

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, NN 127/17) i članka 16., 17. i članka 34. Statuta Centra za kulturu Lopar, ravnatelj Centra za kulturu Lopar donosi dana 12. ožujka 2019. godine sljedeći:

PRAVILNIK O RADU CENTRA ZA KULTURU LOPAR

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se pravilnikom uređuju plaće, organizacija rada i druga pitanja u vezi s radom koja su važna za radnike zaposlene u Centru za kulturu Lopar (dalje u tekstu: Poslodavac).

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike Poslodavca.

Odredbe ovog Pravilnika kojima se uređuje zaštita zdravlja, zaštita na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika, primjenjuju se i na radnike koji su na temelju sporazuma o ustupanju radnika za obavljanje privremenih poslova ustupljeni na rad kod korisnika.

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

Članak 2.

Svi izrazi u ovom Pravilniku koji imaju rodno značenje, odnose se na identičan način na osobe oba spola, bez obzira u kojem rodu su napisani.

U rješenjima i odlukama kojima se odlučuje o pravima, obavezama i odgovornosti radnika Poslodavca, kao i u potpisu pismena i javnih isprava, te na uredskim natpisima, naziv radnog mjesta navodi se u rodu koji odgovara spolu radnika.

Članak 3.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 4.

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

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji 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.

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Članak 7.

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

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati i sve uglavke propisane čl. 5. ovog Pravilnika.

Članak 8.

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

Članak 9.

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu. Smatra se da je Poslodavac ispunio obvezu iz prethodnog stavka ako radniku uruči presliku propisanog obrasca prijave ovjerenu od strane nadležnog tijela mirovinskog, odnosno zdravstvenog osiguranja.

Uvjeti za sklapanje ugovora o rad

Članak 10.

Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

Članak 11.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest godina i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.

Od ovlaštenja iz stavka 1. ovoga članka, izuzeti su pravni poslovi za čije poduzimanje zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika iz stavka 1. ovoga članka, koji za sklapanje ugovora o radu nema ovlaštenje zakonskog zastupnika, odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

U slučaju spora između zakonskih zastupnika ili između jednog ili više zakonskih zastupnika i maloljetnika, o davanju ovlaštenja za sklapanje ugovora o radu odlučuje tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi, vodeći računa o interesima maloljetnika.

Zakonski zastupnik može povući ili ograničiti ovlaštenje iz stavka 1. ovoga članka, odnosno u ime maloljetnika raskinuti radni odnos.

Skrbnik može ovlaštenje iz stavka 1. ovoga članka dati maloljetniku samo na temelju prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Ovlaštenje iz stavka 1. ovoga članka mora se dati u pisanom obliku.

Članak 12.

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

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

Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika iz stavka 2 ovoga članka snosi Poslodavac.

Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu, ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Poslovi i uvjeti za obavljanje poslova

Članak 14.

Pojedine poslove radnici obavljaju na radnim mjestima.

Članak 15.

Svako radno mjesto ima svoj redni broj, naziv radnog mjesta i potrebne uvjete za obavljanje poslova određenog radnog mjesta, te pripadajuću grupu složenosti (koeficijent složenosti).

Pod uvjetima potrebnim za obavljanje poslova radnog mjesta podrazumijevaju se stupanj stručne spreme, odnosno kvalifikacije, završen fakultet ili škola, odnosno potrebno znanje, potreban staž u struci i posebna znanja i uvjeti.

Članak 16.

Za obavljanje određenih poslova može se predvidjeti i dva stupnja obrazovanja, odnosno stručne spreme.

Članak 17.

Popis radnih mjesta iz članka 14. ovog Pravilnika nalazi se u prilogu ovog Pravilnika pod nazivom SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA i čini njegov sastavni dio.

Mjesto rada

Članak 18.

Poslove radnih mjesta utvrđenih SISTEMATIZACIJOM RADNIH MJESTA iz prethodnog članka radnici obavljaju na mjestima na kojima Poslodavac obavlja svoju registriranu djelatnost, sukladno organizacijskoj strukturi Poslodavca.

Članak 19.

U slučaju potrebe posla ili zbog drugih važnih razloga, radnik se može, sukladno odluci Poslodavca, uputiti na drugo mjesto rada gdje Poslodavac obavlja svoju djelatnost.

Upućivanje na rad iz prethodnog stavka ne smatra se promjenom radnog mjesta, već promjenom izvršenja poslova utvrđenih ugovorom o radu.

Članak 20.

O odluci iz čl. 19. ovog Pravilnika Poslodavac mora izvijestiti radnika najmanje deset dana prije početka primjene odluke.

Članak 21.

Odbijanje radnika da postupi sukladno odluci iz čl. 18. ovog Pravilnika, smatra se razlogom za otkaz ugovora o radu.

Probni rad

Članak 22.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovorit i 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.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s time da on može trajati najduže šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje 7 dana.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 23.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način predviđen Zakonom.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 24.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima.

Pod objektivnim razlozima iz prethodnog stavka smatraju se razlozi koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja (npr. privremeno povećanje opsega posla, ostvarenje određenog poslovnog poduhvata, zamjena privremeno odsutnog radnika, sezonski posao, i dr.).

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

Ako radnik ostane raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, smatra se da su Poslodavac i radnik sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

III. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 25.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.

Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Nepuno radno vrijeme

Članak 26.

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

Članak 27.

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 dopust.

Članak 28.

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

Prekovremeni rad

Članak 29.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijekne potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Članak 30.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Članak 31.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

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

Preraspodjela radnog vremena

Članak 32.

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

Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno, ako Poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

IV. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 33.

Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno imaju svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od najmanje trideset minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Članak 34.

Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja ovog odmora.

Vrijeme korištenja stanke određuje Poslodavac.

Dnevni odmor

Članak 35.

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

Tjedni odmor

Članak 36.

Subota i nedjelja su dani tjednog odmora.

Radnici koji zbog prirode posla rade subotom i nedjeljom, kao dan tjednog odmora koriste neki drugi dan u tjednu uz suglasnost Poslodavca ili osobe koju on ovlasti.

Godišnji odmor

Članak 37.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje četiri tjedna u svakoj kalendarskoj godini. Malodobni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje pet tjedana.

Članak 38.

Godišnji odmor iz članka 37. ovoga Pravilnika radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

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

Članak 39.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi uvjeta rada, složenosti poslova, radnog staža i socijalnih uvjeta, i to:

1. Složenosti poslova

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| - radniku na poslovima VSS i VŠS | 5 radnih dana |
| - radniku na poslovima SSS | 2 radna dana |
| - ostalim radnicima | 3 radna dana |

2. Radni staž

- | | |
|----------------------|---------|
| - do 5 godina | 0 dana |
| - od 5 do 10 godina | 2 dana |
| - od 10 do 20 godina | 5 dana |
| - od 20 do 30 godina | 8 dana |
| - preko 30 godina | 10 dana |

Navršene godine radnog staža utvrđuju se na dan 31. prosinca kalendarske godine za koju radnik koristi godišnji odmor.

3. socijalni uvjeti radnika:

- samohrani roditelj djeteta mlađeg od 10 godina starosti - 2 dana
- roditelj, posvojitelj ili skrbnik djeteta s težim smetnjama u razvoju - 2 dana
- osoba s invaliditetom - 3 dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se najkraćem trajanju godišnjeg odmora iz članka 37. ovog Pravilnika, pribrajaju dani godišnjeg odmora utvrđeni točkama od 1. do 3. stavka 1. ovoga članka.

Članak 40.

Kriteriji iz članka 39. ovog Pravilnika primjenjuju se kumulativno. Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

Članak 41.

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

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Članak 42.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 40. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 39. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 39. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Članak 43.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dijelovima, osim ako se s Poslodavcem drukčije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna. Ostatak godišnjeg odmora radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 44.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Radnika se mora najmanje petnaest dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije.

Dopusti

Članak 45.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|---------------|
| - sklapanje braka | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| - smrti supružnika, roditelja, očuha i maćeha, djeteta, posvojitelja, posvojenika | 5 radnih dana |
| - smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika | 3 radna dana |
| - selidba u istom mjestu stanovanja | 2 radna dana |
| - selidba u drugo mjesto stanovanja | 3 radna dana |
| - dobrovoljni davatelj krvi za svako dobrovoljno davanje | 1 radni dan |

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i svako darivanje krvi navedeno u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dan plaćenog dopusta u pravilu se koristi neposredno nakon davanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dan plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s ravnateljem.

Članak 46.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, radniku se za pripremanje i polaganje ispita može odobriti godišnje do pet radnih dana plaćenog dopusta.

Članak 47.

Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, za pripremanje i polaganje ispita ima pravo na plaćeni dopust od 15 radnih dana godišnje.

Članak 48.

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

Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj na pisani i obrazlože ni zahtjev radnika.

Članak 49.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teško će u obavljanju poslova, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, osobnog školovanja, doškovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti i u trajanju dužem od 30 dana .

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 50.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu života i sigurnosti radnika na radu, a osobito: održavati strojeve, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

Zaštita privatnosti

Članak 51.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim zanimanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim Poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva, i dr.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke, snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 52.

Ravnatelj će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 53.

Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Ravnatelj će imenovati osobu koja je ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika (imenovana osoba).

Članak 54.

Poslodavac ili osoba koju on za to imenuje (imenovana osoba) je dužna najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe istu ispitati .

Pritužba se podnosi pisano ili usmeno na zapisnik.

Ispitivanje pritužbe provodi se na način da se ispituju sve okolnosti navedene u pritužbi.

Članak 55.

Prilikom ispitivanja okolnosti iz prethodnog članka, Poslodavac ili imenovana osoba ovlaštena je izvršiti očevid radi neposrednog opažanja ili utvrđivanja činjenica te saslušati podnositelja pritužbe i svjedoke.

Prilikom poduzimanja radnji navedenih u stavku 1. ovog članka Poslodavac ili imenovana osoba će o tim radnjama sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

Članak 56.

Na temelju činjenica utvrđenih u postupku, Poslodavac ili imenovana osoba će u daljnjem roku od tri dana donijeti odluku kojom odlučuje o osnovanosti pritužbe.

Odluka iz stavka 1. ovog članka mora biti obrazložena.

Članak 57.

Ako Poslodavac utvrdi da uznemiravanje ili spolno uznemiravanje postoji, u odluci će utvrditi sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Mjere iz stavka 1. ovog članka koje su utvrđene u odluci Poslodavac ili imenovana osoba će provesti odmah vodeći računa da od dana podnošenja pritužbe do poduzimanja mjere ne može proteći više od četrnaest dana.

VI. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 58.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
- dodatka na plaću za radni staž,
- dodatka na plaću za posebne i otežane radne uvjete,
- uvećanja plaće po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka (stimulatívni dio).

U smislu ovog Pravilnika plaćom se smatra bruto plaća koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez porezu na dohodak i neto plaću koja se isplaćuje radniku.

Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 59.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova.

Koeficijenti složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđuju se u prilogu ovog Pravilnika pod nazivom PREGLED KOEFICIJENATA SLOŽENOSTI RADNIH MJESTA.

Članak 60.

Osnovica za obračun osnovne plaće utvrđuje se odlukom Osnivača (Općina Lopar).

Osnovica za obračun osnovne plaće ne može biti manja od iznosa zakonom propisane najniže osnovice za obračun i plaćanje doprinosa za mirovinsko osiguranje za osobe u radnom odnosu s punim radnim vremenom.

Dodaci na osnovnu plaću

Članak 61.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu ukupnog radnog staža za 0,5% . U slučaju kad radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi prekovremeno, nedjeljom ili noću, ima pravo na sljedeće povećanje plaće:

- za noćni rad 30%
- za prekovremeni rad 20%
- za rad u smjenama 10%
- za dvokratni rad 10%
- za rad nedjeljom 50%

Kad radnik radi na dane blagdane i neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na naknadu plaće i na plaću uvećanu za 50%.

Uvećanje plaće - stimulatívni díó

Članak 62.

Za uspješnost u radu radnici ostvaruju pravo na uvećanje osnovne plaće za stimulatívni díó.

Visinu stimulatívni díó dijela plaće za svakog pojedinog radnika utvrđuje Ravnatelj ili osoba koju ona ovlasti.

Pri donošenju odluke iz prethodnog stavka u obzir se uzimaju kvaliteta izvršenog rada, ažurnost u obavljanju radnih zadataka, stupanj samostalnosti i kreativnosti u obavljanju poslova, doprinos poslovnom ugledu Poslodavca, odnos prema radnicima Poslodavca i strankama.

Naknada plaće

Članak 63.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisima koji obvezuju Poslodavca ne radi, ima pravo na naknadu plaće (godišnji odmor, blagdani i neradni dani propisani posebnim zakonom, plaćeni dopust).

Naknada plaće isplaćuje se radniku u visini njegove osnovne plaće.

Članak 64.

Ako je radnik odsutan iz službe odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 85 % od njegove plaće kao da je na radu, ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Za bolovanje zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu naknada se isplaćuje u 100%-tnom iznosu.

Članak 65.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti i njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

Rokovi i razdoblje isplate plaće

Članak 66.

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

Prilikom isplate plaće i naknade plaće Poslodavac je dužan radniku uručiti obračun plaće i naknade plaće.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

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 is plata, radniku uručiti obračun iznosa.

Obračun iz stavka 4. ovog članka je ovršna isprava.

VII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknada za godišnji odmor

Članak 67.

Radnik može ostvariti pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu ne većem od iznosa koji se može isplatiti neoporezivo, u smislu propisa o porezu na dohodak.

Regres iz stavka 1. ovoga članka bit će isplaćen u cijelosti, jednokratno.

Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Odluku o visini dodatka iz stavka 1. ovog članka za svaku kalendarsku godinu donosi ravnatelj Centra, sukladno raspoloživim proračunskim sredstvima.

Članak 68.

Za božićne i uskrсне blagdane radniku se može isplatiti jednokratni dodatak - božićnica i uskrsnica u iznosu ne većem od iznosa koji se može isplatiti neoporezivo u smislu poreznih propisa.

Odluku o visini dodatka iz stavka 1. ovog članka za svaku kalendarsku godinu donosi ravnatelj Centra, sukladno raspoloživim proračunskim sredstvima.

Otpremnina kod odlaska u mirovinu

Članak 69.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini peterostruke prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u posljednjem tromjesečju.

Radnik, koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završetka liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od onog u utvrđenog u stavku 1. ovog članka.

Jubilarne nagrade

Članak 70.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u Centru za kulturu Lopar kada navrší:

- 10 godina radnog staža - 3.000,00 kuna,

- 15 godina radnog staža - 4.000,00 kuna,
- 20 godina radnog staža - 5.000,00 kuna,
- 25 godina radnog staža - 6.000,00 kuna,
- 30 godina radnog staža - 7.000,00 kuna,
- 35 godina radnog staža - 8.000,00 kuna,

Radniku će se isplatiti jubilara nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Naknada za izum

Članak 71.

Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Posebnim Ugovorom zaključenim između radnika i Poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovoga članka.

Osiguranje radnika

Članak 72.

Radnici imaju pravo na osiguranje od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe odnosno rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

Troškovi prijevoza na i s posla

Članak 73.

Radnik, koji nema prebivalište na području Općine Lopar, ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, u visini mjesečnih troškova prijevoza javnim prometom, a na osnovi potvrde javnog prijevoznika.

Iznimno, ako radnik, zbog neodgovarajućeg voznog reda javnog prijevoznika u odnosu na radno vrijeme, za prijevoz na posao i s posla, primoran koristiti privatno osobno vozilo, naknada dnevnih troškova utvrđuje se prema ukupno prijeđenim kilometrima za dolazak i odlazak s posla, u iznosu utvrđenom posebnim propisom.

Odluku iz stavka 2. ovog članka donosi ravnatelj.

Naknada za službena putovanja

Članak 74.

Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevica, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo na način kako je to regulirano za tijela državne vlasti.

Radnik je dužan u roku osam dana od dana povratka sa službenog puta ispostaviti Poslodavcu obračun troškova službenog putovanja.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 75.

Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila po prijeđenom kilometru u iznosu utvrđenom posebnim propisom.

Odluku iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu i obveze Poslodavca

Članak 76.

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, 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.

Članak 77.

Neovisno o razlogu prestanka ugovora o radu, Poslodavac je obvezan u roku osam dana od dana prestanka radnog odnosa, radniku vratiti sve njegove osobne isprave i uručiti mu primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

U slučaju smrti radnika, Poslodavac je obvezan isprave iz prethodnog stavka uručiti članovima obitelji radnika.

Smatra se da je Poslodavac ispunio obvezu uručivanja primjerka odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ako radniku uruči presliku propisanog obrasca odjave ovjerenu od strane nadležnih tijela mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Na zahtjev radnika, Poslodavac je obvezan radniku izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 78.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu 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,
- datumu prestanka ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu

Članak 79.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redovni otkaz Poslodavca

Članak 80.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisan i ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje 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 uvjetovan otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 81.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 82.

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

Članak 83.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, Poslodavac je dužan radnika pisano 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, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Redoviti otkaz radnika

Članak 84.

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

Izvanredni otkaz

Članak 85.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili u govorenog 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 o biju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 86.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se primjerice:

1. neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje obveza iz radnog odnosa,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima Poslodavca,
3. izrazito nemarno i neredovito izvršenje radnih zadaća koja su radniku povjereni,
4. neopravdani izostanak s posla od dva do četiri dana u jednom mjesecu,
5. rad u pripitom ili pijanom stanju, odnosno pod utjecajem droga,
6. nepoštivanje općih akata Poslodavca,
7. djelovanje ili propuštanje djelovanja kojim je učinjena materijalna šteta Poslodavcu,
8. neovlašteno korištenje sredstvima povjerenim za izvršavanje poslova,
9. obavljanje poslova iz djelokruga Poslodavca bez odobrenja ravnatelja za svoj ili tuđi račun (zakonska zabrana utakmice),
10. uzrokovanje veće materijalne štete namjerno ili krajnjom nepažnjom,
11. odavanje poslovne tajne,
12. neobavješćavanje Poslodavca o bolesti ili o drugoj okolnosti koja radnika onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu, ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir,
13. zloraba radnog mjesta, odnosno ovlasti iz djelokruga rada s ciljem pribavljanja materijalne koristi,
14. narušavanje ugleda Poslodavca protuzakornim djelovanjem,
15. svaka vrst diskriminacije na temelju rase, nacionalne ili etničke pripadnosti, spola ili seksualne orijentacije,
16. svako seksualno uznemiravanje radnika,
17. nedolično ponašanje koje nanosi štetu ugledu Poslodavca,
18. učestalo zakašnjavanje ili raniji odlazak s posla,
19. učestalo napuštanje radnih prostorija tijekom radnog vremena bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga,
20. neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
21. neobavješćivanje ravnatelja o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata bez opravdanih razloga,
22. zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
23. izazivanje nereda, tučnjave, te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima ili strankama i sl.,
24. druge povrede radne dužnosti propisane posebnim zakonom.

Članak 87.

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

Članak 88.

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

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 89.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 90.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

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

Otkazni rok

Članak 91.

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, a ko 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 stavicima 1. i 2. ovoga članka.

Kolektivnim ugovorom ili 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 92.

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

Članak 93.

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 za otkaz ugovora o radu

Članak 94.

Radnik kojemu se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Otpremnina se određuje u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, ali najviše u iznosu šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Pod ostvarenom plaćom iz prethodnog stavka podrazumijeva se bruto plaća radnika, tj. svota plaće koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez na porez na dohodak i neto iznos plaće radnika.

IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 95.

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

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 96.

Ako je zakonom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Članak 97.

Rokovi iz čl. 85. i 87. ovog Pravilnika ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa.

Članak 98.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Ravnatelj ili osoba koju Ravnatelj ovlasti pisanom punomoći.

Odluke iz stavka 1. ovoga članka dostavljaju se radniku izravno, uz potpis kojim radnik potvrđuje primitak odluke.

Ako radnik odbije primiti odluku ili ako se ne nalazi na poslu, odluka se radniku dostavlja preporučenom poštanskom pošiljkom na kućnu adresu koju je isti dostavio Poslodavcu.

Ako dostavu odluke na kućnu adresu nije moguće provesti na način iz stavka 3. ovoga članka, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči Poslodavca. Istekom roka od tri dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči, dostava se smatra izvršenom.

X. MJERE KONTROLE

Članak 99.

Poslodavac može, kad to njegovi interesi zahtijeva ju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno, utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostora radi sprječavanja otuđivanja imovine Poslodavca te pregled imovine Poslodavca ukoliko postoji sumnja na njenu zlouporabu ili korištenje u privatne svrhe.

XI. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 100.

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

Članak 101.

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 nadoknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 102.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećenih stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 103.

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

Odgovornost Poslodavca

Članak 104.

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

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 105.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 106.

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

SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA

Redni broj radnog mjesta: 1

Naziv radnog mjesta: RAVNATELJ

Uvjeti potrebni za obavljanje poslova radnog mjesta:

- stručna sprema: VSS, društvenog ili humanističkog ili umjetničkog usmjerenja
- radno iskustvo: 3 godine na odgovarajućim poslovima,
- posebna znanja i uvjeti:
- poznavanje jednog stranog jezika,
- poznavanje rada na računalu,
- organizacijske sposobnosti,
- vozačka dozvola B-kategorije,

Popis poslova radnog mjesta:

- poslovi utvrđeni zakonom,
- vođenje i upravljanje radom Centra za kulturu Lopar sukladno Statutu.

Izvršitelj: 1

Redni broj radnog mjesta: 2

Naziv radnog mjesta: SAMOSTALNI REFERENT ZA KULTURU I PROTOKOLE

Uvjeti potrebni za obavljanje poslova radnog mjesta:

- stručna sprema: VSS, društvenog ili humanističkog ili umjetničkog usmjerenja
- radno iskustvo: 6 mjeseci na odgovarajućim poslovima
- posebna znanja i uvjeti:
- poznavanje jednog stranog jezika,
- poznavanje rada na računalu,
- vozačka dozvola B kategorije.

Popis poslova radnog mjesta:

- organiziranje izložbi, kazališnih, glazbenih, filmskih i drugih kulturno-umjetničkih programa,
- administrativni poslovi,
- arhiviranje,
- provedba mjera prema Zakonu o zaštiti na radu, Zakonu o zaštiti osobnih podataka, Zakonu o pravu na pristup informacijama,
- ostale poslove po nalogu Poslodavca.

Izvršitelj: 1

Redni broj radnog mjesta: 3

Naziv radnog mjesta: KINOOPERATER-DOMAR

Uvjeti potrebni za obavljanje poslova radnog mjesta:

- stručna sprema: SSS
- radno iskustvo: 6 mjeseci
- posebna znanja i uvjeti: prednost radno iskustvo u poslovima kinooperatera,
- vozačka dozvola B kategorije.

Popis poslova radnog mjesta:

- preuzimanje pošte i filmova,
- prikazivanje filmova,
- lijepljenje plakata,
- obavljanje popravaka na zgradama koje su na brizi Centra za kulturu Lopar,
- ostale poslove po nalogu Poslodavca.

Izvršitelj: 1

Redni broj radnog mjesta: 4

Naziv radnog mjesta: SPREMAČICA

Uvjeti potrebni za obavljanje poslova radnog mjesta:

- stručna sprema: -
- radno iskustvo: -

Popis poslova radnog mjesta:

- održavati čistoću svih zatvorenih i otvorenih prostora koji su na brizi Centra za kulturu Lopar,
- raditi druge poslove po nalogu Poslodavca.

Izvršitelj: 1

PREGLED KOEFICIJENATA SLOŽENOSTI RADNIH MJESTA

Redni broj radnog mjesta: 1
Naziv radnog mjesta: RAVNATELJ
Koeficijent složenosti: 2,14

Redni broj radnog mjesta: 2
Naziv radnog mjesta: SAMOSTALNI REFERENT ZA KULTURU I PROTOKOLE
Koeficijent složenosti: 1,70

Redni broj radnog mjesta: 3
Naziv radnog mjesta: KINOOPERATER-DOMAR
Koeficijent složenosti: 1,20

Redni broj radnog mjesta: 4
Naziv radnog mjesta: SPREMAČICA
Koeficijent složenosti: 1,13

Ur. br. 1.2.-1/2019

Ravnateljica Centra za kulturu Lopar:
Tonka Kavran, prof.

Na temelju članka 16. Statuta Centra za kulturu Lopar, Općinsko vijeće Općine Lopar dalo je Suglasnost za donošenje Pravilnika na 17. sjednici održanoj dana 11. ožujka 2019. godine.

Utvrđuje se da je Pravilnik o radu Centra za kulturu Lopar objavljen na oglasnoj ploči Centra za kulturu Lopar 12. ožujka 2019. godine te je stupio na snagu 8 dana od objave na oglasnoj ploči tj. dana 20. ožujka 2019. godine.