njegove plaće na radnom mjestu na kojem je do tada bio raspoređen.

### ***Zaštita privatnosti***

#### **Članak 71.**

Radnik je obavezan poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, a naročito podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju, invalidnosti, o ugovorenoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, adresu stanovanja i druge podatke povezane s radom i radnim odnosom.

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su inu potrebni radi urednog vođenja evidencije iz područja rada.

Osobito se prikupljaju i vodi evidencija slijedećih podataka:

1. ime i prezime radnika,
2. OIB (ovi podatci mogu se prikupljati i voditi samo sukladno Zakonu o zaštiti tajnosti podataka)
3. dan, mjesec i godina rođenja
4. mjesto rođenja
5. adresa prebivališta ili boravišta radnika
6. mjesto rada, zanimanje, školska sprema
7. stručno obrazovanje
8. stručna sprema za obavljanje određenih poslova
9. poslovi na kojima radnik radi
10. radno vrijeme radnika u satima
11. radni staž do zaposlenja kod ovog poslodavca
12. da li je ugovor sklopljen na određenu ili neodređeno vrijeme

13. da li je radnik invalid rada
14. zaposlenje kod drugog poslodavca
15. datum zasnivanja radnog odnosa
16. datum prestanka radnog odnosa
17. razlog prestanka radnog odnosa.

Prikupljaju su i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog odnosa.

Radnik je obavezan poslodavcu dostavljati i svaku promjenu podataka, a najkasnije u roku od 8 dana od dana nastanka promjene.

Radnik koji ne dostavi tražene podatke snosi štetne posljedice toga propusta.

### **Članak 72.**

Poslodavac je obavezan, kod prikupljanja i obrađivanja, korištenja i dostavljanja osobnih podataka o radniku trećim osobama štiti privatnost radnika.

Osobne podatke o radniku može priopćavati ovlaštenim državnim tijelima ili trećim osobama koje na to imaju na zakonu utemeljeni razlog samo ravnatelj ili osoba koja je posebnom odlukom opunomoćena od strane ravnatelja.

## **IX. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM**

### **Članak 73.**

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana utakmice).

Poslodavac ili radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik smije zaposliti kod druge pravne osobe koja je u tržišnoj utakmici s poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana utakmice),

Ugovor iz stavka 2. ovog članka mora biti sklopljen u pisanom obliku i ne može se ugovoriti za razdoblje duže od dvije godine od prestanka radnog odnosa.

U slučaju kršenja zakonske odnosno ugovorne kazne poslodavac ima pravo na naknadu štete pu općim propisima obveznog prava ukoliko ugovorom nije drukčije određeno.

## **X. STRUČNO USAVRŠAVANJE I OBRAZOVANJE RADNIKA**

### **Članak 74.**

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 osposobljavati se i usavršavati za rad.

Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca i na koje je upućen od strane poslodavca, radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

## **XI. RASPORED NA POSLOVE DRUGOGA RADNOG MJESTA**

### **Članak 75.**

Radnik je obvezan raditi na poslovima radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu.

Poslodavac ima pravo tijekom trajanja ugovora o radu radniku odrediti obavljanje poslova drugoga radnog mjesta, a u skladu sa stručnom spremom i radnim sposobnostima radnika.

Raspored radnika na poslove drugoga radnog mjesta odredit će se osobito u slučajevima:

- ako se u procesu rada ukinu postojeća radna mjesta i uvedu nova radna mjesta
- ako se u procesu rada pokaže potreba za smanjenjem ili povećanjem izvršitelja na postojećim radnim mjestima
- ako je kod radnika nastupila invalidnost ili iz drugih opravdanih razloga nije više u mogućnosti obavljati poslove dosadašnjeg radnog mjesta
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom ili ovim Pravilnikom.

U svim slučajevima iz ovog članka radniku će se otkazati dosadašnji ugovor o radu i istovremeno ponuditi sklapanje novog ugovora o radu (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

### **Članak 76.**

Poslodavac ima pravo tijekom trajanja ugovora o radu radniku privremeno odrediti obavljanje poslova drugoga radnog mjesta, u skladu sa stručnom spremom i radnim sposobnostima radnika, a izuzetno i na radno mjesto za koje se traži niži stupanj stručne spreme od one koju radnik ima i neovisno o radnim sposobnostima radnika.

Radnik može biti privremeno raspoređen u skladu sa stavkom 1. ovog članka sve dok postoji potreba takvog rasporeda, ali najduže tri mjeseca.

Za vrijeme privremenog rasporeda radnik ostvaruje plaću radnog mjesta koje je za njega povoljnije.

Odlukom o privremenom rasporedu ne mijenja se ugovor o radu, ali ako radnik odbije raditi na poslovima drugoga radnog mjesta poslodavac može otkazati ugovor o radu.

## **XII. OBVEZE RADNIKA**

### **Članak 77.**

Radnici su obvezni svoje dužnosti predviđene opisom poslova radnog mjesta sadržanim u ugovoru o radu koji su zaključili s poslodavcem, obavljati savjesno, stručno, odgovorno, predano i na vrijeme.

U radnom odnosu, nakon sklapanja ugovora o radu, radnici su dužni pridržavati se odredbi Zakona o radu, Zakona o zaštiti na radu, ovog Pravilnika, podzakonskih akata, kao i drugih općih akata i odluka poslodavaca.

Radnici su dužni u svom radu, djelovanju i ponašanju tijekom obavljanja radnih obveza sadržanim u ugovoru o radu, koji su zaključili s poslodavcem, pridržavati se moralnih načela te načela profesionalne i poslovne etike.

### **Članak 78.**

Radnici odgovaraju za povredu radne dužnosti ako povjerene poslove ne obavljaju savjesno, stručno i u predviđenim rokovima, ako se ne pridržavaju zakona i drugih propisa ili pravila o ponašanju za vrijeme rada ili u vezi s radom.

Povreda radne dužnosti iz prethodnog stavka, neizvršavanjem ili neurednim izvršavanjem obveza iz radnog odnosa, postupanjem protivno odredbama ovog Pravilnika, te narušavanje ugleda poslodavca i radnika poslodavca, predstavlja povredu radne dužnosti i radnik zbog toga odgovara poslodavcu.

### **Članak 79.**

Na radu i u vezi s radom radnici imaju osobito sljedeće obveze:

- poslove i radne zadaće obavljati savjesno, stručno, odgovorno, predano i na vrijeme,
- čuvati i racionalno koristiti povjerene im opreme, uređaje i ostalu imovinu poslodavca
- uredno dolaziti na rad i u vrijeme rada ne udaljavati se iz poslovnog prostora poslodavca bez znanja i odobrenja nadležne osobe
- najkasnije u roku 48 sati obavijestiti ovlaštenu osobu poslodavca o razlozima spriječenosti za dolazak na rad
- pridržavati se zaštitnih mjera na radu i upotrebljavati zaštitna sredstva, a u slučaju nedostatka istih o tome bez odgode obavijestiti nadležnu osobu
- čuvati poslovne tajne
- sudjelovati u otklanjanju opasnosti koje ugroze poslodavca ili mu neposredno predstoje.

Radnim obvezama smatraju se i druge radne obveze koje su utvrđene zakonom, podzakonskim aktima i drugim općim aktima poslodavca.

## **XIII. POVREDE RADNIH OBVEZA**

### **Članak 80.**

Radnici odgovaraju za povredu radne dužnosti ako povjerene poslove ne obavljaju sukladno utvrđenim obvezama, prirodi posla, savjesno, stručno i u predviđenim rokovima, ako se ne pridržavaju pozitivnih propisa Republike Hrvatske i drugih propisa ili pravila o ponašanju za vrijeme rada ili u vezi s radom.

Kaznena odgovornost radnika ne isključuje odgovornost za povredu radne obveze, ako djelo koje je predmet kaznenog postupka ujedno predstavlja i povredu radne obveze.

Oslobođenje od kaznene odgovornosti ne pretpostavlja oslobađanje od odgovornosti za povredu radne obveze ako je izvršeno djelo propisano kao povreda radne obveze.

### **Članak 81.**

Povrede radnih obveza koje radnik počini u svom radu mogu biti lakše i osobito teške.

## Članak 82.

*Lakše povrede radnih obveza su:*

- neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza;
- neopravdano kašnjenje na rad;
- nebriga o sredstvima za rad koja su radniku povjerena, nepažljivo (obična nepažnja) uslijed čega je nastupila ili je mogla nastupiti šteta;
- odbijanje suradnje s drugim radnicima u zajedničkom izvršenju posla;
- neobavješćavanje ovlaštene osobe poslodavca u roku od 3 dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u istom roku nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju;
- nepristojno i neprimjereno ponašanje;
- druge radnje koje mogu negativno utjecati na radni proces, a ne mogu se podvesti pod teže povrede radnih obveza.

## Članak 83.

*Osobito teške povrede radnih obveza su:*

- ponavljanje lakših povreda radnih obveza više od dva puta u periodu od jedne godine;
- dolazak na rad i obavljanje radnih zadaća pod utjecajem opojnih sredstava (narkotici i alkohol - dozvoljena količina alkohola u krvi je 0,0 promila), konzumiranje istih tijekom radnog vremena, te odbijanja alko testiranja i testiranja na opojne droge koje poslodavac može provodi tijekom radnog vremena radnika;
- pušenje u radnom prostoru, osim na mjestima koja su posebno označena, odnosno na mjestima gdje je pušenje dozvoljeno odlukom poslodavca;
- sukob radnika s poslodavcem, napad na čast i ugled poslodavca klevetom, uvredom i sl.;
- izazivanje ili sudjelovanje u neredima ili tučnjavi na radnom mjestu i u krugu radnih prostorija poslodavca, kao i poticanje na nered ili tučnjavu, rješavanje nesporazuma tjelesnim i verbalnim obračunima;
- lažiranje (falsificiranje) isprava, odnosno dokumenata na radu ili u vezi s radom;
- zlouporaba radnog mjesta, odnosno ovlasti iz djelokruga rada s ciljem pribavljanja materijalne koristi;
- neopravdano odbijanje izvršenja radnih zadataka;
- odbijanje zakonito naloženog prekovremenog rada;
- određivanje i boravak radnika u pritvoru/istražnom zatvoru;
- kazneno djelo ili prekršaj (krađa imovine poslodavca; krađa počinjena na štetu imovine treće osobe);
- nezadovoljavajući rezultati rada radnika;
- zlouporaba privremene nesposobnosti za rad (bolovanja);
- neopravdano izostajanje s rada ili napuštanje radnog mjesta;
- povreda zabrane utakmice radnika s poslodavcem;
- uzrokovanje značajne štete radnika poslodavcu nesavjesnim ili nemarnim radom;
- istupi u javnosti kojim se teško narušava ugled poslodavca iznošenjem neistina o radu poslodavca ili neistina o drugim radnicima i/ili vanjskim suradnicima ustanove;
- odavanje poslovne ili profesionalne tajne određene zakonom ili drugim propisima, ili onoga što se po naravi stvari smatra poslovnom tajnom ustanove, a odavanje čega može štetiti poslovnim interesima poslodavca;

- povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara;
- svaka vrst diskriminacije na temelju rase, vjerske, nacionalne ili etničke pripadnosti, spola ili seksualne orijentacije;
- svako seksualno uznemiravanje drugih radnika
- neprijavlivanje povrede radne obveze počinjene od strane jednog ili više radnika poslodavca u roku određenom ovim Pravilnikom
- korištenje službenih vozila i uređaja u privatne svrhe.

#### **XIV. MJERE ZA POVREDU RADNIH OBVEZA**

##### **Članak 84.**

Za povrede radne obveze iz članka 82. i članka 83. ovog Pravilnika, radniku se može izreći mjera:

1. pisanog upozorenja
2. redovitog otkaza
3. izvanrednog otkaza
4. umanjenja plaće na temelju poslodavčevih podataka o radnikovom ostvarenju norme i isplaćivanje plaće u skladu s ostvarenim radnim učinkom
5. novčane naknade štete.

##### **Članak 85.**

Prema težini povrede, uvjetima pod kojima je nastala i posljedicama koje je izazvala ili je mogla izazvati, nadležno tijelo/odgovorna osoba poslodavca će ocijeniti koju od mjera treba primijeniti prema radniku.

#### **XV. POSTUPAK UTVRĐIVANJA POVREDE RADNE OBVEZE**

##### **Članak 86.**

Postupak utvrđivanja povrede radne obveze pokreće se pisanom prijavom ili usmenom prijavom danom na zapisnik zbog povrede radne obveze radnika, a na temelju spoznaja o činjenicama povrede radnih obveza. Prijava se podnosi ovlaštenoj osobi za zastupanje kod poslodavca.

Prijavu iz prethodnog stavka može podnijeti svaki radnik poslodavca, te osoba koja ima opravdan pravni interes.

Radnici poslodavca su dužni neposredno nakon saznanja za povredu, a najkasnije u roku 15 dana, podnijeti prijavu iz stavka 1. ovog članka jer u protivnom čine težu povredu radne obveze.

Prijava zbog povrede radne obveze mora sadržavati:

- ime i prezime radnika protiv kojeg se zahtijeva pokretanje postupka
- opis i vrijeme učinjene povrede
- činjenice koje su od važnosti za utvrđivanje povrede radne obveze.

### **Članak 87.**

Prijava zbog povrede radne obveze odbaciti će se ukoliko prijavljeno djelo ne predstavlja djelo u smislu članka 82. i članka 83. ovog Pravilnika ili ako se utvrdi da navodi u prijavi nisu točni ili da nisu potkrijepljeni odgovarajućim dokazima.

### **Članak 88.**

Ako se ocijeni da je prijava zbog povrede radne obveze osnovana, najkasnije u roku 15 dana od dana podnošenja prijave zbog povrede radne obveze, pisanim putem će se pozvati radnika na iznošenje svoje obrane, osim u slučaju da je već donijeta odluka povodom pritužbe poslodavcu radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu.

Ne iznošenje obrane radnika na način da istu odbije iznijeti ili da se ogluši na poziv za davanje obrane ne smatra se priznavanjem navoda iz prijave zbog povrede radne obveze, što ne utječe na konačno donošenje odluke u postupku utvrđenja povrede obveze iz radnog odnosa.

### **Članak 89.**

Ovlaštena osoba za provođenje postupka utvrđivanja povrede radne obveze dužna je tijekom cijelog postupka utvrđivanja povrede radne obveze prikupljati dokaze radi provjere činjeničnih navoda iz podnesene prijave, prilikom kojeg prikupljanja je dužno s jednakom pažnjom ispitivati i utvrđivati činjenice koje terete radnika, kao i one koje mu idu u korist.

Dokaz saslušanjem svjedoka provodi se uzimanjem iskaza svjedoka na zapisnik pred ovlaštenom osobom za provođenje postupka utvrđivanja povrede radne obveze i jednim ili više svjedoka, te se nakon tako danog iskaza na zapisnik, isti zapisnik ovjerava potpisima prisutnih osoba.

### **Članak 90.**

Radnik ima pravo prisustvovati svim radnjama koje se tijekom postupka provode, kao i pravo upoznavanja i razgledavanja svih spisa i predmeta koji imaju služiti kao dokaz u postupku utvrđenja povrede obveze iz radnog odnosa.

### **Članak 91.**

Ako se nakon provedenog dokaznog postupka utvrdi da radnik nije učinio povredu radne obveze koja mu se stavlja na teret ili da postoje okolnosti koje isključuju njegovu odgovornost ili da nema dokaza o učinjenoj povredi radne obveze donosi odluku kojom se radnik oslobađa odgovornosti za povredu obveze iz radnog odnosa.

Ako se temeljem provedene rasprave utvrdi da je radnik učinio povredu radne obveze i da je za njeno izvršenje odgovoran donijet će se odluka o izricanju odgovarajuće mjere primjenom odredbi ovog Pravilnika.

### **Članak 92.**

Odluka o utvrđenju povrede radne obveze i izricanju mjere mora biti u pisanom obliku. Odluka ima uvod, izreku, obrazloženje i uputu o pravnom lijeku.



### **Članak 93.**

Odluka se dostavlja radniku prema pravilima o dostavi utvrđenim ovim Pravilnikom.

### **Članak 94.**

Ako radnik smatra da mu je odlukom poslodavac povrijedio njegovo pravo iz radnog odnosa, može u roku 15 dana od dana dostave iste odluke podnijeti poslodavcu zahtjev za zaštitu prava.

Podneseni zahtjev za zaštitu prava ne odgađa izvršenje izrečene mjere.

### **Članak 95.**

Poslodavac nije dužan donijeti odluku o podnesenom zahtjevu za zaštitu prava.

Neppravovremeno podnesen zahtjev za zaštitu prava ili zahtjev za zaštitu prava koji je podnesen od neovlaštene osobe odbaciti će se.

## **XVI. EVIDENCIJA POSTUPAKA ZA UTVRĐIVANJE POVREDE RADNE OBVEZE**

### **Članak 96.**

O postupcima za utvrđivanje povrede radne obveze poslodavac vodi posebnu evidenciju.

Evidencija postupaka za utvrđivanje povrede radne obveze sadrži:

- ime i prezime radnika protiv kojeg se vodio postupak za utvrđivanje povrede radne obveze
- opis poslova na kojima radi
- odluku kojom se utvrđuje povreda radne obveze, te izriče mjera.

### **Članak 97.**

Pravo na pokretanje i vođenje postupka za utvrđivanje povrede radne obveze zastarijeva u roku 6 mjeseci od dana saznanja za povredu, odnosno istekom roka od 1 godine od dana učinjene povrede.

Ako radnja kojom je počinjena povreda radne obveze povlači kaznenu odgovornost pravo na pokretanje i vođenje postupka za utvrđivanje povrede radne obveze i pravo na izricanje mjera zastarijeva u roku od 1 godine od dana saznanja za povredu i počinitelja, ali se taj postupak ne može voditi nakon što nastupi zastara prava na kazneni progon.

## **XVII. POJEDINAČNA ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU**

### **Članak 98.**

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

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 podjednako odgovorni i štetu naknaduju u jednakim dijelovima.

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

Radnik koji na radu ili u vezi 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.

## **XVIII. POSTUPAK ZA NAKNADU ŠTETE**

### **Članak 99.**

Svaki radnik dužan je osobno ili putem neposredno nadređene osobe prijaviti štetu nastalu kod poslodavca.

Prijava se podnosi pisanim putem ili usmeno – davanjem izjave na zapisnik uz prisustvo svjedoka.

### **Članak 100.**

Postupak utvrđivanja odgovornosti za štetu radnika provodi se primjenom odredbi ovog Pravilnika koje uređuju postupak utvrđivanja povrede radne obveze.

### **Članak 101.**

Pretpostavke odgovornosti radnika za štetu su:

- da je počinjena šteta imovinska (umanjenje imovine i sprječavanje njezina povećanja) ili neimovinska (povreda prava osobnosti)
- da je šteta nastala na radu ili u vezi s radom određenim činom ili propustom radnje radnika ili dužnosti na koju je bio obvezan, odnosno ako radnja nije izvršena na način i u vrijeme kako je to radnik bio obvezan učiniti
- da postoji odgovornost radnika za nastalu štetu.

### **Članak 102.**

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti oštećene stvari, a ako to nije moguće, procjenom vrijednosti oštećene stvari po stručnom povjerenstvu sastavljenom iz redova radnika koji prema osobnim svojstvima i kvalifikacijama su sposobni nepristrano, neovisno i stručno procijeniti visinu nastale štete.

Stručno povjerenstvo iz prethodnog stavka imenuje se odlukom ravnatelja, koja odluka se po donošenju, bez odgode, dostavlja članovima povjerenstva uz naznaku u kojem roku su dužni pristupiti poduzimanju radnji potrebnih za utvrđenje visine štete. Imenovani članovi su dužni postupiti po takvoj odluci.

Ukoliko imenovani član stručnog povjerenstva smatra da postoje razlozi koji dovode u sumnju njegovu pristranost u postupku utvrđivanja štete, dužan je, bez odgode, o istim razlozima pisano izvijestiti ravnatelja.

Ako se šteta ne može utvrditi putem stručnog povjerenstva, poslodavac može zatražiti utvrđenje štete i od osoba koje nisu zaposlene kod njega, koje osobe moraju biti nepristrane, neovisne i stručne, a može zatražiti i vještačenje.

## **XIX. ODGOVORNOST POSLODAVCA**

### **Članak 103.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

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

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

## **XX. PRESTANAK UGOVORA O RADU I OTKAZNI ROKOVI**

### **Članak 104.**

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore, sukladno zakonu
- sporazumom radnika i poslodavca
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu radi potpunog gubitka radne sposobnosti
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

### **Članak 105.**

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

### **Članak 106.**

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

### **Članak 107.**

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, tehničkih 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**)

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

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

#### **Članak 108.**

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (**izvanredni otkaz**), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

#### **Članak 109.**

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 ponavljanja povrede, 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.

#### **Članak 110.**

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

#### **Članak 111.**

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

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 6 mjeseci od dana uručenja 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 ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

## Članak 112.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

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 u stavku 1. i 2. ovoga članka.

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

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

Ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca, od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

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

## Članak 113.

Odredbe ovoga Pravilnika 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 u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog 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 osam dana.

## Članak 114.

Odluke o pravima i obvezama radnika, poslodavca, uključujući i odluku o otkazu ugovora o radu, dostavljaju se radnicima u poslovnim prostorima poslodavca, za radnog vremena. Kada radnik odbije primitak na mjestu rada, odnosno u prostorijama poslodavca, osoba koja mu taj akt uručuje naznačit će to na aktu uz potpis i datum odbijanja primitka. U tom slučaju smatra se da je dostava odluke izvršena danom koji je naznačen kao datum odbijanja primitka odluke.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika navedenu u ugovoru o radu koji je potpisao sa poslodavcem te koja se vodi u evidenciji koju o radnicima vodi poslodavac. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član kućanstva radnika.

Ako dostava ne uspije na način iz stavka 2. ovog članka, odluka o pravu i obvezi radnika ističe se na oglasnoj ploči poslodavca. Protekom roka od tri dana smatra se da je odluka o pravu, odnosno obvezi radnika dostavljena radniku. Ovlaštena osoba poslodavca će na primjerku istaknute odluke zabilježiti podatke o njezinom isticanju, roku tijekom kojeg je odluka bila istaknuta te utvrđenje da se protekom toga roka odluka smatra dostavljenom radniku.

### **Otpremnina**

#### **Članak 115.**

Otpremnina se uređuje sukladno Zakonu o radu i poreznim propisima.

## **XXI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

#### **Članak 116.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje poslodavac snosi troškove službenog puta u cijelosti.

#### **Članak 117.**

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi po prijednim kilometrima pod uvjetima i na način koje osnivači primjenjuju za svoje zaposlenike, a najviše u iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez na dohodak.

#### **Članak 118.**

Radniku ili njegovoj obitelji može se temeljem odluke ravnatelja isplatiti potpora u slučaju:

- smrti radnika
- smrti člana uže obitelji radnika
- nastanka teške invalidnosti radnika
- privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti u trajanju dužem od 90 dana, u visini neoporezivog dijela prema Zakonu o porezu na dohodak.

## **XXII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA**

#### **Članak 119.**

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 zakonima.

Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je na osnovi rase 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.

Diskriminacijom iz stavka 1. ovog članka smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 2. ovog članka kao i stavljanje u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove iz stavka 2. ovog članka

Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je kako u pogledu radnika, tako i u pogledu osobe koja traži zaposlenje kod poslodavca.

Poslodavac je dužan zaštititi osobe iz stavka 4. ovog članka 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, u skladu s mjerodavnim zakonima.

### **Članak 120.**

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe poslodavcu radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u daljnjem tekstu: pritužba).

Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik.

### **Članak 121.**

Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika.

Po zaprimanju pritužbe ovlaštena osoba je dužna u roku od 3 dana od dana zaprimanja pritužbe istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U postupku ispitivanja pritužbe ovlaštena osoba ispitati će podnositelja pritužbe, radnika na kojeg se pritužba odnosi te po potrebi provesti saslušanja drugih radnika koji bi mogli imati neposredna saznanja o navodima pritužbe.

O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se odgovarajući zapisnik.

U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, ovlaštena osoba će tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti poslodavcu mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojeg je pritužba podnesena, uključujući i privremeni premještaj.

### **Članak 122.**

U slučaju da se nakon provedenog postupka utvrdi osnovanost pritužbe, poslodavac je dužan bez odgode pokrenuti postupak utvrđenja povrede radne obveze te u istom koristiti sve nalaze prikupljene u postupku utvrđivanja osnovanosti pritužbe.

### **Članak 123.**

Podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni.

## XXIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

### Članak 124.

U pogledu sudjelovanja radnika u odlučivanju, primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

## XXIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 125.

Za slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu, ugovora o radu, odluka i akata poslodavca.

Ovaj Pravilnik mijenja se i nadopunjuje na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Tumačenje odredbi ovog Pravilnika daje poslodavac.

### Članak 126.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu protekom roka osam dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca, te se primjenjuje sa istim danom.

Osijek, 19. 06. 2020.

**Kulturni centar Osijek**  
Osijek, Ulica kneza Trpimira 2/A  
OIB: 32129097612

Ravnatelj Kulturnog centra Osijek  
Ivan Kristijan Majić

Gradonačelnik Grada Osijeka Rješenjem o davanju prethodnog mišljenja na ovaj pravilnik  
KLASA: 023-05/20-01/5 URBROJ 2158/01-02-20-7, od 17. 06. 2020., dao je prethodno pozitivno  
mišljenje.

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Kulturnog centra od 18. 06. do 27. 06. 2020.

**Kulturni centar Osijek**  
Osijek, Ulica kneza Trpimira 2/A  
OIB: 32129097612

Ravnatelj Kulturnog centra Osijek  
Ivan Kristijan Majić



Na temelju članka 34. stavka 1. točke 27. Statuta Grada Osijeka (Službeni glasnik Grada Osijeka br. 6/01, 3/03, 1A/05, 8/05, 2/09, 9/09, 13/09, 9/13, 11/13-pročišćeni tekst, 12/17, 2/18, 2/20 i 3/20) Gradonačelnik Grada Osijeka 23. prosinca 2020., donosi

## **RJEŠENJE**

### **o davanju prethodnog mišljenja na Izmjenu Pravilnika o radu Kulturnog centra Osijek**

I.

Gradonačelnik Grada Osijeka daje pozitivno prethodno mišljenje na Izmjenu Pravilnika o radu Kulturnog centra Osijek.

II.

Izmjena Pravilnika o radu Kulturnog centra Osijek prilaže se uz ovo rješenje.

III.

Ovo rješenje stupa na snagu danom donošenja.

KLASA: 023-05/20-01/5  
URBROJ: 2158/01-02-20-14  
Osijek, 23. prosinca 2020.

Gradonačelnik  
Ivan Vrkić, dipl.iur., v.r.

Za točnost otpravka  
pročelnica Ureda Grada

Marija Garić, dipl.iur.





Na temelju članka 32. stavka 1. točke 3. i stavka 2. Statuta Kulturnog centra Osijek, donesenog 6. rujna 2019. uz prethodnu suglasnost Gradskog vijeća Grada Osijeka od 11. listopada 2019., Rješenje o davanju suglasnosti na Statut Kulturnog centra Osijek (Službeni glasnik Grada Osijeka br. 14/19) ravnatelj Kulturnog centra Osijek 24. 12. 2020., donosi

## IZMJENU PRAVILNIKA O RADU KULTURNOG CENTRA OSIJEK

### Članak 1.

Pravilnik o radu od 19. lipnja 2020., na koji je prethodnu suglasnost dao Gradonačelnik Grada Osijeka Rješenjem o davanju prethodnog mišljenja (023-05/20-01/5; URBROJ 2158/01-02-20-7 OD 17, lipnja 2020.) mijenja se sukladno ovoj izmjeni.

### Članak 2.

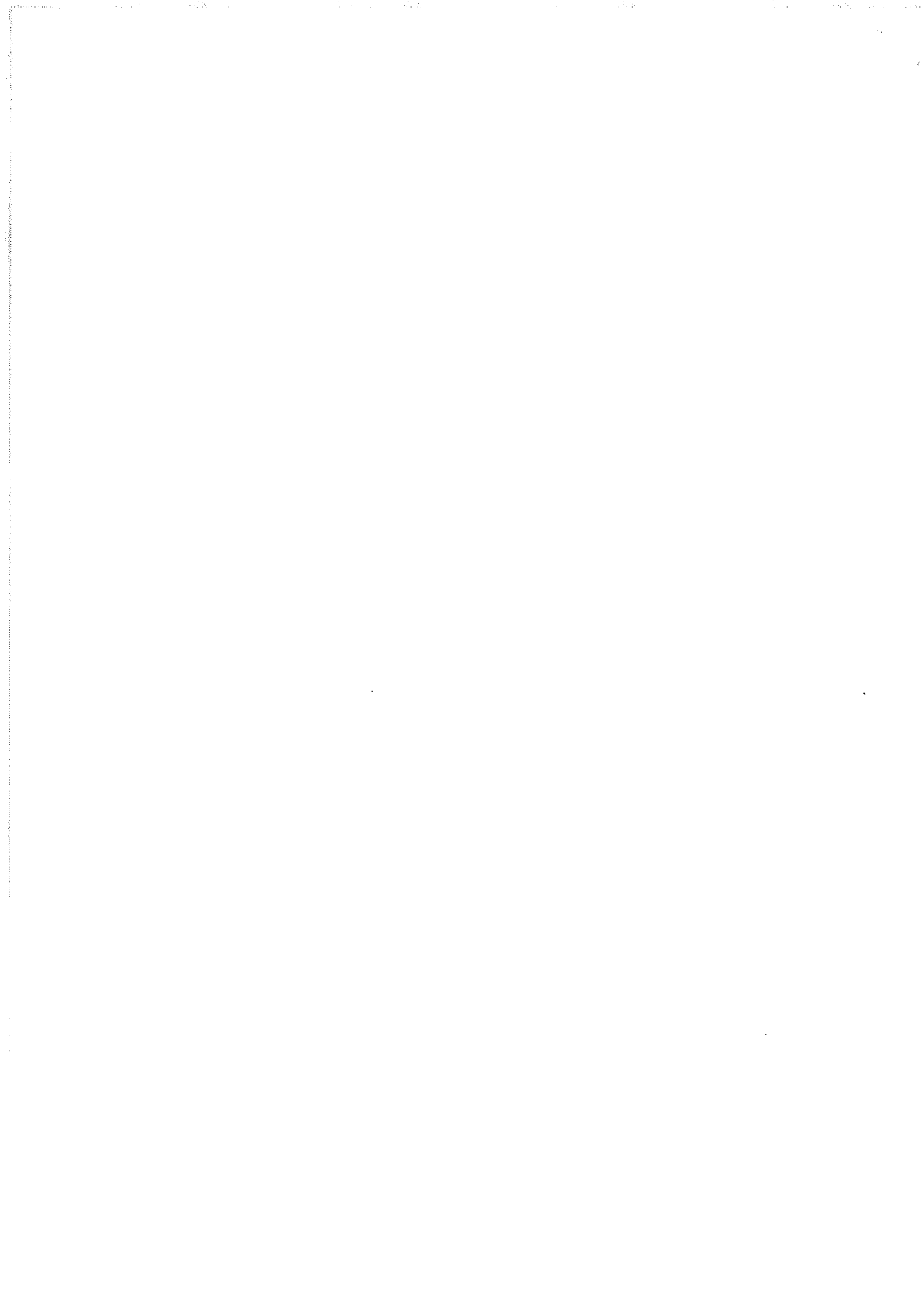
Članak 49. mijenja se i glasi:

„Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta radnika određuju se kako slijedi:

Red. Broj	Naziv radnog mjesta	Koeficijent	Potrebna stručna sprema	Potrebno studijsko usmjerenje	Broj Izvršitelja
1.	RAVNATELJ	3,65	VSS	društveno humanističko	1
2.	STRUČNI SURADNIK-MENTOR	2,69	VSS	društveno-humanističko	1
3.	STRUČNI SURADNIK ZA KOMUNIKACIJU	2,08	VSS	Kulturologija ili studiji umjetničkih akademija	1
4.	VODITELJ UREDA	1,65	SSS	ekonomska ili upravno-birotehnička škola	1
5.	DOMAR	1,30	SSS	Strojarsko-tehnička škola	1

”

### Članak 3.




U ostalom djelu Pravilnik o radu Kulturnog centra ostaje Osijek ostaje nepromijenjen.

#### Članak 4.

Ova Izmjena pravilnika o radu stupaju na snagu protekom roka osam dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca, te se primjenjuju s istim danom.

Osijek, 24. 12. 2020.

**Kulturni centar Osijek**  
Osijek, Ulica kneza Trpimira 2/A  
OIB: 32129097612

  
Ravnatelj Kulturnog centra Osijek  
Ivan Kristijan Majić

Gradonačelnik Grada Osijeka Rješenjem o davanju prethodnog mišljenja na ovaj pravilnik  
KLASA: 601-02/20-01/1 URBROJ 2158/01-02-20-12, od 23. 12. 2020.,  
dao je prethodno pozitivno mišljenje.

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Kulturnog centra od 24. 12. do 31. 12. 2020.

**Kulturni centar Osijek**  
Osijek, Ulica kneza Trpimira 2/A  
OIB: 32129097612

Ravnatelj Kulturnog centra Osijek  
Ivan Kristijan Majić

