



REPUBLIKA HRVATSKA
PRIMORSKO-GORANSKA ŽUPANIJA
GRAD RIJEKA

Gradonačelnik

KLASA: 024-02/23-01/105-47
URBROJ: 2170-1-02-00-23-22
Rijeka, 23. 10. 2023.

Gradonačelnik je 23. listopada 2023. godine donio sljedeći

z a k l j u č a k

Daje se prethodna suglasnost Upravnom vijeću Centra za pružanje usluga u zajednici Tić Rijeka na Prijedlog pravilnika o radu Centra za pružanje usluga u zajednici Tić Rijeka koji je Upravno vijeće utvrdilo na 8. sjednici održanoj dana 19.10.2023. godine.



GRADONAČELNIK


Marko FILIPOVIĆ

Dostaviti:

1. Upravni odjel za zdravstvo, socijalnu zaštitu
i unapređenje kvalitete života, n/r Karle Mušković
i Anite Krištofić



REPUBLIKA HRVATSKA
PRIMORSKO-GORANSKA ŽUPANIJA
GRAD RIJEKA

Upravni odjel za zdravstvo, socijalnu
zaštitu i unapređenje kvalitete života

KLASA: 500-02/23-02/70

URBROJ: 2170-1-10-00-23-1

Rijeka, 23.10.2023.

GRADONAČELNIKU GRADA RIJEKE
na razmatranje i usvajanje

**PREDMET: Prijedlog zaključka o davanju prethodne suglasnosti
Gradonačelnika na Prijedlog Pravilnika o radu Centra za pružanje
usluga u zajednici Tić Rijeka**

Pripremili:
Anita Krištofić
Centar Tić Rijeka

Privremena pročelnica

Karla Mušković



K. Mušković

Obrazloženje
prijedloga zaključka o davanju prethodne suglasnosti Gradonačelnika
na Prijedlog Pravilnika o radu Centra za pružanje usluga u zajednici Tić Rijeka

Sukladno članku 48. Stavku 1. Statuta Centra za pružanje usluga u zajednici Tić Rijeka (u daljnjem tekstu: Ustanova), opći akti Ustanove su Statut, Pravilnik o radu, Pravilnik o unutarnjoj sistematizaciji Ustanove i drugi opći akti koji se donose na temelju Statuta.

Nadalje, u stavku 2. istoga članka, propisano je da Statut, Pravilnik o radu i Pravilnik o unutarnjoj sistematizaciji Ustanove donosi Upravno vijeće na način propisan Statutom, dok je stavkom 3. istoga članka, propisano da druge opće akte donosi ravnatelj, uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.

Člankom 17. Statuta utvrđene su ovlasti Upravnog vijeća, te je u stavku 1. podstavku 2. istoga članka, propisano da Upravno vijeće donosi Pravilnik o radu i Pravilnik o unutarnjoj sistematizaciji Ustanove, uz prethodnu suglasnost Gradonačelnika.

Predloženim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Ustanova kao poslodavac uređuje zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, organizaciju rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije, odmora i dopuste, prava i obveze iz radnog odnosa, prestanak ugovora o radu, plaće i ostala primanja iz radnog odnosa te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Centru.

- Predloženi Pravilnik podijeljen je na XVI. Glava;
- I. Opće odredbe
 - II. Zasnivanje radnog odnosa
 - III. Sklapanje ugovora o radu
 - IV. Stručno usavršavanje
 - V. Radno vrijeme
 - VI. Odmori i dopusti
 - VII. Zaštita radnika
 - VIII. Prava i obveze iz radnog odnosa
 - IX. Naknada štete
 - X. Prestanak ugovora o radu
 - XI. Radni odnos stranih državljana
 - XII. Plaće, naknade plaća i druga materijalna prava radnika
 - XIII. Djelovanje i uvjeti sindikalnog rada
 - XIV. Organizacija rada
 - XV. Ostvarivanje prava i obveza i radnog odnosa
 - XVI. Prijelazne i zaključne odredbe

Obzirom da je u međuvremenu, stupio na snagu novi Statut Ustanove, predloženi je Pravilnik valjalo uskladiti s odredbama novoga Statuta.

Nadalje, sukladno odredbama članka 19. Zakona o proračunu („Narodne novine“ broj 144/21) i članka 13. Uredbe o postupku davanja iskaza o procjeni fiskalnog učinka („Narodne novine“ broj 101/22) te Nalogu Gradonačelnika KLASA: 024-03/22-04/1, URBR: 2170-1-15-00-22-82 od 19.01.2022. i Izmjeni Naloga KLASA: 024-03/22-04/1, URBR: 2170-1-15-00-22-126 od 22.07.2022., sastavni dio ovoga materijala je i Izjava o procjeni fiskalnog učinka.

U prijelaznim i završnim odredbama, utvrđeno je da stupanjem na snagu Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Dječjeg doma Tić Rijeka od 24.10.2016. godine, Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 26. svibnja 2022. godine te Odluka o utvrđivanju koeficijenta složenosti poslova ravnatelja Dječjeg doma „Tić“ Rijeka od 24.11.2016. godine.

Slijedom navedenog, predlažemo Gradonačelniku Grada Rijeke, donošenje sljedećeg

z a k l j u č k a

Daje se prethodna suglasnost Upravnom vijeću Centra za pružanje usluga u zajednici Tić Rijeka na Prijedlog Pravilnika o radu Centra za pružanje usluga u zajednici Tić Rijeka koji je Upravno vijeće utvrdilo na 8. sjednici održanoj dana 19.10.2023. godine.



CENTAR ZA PRUŽANJE USLUGA U ZAJEDNICI TIĆ RIJEKA

Adresa: Beli Kamik 11, 51000 Rijeka; tel. 051/215-670, fax. 051/215-678

www.tic-za-djecu.hr, e-mail: tic@tic-za-djecu.hr

KLASA:007-02/23-02/2
URBROJ:2170-1-26-23-1
Rijeka, 19.10.2023.

GRAD RIJEKA
UPRAVNI ODJEL ZA ZDRAVSTVO, SOCIJALNU ZAŠTITU
I UNAPREĐENJE KVALITETE ŽIVOTA
KORZO 16
51000 RIJEKA

PREDMET: Prijedlog Pravilnika o radu Centra za pružanje usluga u zajednici Tić s izjavom o procjeni fiskalnog učinka

Sukladno članku 48. Stavku 1. Statuta Centra za pružanje usluga u zajednici Tić (u daljnjem tekstu: Ustanova), opći akti Ustanove su Statut, Pravilnik o radu, Pravilnik o unutarnjoj sistematizaciji Ustanove i drugi opći akti koji se donose na temelju Statuta.

Nadalje, u stavku 2. istoga članka, propisano je da Statut, Pravilnik o radu i Pravilnik o unutarnjoj sistematizaciji Ustanove donosi Upravno vijeće na način propisan Statutom, dok je stavkom 3. istoga članka, propisano da druge opće akte donosi ravnatelj, uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.

Člankom 17. Statuta utvrđene su ovlasti Upravnog vijeća, te je u stavku 1. podstavku 2. istoga članka, propisano da Upravno vijeće donosi Pravilnik o radu i Pravilnik o unutarnjoj sistematizaciji Ustanove, uz prethodnu suglasnost Gradonačelnika.

Nadalje, sukladno odredbama članka 19. Zakona o proračunu („Narodne novine“ broj 144/21) i članka 13. Uredbe o postupku davanja iskaza o procjeni fiskalnog učinka („Narodne novine“ broj 101/22) te Nalogu Gradonačelnika KLASA: 024-03/22-04/1, URBR: 2170-1-15-00-22-82 od 19.01.2022. i Izmjeni Naloga KLASA: 024-03/22-04/1, URBR: 2170-1-15-00-22-126 od 22.07.2022., dostavlja se na mišljenje nadležnom upravnom tijelu proračunskog korisnika Izjava o procjeni fiskalnog učinka.

Sukladno navedenom dostavljamo na daljnji postupak cjelokupni materijal vezan za prethodnu suglasnost Gradonačelnika Grada Rijeke, a u odnosu na Prijedlog Pravilnika o radu Centra za pružanje usluga u zajednici Tić.

S poštovanjem,



Predsjednica Upravnog vijeća

Jasna Kalanj

U prilogu:

1. Obrazloženje Prijedloga Pravilnika o radu Centra za pružanje usluga u zajednici Tić
2. Odluka Upravnog vijeća od 19.10.2023. godine
3. Prijedlog Pravilnika o radu Centra za pružanje usluga u zajednici Tić
4. Izjavu o procjeni fiskalnog učinka

Obrazloženje prijedloga Pravilnika o radu Centra za pružanje usluga u zajednici Tić

Sukladno članku 48. Stavku 1. Statuta Centra za pružanje usluga u zajednici Tić (u daljnjem tekstu: Ustanova), opći akti Ustanove su Statut, Pravilnik o radu, Pravilnik o unutarnjoj sistematizaciji Ustanove i drugi opći akti koji se donose na temelju Statuta.

Nadalje, u stavku 2. istoga članka, propisano je da Statut, Pravilnik o radu i Pravilnik o unutarnjoj sistematizaciji Ustanove donosi Upravno vijeće na način propisan Statutom, dok je stavkom 3. istoga članka, propisano da druge opće akte donosi ravnatelj, uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.

Člankom 17. Statuta utvrđene su ovlasti Upravnog vijeća, te je u stavku 1. podstavku 2. istoga članka, propisano da Upravno vijeće donosi Pravilnik o radu i Pravilnik o unutarnjoj sistematizaciji Ustanove, uz prethodnu suglasnost Gradonačelnika.

Predloženim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Ustanova kao poslodavac uređuje zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, organizaciju rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije, odmora i dopuste, prava i obveze iz radnog odnosa, prestanak ugovora o radu, plaće i ostala primanja iz radnog odnosa te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Centru.

Predloženi Pravilnik podijeljen je na XVI. Glava;

- I. Opće odredbe
- II. Zasnivanje radnog odnosa
- III. Sklapanje ugovora o radu
- IV. Stručno usavršavanje
- V. Radno vrijeme
- VI. Odmori i dopusti
- VII. Zaštita radnika
- VIII. Prava i obveze iz radnog odnosa
- IX. Naknada štete
- X. Prestanak ugovora o radu
- XI. Radni odnos stranih državljana
- XII. Plaće, naknada plaća i druga materijalna prava radnika
- XIII. Djelovanje i uvjeti sindikalnog rada
- XIV. Organizacija rada
- XV. Ostvarivanje prava i obveza i radnog odnosa
- XVI. Prijelazne i završne odredbe

Obzirom da je u međuvremenu, stupio na snagu novi Statut Ustanove, predloženi je Pravilnik valjalo uskladiti s odredbama novoga Statuta.

Nadalje, sukladno odredbama članka 19. Zakona o proračunu („Narodne novine“ broj 144/21) i članka 13. Uredbe o postupku davanja iskaza o procjeni fiskalnog učinka („Narodne novine“ broj 101/22) te Nalogu Gradonačelnika KLASA: 024-03/22-04/1, URBR: 2170-1-15-00-22-82 od 19.01.2022. i Izmjeni Naloga KLASA: 024-03/22-04/1, URBR: 2170-1-15-00-22-126 od 22.07.2022., sastavni dio ovog Obrazloženja je i Izjava o procjeni fiskalnog učinka.

U prijelaznim i završnim odredbama, utvrđeno je da stupanjem na snagu Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Dječjeg doma Tić Rijeka od 24.10.2016. godine, Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 26. svibnja 2022. godine te Odluka o utvrđivanju koeficijenta složenosti poslova ravnatelja Dječjeg doma „Tić“ Rijeka od 24.11.2016. godine.

Temeljem odredbe članka 26. i članka 27. Zakona o radu ("Narodne novine" br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23) i odredbi članka 17. i članka 48. st. 2. Statuta Centra za pružanje usluga u zajednici Tić Rijeka, na sjednici održanoj dana _____, Upravno vijeće donijelo je

PRAVILNIK O RADU CENTRA ZA PRUŽANJE USLUGA U ZAJEDNICI TIĆ RIJEKA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Centar za pružanje usluga u zajednici Tić Rijeka (u daljnjem tekstu: Centar ili Poslodavac) kao poslodavac uređuje zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, organizaciju rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije, odmora i dopuste, prava i obveze iz radnog odnosa, prestanak ugovora o radu, plaće i ostala primanja iz radnog odnosa te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Centru.

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

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su s Poslodavcem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, ili nepunim te skraćenim radnim vremenom i radnike koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

Članak 3.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu i ugovora o radu.

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovoga Pravilnika, drugog općeg akta te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Ako je neko pravo radnika različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije propisano.

Članak 4.

U ime Centra, odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa donosi ravnatelj Centra.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način i uz uvjete propisane Zakonom o radu, drugim zakonima i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos u Centru.

Odluka o zasnivanju radnog odnosa

Članak 6.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi ravnatelj nakon potpisanog obrasca fiskalnog učinka.

U odluci o potrebi zasnivanja radnog odnosa odnosno natječaju navodi se i rok za podnošenje prijave koji ne može biti kraći od osam dana.

Ravnatelj može odlučiti da natječaj za zasnivanje radnog odnosa radnika objavi u javnom glasilu.

Odluku o izboru kandidata donosi ravnatelj u roku do 30 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave.

Prethodna provjera radnih sposobnosti

Članak 7.

Prije donošenja odluke o izboru mogu se provjeriti radne sposobnosti kandidata na način ovisan o sadržaju poslova koje bi kandidat trebao obavljati.

Provjeru sposobnosti vrši osoba ili komisija koju imenuje ravnatelj, a o rezultatima provjere sastavlja zapisnik i dostavlja ga ravnatelju.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Oblik i sadržaj ugovora o radu

Članak 8.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku s obveznim sadržajem utvrđenim Zakonom o radu.

Umjesto odredaba o trajanju plaćenog godišnjeg odmora, otkaznim rokovima, osnovnoj plaći, dodacima na plaću, razdobljima isplate primanja i trajanja redovitog radnog dana ili tjedna, ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe ovog Pravilnika.

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba Pravilnika o radu te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Opis poslova svakog pojedinog radnog mjesta utvrđen je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i čini sastavni dio ugovora o radu.

Članak 9.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se donijeti odluka o provjeri zdravstvene sposobnosti radnika, a obvezna je u slučaju kada se radi o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

Članak 10.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan utvrđen ugovorom o radu s kojim danom zasniva radni odnos i stječe prava i obveze iz radnog odnosa.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u akte Centra kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa, organizacija rada i zaštita zdravlja i sigurnosti na radu.

Probni rad

Članak 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Ako posebnim zakonom nije drugačije utvrđeno probni rad može trajati najviše:

- do tri mjeseca za radnike koji se na rad primaju na neodređeno vrijeme
- do mjesec dana za radnike koji se na rad primaju na određeno vrijeme duže od šest mjeseci.

Probni rad ne može se ugovoriti s pripravnikom.

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

Članak 12.

Za vrijeme probnog rada radnika ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća u vezi s njegovim radom i usvojenim znanjem.

Probni rad radnika prati i ocjenu o njegovu radu donosi stručni tim od tri člana, a kojega imenuje ravnatelj.

U stručnom timu iz stavka 2. ovoga članka obvezno se nalazi neposredno nadređeni radnik te jedan radnik koji mora imati najmanje istu stručnu spremu koja se traži za radno mjesto na koje je raspoređen radnik na probnome radu.

Ako stručni tim ocijeni da osoba na probnome radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada, odnosno da njezine radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, dostavit će prijedlog o prestanku rada ravnatelju, najkasnije 10 dana prije isteka probnog rada.

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

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

Ako Poslodavac ne dostavi radniku otkaz iz stavka 5. ovoga članka najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 13.

Ugovor o radu može se, iznimno, sklopiti na određeno vrijeme u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu i drugim zakonima.

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

Vježbenici

Članak 14.

Ravnatelj može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanje za koje se školovala zaposliti kao vježbenika.

Poslodavac je dužan primiti na obvezni vježbenički staž stručne radnike i to sklapanjem ugovora o radu.

Članak 15.

S vježbenikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme.

Članak 16.

Ako posebnim propisom nije drukčije utvrđeno vježbenički staž može trajati najviše:
- 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta za koje je uvjet srednjoškolsko obrazovanje,

- 20 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta za koje je uvjet viša i visoka stručna sprema prema ranije važećim propisima završen stručni studij ili preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Nakon isteka godine dana obavljenog vježbeničkog staža stručni radnici stječu pravo polaganja stručnog ispita pred ispitnim povjerenstvom ministarstva nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Ako vježbenik položi stručni ispit prije isteka roka iz stavka 1. ovog članka može ostati u svojstvu vježbenika do isteka tog roka.

Članak 17.

Vježbeniku se određuje stručna osoba (mentor) koja prati njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

Mentora određuje ravnatelj Centra.

U slučaju da se program stručnog osposobljavanja vježbenika ne može provesti u Centru vježbenik se može privremeno uputiti na osposobljavanje u druga državna tijela ili pravne osobe, zdravstva, odgoja, obrazovanja, pravosuđa kao i u drugim pravnim osobama koje obavljaju poslove socijalne skrbi.

Članak 18.

Nakon završetka vježbeničkog staža, vježbenik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Prije polaganja stručnog ispita vježbenik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:

- pet radnih dana ako se osposobljava za poslove srednje stručne spreme
- sedam radnih dana ako se osposobljava za poslove više stručne spreme
- deset radnih dana ako se osposobljava za poslove visoke stručne spreme.

Troškove polaganja stručnog ispita podmiruje Poslodavac.

Članak 19.

Ako vježbenik ne položi stručni ispit u prvome pokušaju, ima pravo polagati još jednom u roku koji može bit kraći od 15 dana i ako ni tada ne položi, prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana za polaganje ispita.

IV. STRUČNO USAVRŠAVANJE

Članak 20.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, stručno usavršavanje za potrebe obavljanja poslova odgovarajuće struke odnosno radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.

Stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka, odnosi se na unaprjeđivanje postojećih i stjecanja novih osobnih stručnih sposobnosti i vještina za potrebe obavljanja poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen, te druge oblike osposobljavanja te stjecanja i usavršavanja stručnih i osobnih sposobnosti i vještina za potrebe obavljanja radnog mjesta.

Ukoliko stručno usavršavanje iz stavka 1. ovog članka ima izravne veze s radom ali nije neophodno za obavljanje poslova na koje je radnik raspoređen, radniku se može omogućiti takvo usavršavanje na trošak poslodavca.

U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, sa radnikom kojem je omogućeno stručno usavršavanje na teret poslodavca, sklopiti će se ugovor kojim će se regulirati međusobna prava i obveze, a koji će posebno sadržavati odredbe o uvjetovanju rada u Centru kroz određeno vrijeme, odnosno odredbe o povratu sredstava utrošenih za trošak stručnog usavršavanja radnika u slučaju nepridržavanja ugovornih obveza.

Odluku o potrebi stručnog usavršavanja u trajanju dužem od 5 dana, donosi ravnatelj uz prethodno mišljenje Stručnog vijeća Centra, vodeći pritom računa o proračunskim sredstvima osiguranim za tu namjenu.

V. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 21.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 dana u tjednu.

Nepuno radno vrijeme

Članak 22.

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

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se s radnikom kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

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.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i zbog privremene odsutnosti radnika koji radi puno radno vrijeme, a čiji se poslovi nisu mogli u cijelosti rasporediti na druge radnike u Centru.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Plaća radnika s nepunim radnim vremenom utvrđuje se razmjerno vremenu koje radnik radi.

Članak 23.

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

Skraćeno radno vrijeme

Članak 24.

Na poslovima na kojima, 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.

Poslovi iz stavka 1. ovog članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 25.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev ravnatelja Centra dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad) s time da ukupni rad radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

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

Ako priroda prijeko potrebe onemogućava uručenje pisanog zahtjeva radniku prije početka prekovremenog rada, prekovremeni se rad može odrediti i usmenim zahtjevom ravnatelja uz potvrdu istog u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Raspored radnog vremena

Članak 26.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored dnevnog, odnosno tjednog radnog vremena ravnatelj može odrediti drugačiji dnevni ili tjedni raspored u okviru petodnevnog radnog tjedna.

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

O rasporedu ili promjeni radnog vremena ravnatelj će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

U Centru nema preraspodjele radnog vremena.

Članak 27.

O svim odlukama o radnom vremenu, radnici se moraju obavijestiti najmanje 7 dana unaprijed, u pisanom obliku, s točno naznačenim satom početka rada, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 28.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme stanke određuje ravnatelj u skladu s potrebama posla.

U pravilu, stanika se ne može odrediti u prva 3 sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Dnevni odmor

Članak 29.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 30.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 48 sati neprekidno. Dani tjednog odmora su u pravilu subota i nedjelja.

Ako radnik radi u dane tjednog odmora, ravnatelj mu je dužan osigurati korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Godišnji odmor

Članak 31.

Radnik ima pravo za svaku kalendarsku godinu na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

U trajanje godišnjeg odmora uračunavaju se radni dani od ponedjeljka do petka, a subote, nedjelje, blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašten liječnik, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, slijepi radnik i darivatelj parenhimnih organa, ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju do najviše 35 radnih dana.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna godišnjeg odmora (20 radnih dana) dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

1. s obzirom na složenost poslova koje radnik obavlja:

- radna mjesta za koje je opći uvjet završen sveučilišni dodiplomski ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, odnosno VSS5 dana
- radna mjesta za koja je opći uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od četiri godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij odnosno VŠŠ4 dana
- radna mjesta za koja je uvjet završeno srednjoškolsko obrazovanje, odnosno VKV i KV 3 dana
- ostali poslovi.....2 dana

2. s obzirom na dužinu radnog staža:

- od 1 do 5 godina 1 dan
- od 5 do 10 godina 2 dana
- od 10 do 15 godina 3 dana
- od 15 do 20 godina 4 dana
- od 20 do 25 godina 5 dana
- od 25 godina do 30 godina 6 dana
- od 30 do 35 godina 8 dana

3. prema postotku povećanje plaće s osnova uvjeta rada:

- 20% 4 dana
- 10% 2 dana

4. s obzirom na posebne međusobno isključive socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku jednog ili više djeteta s invaliditetom 3 dana
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku jednog maloljetnog djeteta 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku dvoje ili više maloljetne djece 3 dana
- radniku s najmanje 70% tjelesnog oštećenja 3 dana
- hrvatskom branitelju iz Domovinskog rata 1 dan

Za vrijeme trajanja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, odnosno najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika.

Radnik se ne može odreći prava na korištenje godišnjeg odmora, ono mu se ne može uskratiti, niti mu se može isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora, a sporazum o odricanju na korištenje godišnjeg odmora i o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora je ništetan.

Članak 32.

Vježbenici imaju pravo na 20 radnih dana godišnjeg odmora, a pravo na godišnji odmor stječu nakon 6 mjeseci vježbeničkog staža.

Članak 33.

Radnik može godišnji odmor koristiti u jednom ili u više dijelova.

Ukoliko radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor mora iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka, radnik može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka, ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, 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.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome obavijesti ravnatelja ili osobu koju ravnatelj za to ovlasti i to najmanje tri dana prije njegova korištenja, osim ako posebno opravdani razlozi to onemogućavaju.

Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje ravnatelj Centra, najkasnije do 15. lipnja tekuće godine, a pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjih odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Centar je dužan najmanje 15 dana prije korištenje godišnjeg odmora obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

Raspored godišnjeg odmora

Članak 34.

Prigodom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, u skladu s potrebama organizacije rada, ravnatelj je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu, prikupiti njihove prijedloge.

Članak 35.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, a na temelju ravnateljeve odluke.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.

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

Troškovima iz stavka 4. 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.

Članak 36.

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

Članak 37.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan u članku 36. ovog Pravilnika ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od 1/12 godišnjeg odmora, određenog u članku 31. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Radniku kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. i 2. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Članak 38.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se sukladno odredbi članka 37. stavka 1. i 3. ovoga Pravilnika, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 39.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), ukupno u trajanju do 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana
- rođenje ili posvojenja djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga,	5 radnih dana
- smrti djeteta, pastorka ili posvojenika,	5 radnih dana
- smrti roditelja, posvojitelja, skrbnika, očuha, maćehe i unuka	5 radnih dana
- smrti brata ili sestre	5 radnih dana
- smrt djeda ili bake te roditelja supružnika ili životnog partnera	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
- za svako dobrovoljno davanje krvi	2 radna dana
- teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, brata ili sestre	3 radna dana
- nastupanje u kulturnim i športskim priredbama	2 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi put	10 radnih dana

- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe radničkog vijeća, sindikalnog rada i drugo 2 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika 5 radnih dana

Dobrovoljni darivatelj krvi ima pravo na plaćeni dopust za svako dobrovoljno darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste kalendarske godine iskoristio po drugim osnovama, a za svako dobrovoljno darivanje krvi kao prvi dan plaćenog dopusta računa se dan kad je službenik dao krv te prvi sljedeći radni dan, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, dani plaćenog dopusta mogu se koristiti naknadno.

Vrijeme korištenja plaćenog dopusta za dobrovoljno davanje krvi odobrit će se po pisanom zahtjevu radnika dobrovoljnog darivatelja krvi i kada je to omogućeno procesom rada.

U svrhu prenatalnog pregleda, trudna radnica ima pravo na dva slobodna dana mjesečno, ali je korištenje tog prava dužna najaviti pisanim putem, najmanje dva dana prije zakazanog termina za prenatalni pregled, te je dužna dostaviti dokaz o toj činjenici.

Za pripremanje i polaganje stručnog ispita propisanog posebnim zakonom, radniku se može odobriti plaćeni dopust u trajanju dužem od propisanog u stavku 1. ovoga članka, ali ne duže od 30 radnih dana.

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.

Članak 40.

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

Ako okolnosti na osnovu kojih radnik ima pravo na plaćeni dopust nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, ukoliko okolnosti iz članka 39. stavka 1. točke 3. do 7. ovog Pravilnika (smrtni slučajevi), 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 plaćenog dopusta, radnik je dužan vratiti se na rad onoga dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta.

Dio godišnjeg odmora koji nije iskorišten zbog razloga iz stavka 3. ovoga članka, radniku će se omogućiti da ga koristi naknadno.

Članak 41.

Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

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

Članak 42.

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

Neplaćeni dopust

Članak 43.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust u kalendarskoj godini za potrebe općeg ili stručnog školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe i to:

- za pripremanje i polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima - 10 radnih dana,

- za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima - 5 radnih dana,
- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina - 2 radna dana.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti i u duljem trajanju.

Članak 44.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

Odluku o odobrenju neplaćenog dopusta donosi ravnatelj.

VII. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 45.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomičan gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti ravnatelj je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 46.

Kada se tijekom radnikova radnoga vijeka njegova radna sposobnost smanji zbog godina starosti, općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti, a do stjecanja prava na mirovinu po bilo kojoj zakonskoj osnovi, osigurati će mu se povoljniji uvjeti rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i sl.) bez smanjivanja plaće koju je ostvarivao u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika

Članak 47.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu, poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu te pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su potrebni radi urednog vođenja evidencija s područja radnih odnosa sukladno posebnim propisima.

U skladu s posebnim propisima Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, odnosno bilo kojem obliku diskriminacije.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ravnatelja, odnosno bilo kojeg oblika diskriminacije nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik u obavljanju svojih poslova redovito dolazi u kontakt.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje, odnosno bilo koji oblik diskriminacije, predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 48.

Radnik ima pravo na ulaganje pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstva.

Članak 49.

Ravnatelj može imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Ravnatelj, odnosno ovlaštena osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je najkasnije u roku od 8 dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve mjere primjerene pojedinom slučaju, a radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Ako ravnatelj u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će ravnatelj zaštititi dostojanstvo radnika, isti nije dužan dostaviti pritužbu ravnatelju i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 3. i 4. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

U slučaju spora teret dokazivanja je na Poslodavcu.

Članak 50.

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao ravnatelj, odnosno drugo nadležno tijelo.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge zaposlene 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.

VIII. PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Obveze Centra

Članak 51.

Poslodavac je obvezan radniku u radnom odnosu dati posao, te mu za obavljene rad isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju temeljem zakona, ovog Pravilnika i ugovora o radu.

Obveze radnika

Članak 52.

Radnik na radu, i u vezi s radom, ima naročito sljedeće radne obveze:

1. da osobno, uredno i pravovremeno izvršava sve radne zadatke utvrđene za poslove na kojima je zasnovao radni odnos i druge povjerene mu poslove i ostvaruje predviđene rezultate rada,
2. da izvršava naloge ravnatelja i neposrednog rukovoditelja,
3. da uredno i na vrijeme dolazi na posao, da radi u propisano vrijeme i da ne napušta radno mjesto bez odobrenja,

4. da u slučaju nepredviđenog izostanka sa rada odmah obavijesti ravnatelja ili neposrednog rukovoditelja i da poslije povratka na rad opravda svoj izostanak,
5. da se pridržava mjera zaštite na radu i da koristi propisana zaštitna sredstva,
6. da se na radu pristojno ponaša,
7. da surađuje s drugim radnicima, da im prenosi svoje znanje i iskustvo, a naročito mladim radnicima,
8. da čuva imovinu Centra i poduzima mjere za njenu zaštitu, a nedostatke i kvarove na alatu i drugom uređajima za rad ukloni, odnosno da o tome obavijesti odgovornog radnika,
9. da se pridržava mjera protupožarne zaštite i da osobno sudjeluje u sprečavanju ili otklanjanju elementarnih nepogoda i njihovih posljedica,
10. da racionalno koristi sredstva za rad, sprečava rasipanje, zloupotrebu i pojavu koristoljublja na štetu Centra,
11. da štiti i unapređuje ugled Centra,
12. da čuva podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu i da ih neovlašteno ne priopćava,
13. da se dostojno ponaša prema poslovnim partnerima,
14. da poštuje pravila Centra.

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se navedenih radnih obveza kao i radnih obveza koje proizlaze iz zakona, drugih propisa i općih akata Centra.

Ukoliko se radnik ne pridržava radnih obveza iz stavka 1. i 2. ovoga članka ravnatelj ima pravo i obvezu radnika upozoriti na njegovo ponašanje:

- izricanjem usmene opomene,
- upućivanjem pismene opomene,
- upućivanjem pisanog upozorenja o obvezama iz radnog odnosa.

Članak 53.

Radnik je dužan što je moguće prije, a najkasnije u roku od 24 sata, obavijestiti ravnatelja ili neposrednog rukovoditelja o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 dana dužan je dostaviti liječniku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i o njezinom očekivanom trajanju.

Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. Ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku 3 dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

IX. NAKNADA ŠTETE

Članak 54.

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

Štetom se smatra svako umanjenje vrijednosti imovine Centra, umanjenje dobiti kao i šteta koju je Poslodavac naknadio trećoj osobi, a koju je radnik prouzrokovao na radu i u svezi s radom.

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

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on uzrokovao, smatra se da su svi podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima

Članak 55.

Svaki radnik u Centru obavezan je prijaviti prouzrokovanu štetu odmah ravnatelju.

Članak 56.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom ima pravo od Poslodavca zahtijevati naknadu štete po općim načelima odgovornosti za štetu.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka Ugovora o radu

Članak 57.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža osiguranja, ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda,
8. u drugim slučajevima određenim zakonom.

Sporazum o prestanku Ugovora o radu

Članak 58.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu,

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

Otkaz ugovora o radu

Članak 59.

Ugovor o radu mogu otkazati i Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 60.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima propisanim Zakonom o radu.

Članak 61.

Kada je Poslodavac zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazao radniku, ne smije 6 mjeseci na istim poslovima zaposliti drugoga radnika.

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

Članak 62.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, neopravdanog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- nepridržavanje utvrđenog rasporeda radnog vremena,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Centra,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisima ili Statutom,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisanog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihova šikaniranja, mobbinga,
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

U stavku 1. ovog članka opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu navedeni su primjera radi, te i svako drugo nedopušteno ponašanje radnika ili kršenje radnih obveza mogu biti razlogom za redoviti otkaz ugovora o radu.

Zbog kršenja obveza iz stavka 1. i 2. ovog članka Poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

Članak 63.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

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

Članak 64.

Radnik može otkazati ugovor o radu ne navodeći za to razlog.

Izvanredni otkaz

Članak 65.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen 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 zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak rada nije moguć.

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

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu pismeno ili usmeno na zapisnik, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Redoviti otkaz Ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 66.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijekom otkaznog roka

Članak 67.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu određenim Zakonom o radu ili drugim zakonom.

Otkazni rok

Članak 68.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove utvrđene Zakonom o radu.

Poslodavac nema obvezu poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka kada ugovor o radu izvanredno otkazuje.

Kada ugovor o radu otkazuje radnik otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ukoliko radnik i Poslodavac ne dogovore drukčije.

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.

Otpremnina u slučaju redovitog otkaza

Članak 69.

Radnik kojemu Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u skladu sa Zakonom o radu.

Otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora

Članak 70.

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

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog 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 koji odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka rok za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava teče od dana kada je radnik priopćio Poslodavcu svoje odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili ako se radnik nije očitovao o primljenoj ponudi ili se očitovao nakon isteka ostavljenog mu roka, onda od dana isteka roka koji je za očitovanje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac.

XI. RADNI ODNOS STRANIH DRŽAVLJANA

Članak 71.

Strani državljani sklapaju ugovor o radu sukladno pozitivnim propisima Republike Hrvatske.

XII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Osnovna plaća

Članak 72.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu bruto plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Osnovica za obračun plaće radnika u Centru utvrđuje se u visini od 902,08 eura bruto.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za poslove u posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Članak 73.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15. dana u mjesecu za protekli mjesec.

Plaća se utvrđuje u bruto iznosu.

Na radnikov zahtjev Poslodavac je obavezan iz radnikove plaće obustavljati i podmirivati povremene radnikove obveze prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Članak 74.

Sva radna mjesta u Centru raspoređena su prema složenosti poslova, odgovornosti, značaju radnog mjesta, naporima i uvjetima rada i vrednovana odnosnim koeficijentom, kako slijedi:

RADNO MJESTO	KOEFICIJENT SLOŽENOSTI
RAVNATELJ	2,051
SOCIJALNI RADNIK	1,400
PSIHOLOG	1,400
ODGAJATELJ	1,400
PREDŠKOLSKI ODGAJATELJ	1,400
STRUČNI SURADNIK ZA PROJEKTE I PROGRAME U ZAJEDNICI	1,400
ADMINISTRATIVNI REFERENT	1,014

Članak 75.

Za izračun plaće vježbenika primjenjuje se 85% koeficijenta stručne sprema za koju se pripravnik osposobljava.

Članak 76.

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

Dodaci na plaću

Članak 77.

Osnovna plaća radnika bez stalnog dodatka uvećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- za rad noću	40%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	50%
- za rad u dane blagdana , neradne dane utvrđene zakonom i rad na dane Uskrsa	150%
- za smjenski rad	10%

Umjesto uvećane osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radniku se na njegov zahtjev može odobriti korištenje slobodnih dana sukladno mogućnostima organizacije rada Poslodavca. Kod preračunavanja prekovremenog rada u slobodne dane primjenjuje se isti kriterij kao i kod uvećanja osnovne plaće na temelju prekovremenog rada – sati prekovremenog rada računaju se u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada podrazumijeva 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

Rad u smjenama podrazumijeva svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu Poslodavca, koji radnik obavlja naizmjenično u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom radu (treća smjena) tijekom radnog tjedna ili mjeseca.

Smjenskim radom smatra se i naizmjenični rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavljaju poslove u prvoj i drugoj smjeni.

Rad u smjenama je i rad radnika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom radnog dana ili mjeseca.

Radom u drugoj smjeni smatra se rad od 14,00 do 22,00 sata, a noćnim radom od 22,00 do 06,00 sati ujutro.

Dodatak na plaću za rad u drugoj smjeni radnik ostvaruje samo za stvarno odrađene sate u drugoj smjeni.

Ukoliko radnik stalno radi u drugoj smjeni, ne radi se o smjenskom radu i nema pravo.

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Dodatak s osnova uvjeta rada

Članak 78.

Obračunata osnovna plaća radnika uvećat će se s osnova uvjeta rada:

- za neposredan stručni rad s djecom s problemima u ponašanju na poludnevnom boravku u Centru i izvaninstitucijska skrb – 20%,

- ravnatelj – 20%,

- za računovodstvene, administrativne, pomoćno-tehničke i druge poslove – za 10%.

Svaki radnik može ostvariti pravo na uvećanje plaće s osnova uvjeta rada samo po jednom osnovu, tj. uvjeti rada iz stavka 1. ovoga članka se ne kumuliraju.

Dodatak temeljem akademskog naziva i stupnja

Članak 79.

Osnovna plaća radnika uvećat se za stalni dodatak temeljem akademskog naziva i stupnja u slučaju:

1. ako je radnik ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec.) – za 5%
2. ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti – za 8%
3. ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti – za 15%

Zamjena privremeno odsutnog radnika

Članak 80.

Ukoliko radnik radi zamjene odsutnog radnika po nalogu ravnatelja obavlja poslove i zadaće odsutnog radnika, dulje od 30 dana, ima pravo u obračunu plaće na koeficijent složenosti radnog mjesta čije poslove obavlja ako je to za njega povoljnije, za cijelo vrijeme obavljanja tih poslova.

Naknada plaće

Članak 81.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- stručnog osposobljavanja i obrazovanja na koje ga je uputio Poslodavac,
- osposobljavanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom ili ovim Pravilnikom.

Prigodom isplate naknade plaće Poslodavac će radniku uručiti pisani izračun plaće.

Naknada plaće za vrijeme bolovanja

Članak 82.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana na teret Poslodavca, pripada mu naknada plaće u visini 85% njegove osnovne plaće, kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85% njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojem je započeto bolovanje, ako je to povoljnije za radnika.

Ako je u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem je započeto bolovanje radnik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek iz stavka 1. ovoga članka.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja koje je posljedica ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti, pripada mu naknada plaće sukladno pravilima Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.

Druga materijalna prava radnika

Regres

Članak 83.

Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od 300,00 eura neto.

Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u kalendarskoj godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Radnik kojemu je isplaćena naknada za neiskorišteni godišnji odmor sukladno članku 38. ovoga Pravilnika, ne ostvaruje pravo na isplatu regresa.

Otpremnina pri odlasku u mirovinu

Članak 84.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini dvije osnovice za izračun plaće radnika.

Novčana pomoć

Članak 85.

Radnik ima pravo na pomoć (potporu) po svakoj osnovi u slučaju:

- bolovanja radnika dužeg od 90 dana, u visini 1 osnovice, jednom godišnje,
- nastanka invalidnosti radnika, malodobne djece ili supružnika radnika, u visini 1 osnovice, jednokratno,
- radi pokrića liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke prijeko potrebni i nenadomjestivi za radnika, dijete ili supružnika, a troškovi nisu odobreni od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, radniku se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa ali najviše u visini 1 osnovice, i to jednom godišnje,

- za rođenje ili posvojenje djeteta, u visini 50% osnovice, jednokratno.

Pravo na pomoć (potporu) iz stavka 1. alineje 1. ovog članka ima i radnica koja se nalazi na bolovanju zbog komplikacija u trudnoći.

Rodiljni dopust ne smatra se bolovanjem.

Nastanak invalidnosti radnika, supružnika i malodobnog djeteta utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

Pravo iz stavka 1. alineje 2. ovoga članka, radnik ili njegova obitelj može ostvariti jednom u životu za sebe, pojedinog supružnika i radnikova djeteta, i to u godini u kojoj je invalidnost utvrđena.

Ako su oba roditelja zaposlenici Centra, pomoć (potpora) iz stavka 1. alineje 4. ovoga članka isplatit će se jednom od roditelja.

Osnovica iz stavka 1. ovoga članka određuje se u visini 441,44 eura neto.

Članak 86.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada, u visini 3 osnovice i troškove pogreba

- smrti radnika, u visini 2 osnovice i troškove pogreba

Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine 2 osnovice.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, izvanbračnog druga, djeteta ili roditelja, u visini 1 osnovice.

Osnovica iz prethodnih stavaka ovoga članka određuje se u visini 441,44 eura neto.

Službeno putovanje

Članak 87.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji ili inozemstvo, pripada mu pravo na punu naknadu troškova prijevoza i hotelskog smještaja, te dnevnice u visini neoporezivog iznosa sukladno pozitivnim propisima.

Vremenom provedenim na službenom putovanju u inozemstvu smatra se vrijeme od sata prelaska državne granice pri odlasku do sata prelaska državne granice u povratku, osim kod korištenja zrakoplova kada se uzima vrijeme polijetanja i slijetanja zrakoplova.

Za vrijeme provedenom na službenom putu duže od 12 do 24 sata radniku pripada iznos jedne dnevnice, a za vrijeme provedeno na službenom putovanju duže od 8 do 12 sati, radniku pripada iznos od pola dnevnice.

Ako je radnik upućen na službeno putovanje s korisnicima (ljetovanje, zimovanje, organizirani odmor i sl.) koje traje najmanje osam sati, bez obzira na osiguranu prehranu i smještaj, pripada mu pravo na neto iznos pune dnevnice.

Naknada troškova prijevoza

Članak 88.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne mjesečne, odnosno godišnje karte mjesnim, odnosno međumjesnim javnim prijevozom, ako je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje jednu stanicu mjesnog javnog prijevoza.

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

Radnik je dužan na zahtjev Poslodavca, a u svrhu utvrđivanja troškova prijevoza, dokazati mjesto stvarnog stanovanja (prebivalište/boravište) na adresi koju je prijavio Poslodavcu.

Radniku se naknada troškova prijevoza isplaćuje do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 89.

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

Jubilarna nagrada

Članak 90.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni ukupni rad u Centru i njegovim pravnim prednicima, ovisno o godinama neprekidnog radnog staža, kako slijedi:

- 10 godina radnoga staža, u visini 1,25 osnovice,
- 15 godina radnoga staža, u visini 1,50 osnovice,
- 20 godina radnoga staža, u visini 1,75 osnovice,
- 25 godina radnoga staža, u visini 2 osnovice,
- 30 godina radnog staža, u visini 2,50 osnovice,
- 35 godina radnoga staža, u visini 3 osnovice,
- 40 godina radnoga staža u visini 4 osnovice,
- 45 godina radnoga staža u visini 5 osnovica.

Osnovica za jubilarnu nagradu iz stavka 1. ovoga članka iznosi 238,90 eura neto.

Jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka, isplaćuje se u mjesecu koji slijedi mjesecu u kojem je radnik stekao pravo na isplatu jubilarne nagrade.

Poklon za Dan Sv. Nikole

Članak 91.

U povodu Dana Sv. Nikole, svakom djetetu radnika Centra do 15 godina života kao i djetetu koje u tekućoj godini navršiti 15 godina života, isplatit će se dar u prigodi dana Sv. Nikole u iznosu od 100,00 eura neto.

Pravo na dar iz stavka 1. ovog članka, ostvaruju roditelji, posvojitelji i skrbnici djeteta, koji su na dan 6. prosinca zaposleni u Centru.

Ukoliko radnik radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, dar iz stavka 1. ovoga članka, isplatiti će jedan poslodavac.

Božićnica

Članak 92.

Radnik ima pravo na isplatu prigodne nagrade za božićne blagdane (tzv. Božićnice) u iznosu od 232,27 eura neto.

Pravo na isplatu prigodne nagrade iz stavka 1. ovoga članka ima radnik koji su u radnom odnosu u Centru na dan Božića (25. prosinca).

Osiguranje za posljedice nesretnog slučaja

Članak 93.

Za vrijeme rada, kao i u slobodnom vremenu, radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja tijekom 24 sata.

Naknade po osnovi izuma i tehničkog unapređenja

Članak 94.

Radnik ima pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.

Naknada iz stavka 1. ovog članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela u ostvarenom učinku izuma i tehničkog unapređenja.

Naknada mora biti razmjerna učinku koji Poslodavac ima od izuma ili tehničkog unapređenja, odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

O naknadi iz prethodnih stavka ovoga članka radnik i Poslodavac zaključit će posebni ugovor.

XIII. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA

Članak 95.

Centar se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja utvrđenih Ustavom Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Pravilnikom.

Članak 96.

Ravnatelj se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane članom sindikata.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pritisak ravnatelja na radnike članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 97.

Sindikata je dužan obavijestiti ravnatelja o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 98.

Aktivnosti sindikalnog povjerenika ili predstavnika u Centru ne smiju se sprječavati ili ometati ako djeluju u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Pravilnikom.

Članak 99.

Kad sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pisanim sporazumom zaključenim između sindikata i Centra.

Članak 100.

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 101.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika i donošenja organizacijskih promjena ili promjena u pravilnicima kojima se uređuje status i položaj radnika, ravnatelj se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu pravodobno dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj zaposlenih.

Važnim odlukama iz stavka 1. ovog članka smatraju se osobito odluke:

- o donošenju Pravilnika o radu
- o rasporedu radnog vremena
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te drugim mjerama i odlukama koje utječu na materijalni položaj radnika

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik sindikata može, najduže u roku od 8 dana od dostave odluke iz stavka 2. ovog članka ravnatelju uputiti primjedbe.

Ravnatelj dužan je razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovog članka.

Članak 102.

- Ravnatelj je dužan bez naknade, za rad sindikata osigurati najmanje sljedeće uvjete:
- prostoriju za rad i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka
 - slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska
 - obračun i ubiranje sindikalne članarine, a prema potrebi i drugih davanja, preko isplatnih lista u računovodstvu, odnosno prigodom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave članova sindikata (pristupnica i sl.).

XIV. ORGANIZACIJA RADA

Članak 103.

Organizacija rada i poslovanja Centra i organizacioni oblici, te sistematizacija radnih mjesta koja sadrži opis poslova za obavljanje istih, utvrđuje se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Centra.

XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBEVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 104.

O pravima i obvezama radnika odlučuje ravnatelj.

Članak 105.

Sve odluke o pravu i obvezi radnika neposredno se uručuju radniku na njegovu mjestu rada, uz dostavnicu s datumom uručjenja, koju potpisuje radnik.

Ako radnik odbije primiti napisanu odluku iz prethodnog stavka, osoba koja je dostavlja o tome će načiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a spomenutu će odluku istoga dana staviti na oglasnu ploču Centra.

Dan isticanja napisane odluke iz stavka 2. ovog članka na oglasnoj ploči Centra smatra se danom uručjenja te odluke radniku.

Ako radnik ne radi, odnosno ne dolazi na rad, napisana odluka iz stavka 1. ovog članka dostavit će mu se preporučenom pošiljkom s povratnicom na njegovu posljednju prijavljenu adresu.

Ako radnik ili odrasli član njegove obitelji odbije primiti preporučeno pismeno, smatrat će se da mu je odluka dostavljena onog dana kad je odbio primiti preporučeno pismeno.

Ako se preporučeno pismeno vrati zbog netočne adrese, pismeno će se staviti na oglasnu ploču Centra uz naznaku datuma stavljanja, te će se smatrati da je napisana odluka istekom posljednjeg dana roka od pet dana dostavljena radniku.

Članak 106.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika ravnatelj Centra će se, uz uvjete propisane Zakonom o radu i ovim Pravilnikom, savjetovati odnosno zatražiti prethodnu suglasnost od nadležnog tijela.

XVI. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 107.

Ako su zakonom neka pitanja iz ovog Pravilnika povoljnije riješena primjenjivat će se neposredno odredbe zakona.

Ako koja odredba ovog Pravilnika postane suprotna zakonu prestaje važiti na dan stupanja na snagu izmijenjene odredbe zakona.

Članak 108.

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

Članak 109.

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

Članak 110.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Dječjeg doma „Tić“ Rijeka od 24.10.2016. godine, Izmjene i dopune Pravilnika o radu Dječjeg doma „Tić“ Rijeka od 26.05.2022. godine, te Odluka o utvrđivanju koeficijenta složenosti poslova ravnatelja Dječjeg doma „Tić“ Rijeka od 24.11.2016. godine.

Članak 111.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu idući dan nakon dana objave na oglasnoj ploči Centra.

Članak 112.

Osnovica za obračun plaće iz članka 72. stavka 3. ovoga Pravilnika i koeficijenti za obračun plaće iz članka 74. ovoga Pravilnika, primjenjuju se počevši s plaćom za mjesec listopad 2023. godine, koja se isplaćuje u mjesecu studenom 2023. godine.

Predsjednica Upravnog vijeća

Jasna Kalanj

Na ovaj Pravilnik je Gradonačelnik Grada Rijeke dao prethodnu suglasnost zaključkom KLASA: _____, UBROJ: _____ od _____ 2023.

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik o radu objavljen na oglasnoj ploči Centra za pružanje usluga u zajednici Tić Rijeka, dana _____, 2023. godine te da je stupio na snagu dana _____, 2023. godine.

Ravnatelj

Dario Kulišić

Broj: _____

Na temelju članka 17. Statuta Centra za pružanje usluga u zajednici Tić Rijeka, Upravno vijeće Centra za pružanje usluga u zajednici Tić Rijeka, na 8. sjednici održanoj dana 19.10.2023. godine, donijelo je

ODLUKU

I.

Utvrđuje se Prijedlog pravilnika o radu Centra za pružanje usluga u zajednici Tić Rijeka, u tekstu koji čini sastavni dio ove Odluke.

II.

Prijedlog odluke iz točke I. ove Odluke prosljeđuje se Gradonačelniku Grada Rijeke radi davanja prethodne suglasnosti.

III.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

KLASA: 007-01/23-02
URBROJ: 2170-1-26-23-3
Rijeka, 19.10.2023.g.

Predsjednica Upravnog vijeća

Jasna Kalanj

