

Temeljem odredbi članka 26. stavka 1. Zakona o radu («Narodne novine» 93/14, 127/17, 98/19), članka 105. Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Rijeke KLASA: 024-03/22-04/5, URBROJ: 2170-1-15-00-22-40, članaka 22. Statuta javne ustanove Hrvatski kulturni dom na Sušaku, te na prijedlog ravnatelja Edvina Liverića-Bassania, Upravno vijeće Hrvatskog kulturnog doma na Sušaku, na 47. sjednici održanoj 28. prosinca 2022. godine, donijelo je sljedeći

## PRAVILNIK O RADU JAVNE USTANOVE HRVATSKI KULTURNI DOM NA SUŠAKU

### I. OPĆE ODREDBE

#### Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u dalnjem tekstu: Pravilnik) javna ustanova HKD na Sušaku (u dalnjem tekstu: Ustanova) kao poslodavac uređuje zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, organizaciju rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije, odmore 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 Ustanovi.

Izrazi navedeni u ovom Pravilniku neutralni su i odnose se na osobe oba spola.

#### Članak 2.

Radni odnos s radnicima zasniva se sklapanjem Ugovora o radu, sukladno odredbama Zakona o radu, Statuta ustanove HKD na Sušaku, Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Rijeke i ovog Pravilnika.

#### Članak 3.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sa Ustanovom 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.

### II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

#### *Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa*

#### Članak 4.

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 Ustanovi.

Poslodavac je dužan prije zasnivanja radnog odnosa s radnicima tražiti prethodnu suglasnost osnivača.

Osnivač je dužan pisano odgovoriti na zahtjev poslodavca za prethodnu suglasnost.

O zasnivanju i prestanku radnog odnosa s radnikom poslodavac je dužan obavijestiti osnivača i sindikalnog povjerenika.

### ***Odluka o zasnivanju radnog odnosa***

#### **Članak 5.**

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi ravnatelj.

U odluci o potrebi zasnivanja radnog odnosa odnosno natječaju navodi se i rok za podnošenje prijava 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.

O zasnivanju i prestanku radnog odnosa s novim radnikom Ustanova je dužna obavijestiti Grad Rijeku kao svog osnivača.

### ***Prethodna provjera radnih sposobnosti***

#### **Članak 6.**

Prije donošenja odluke o izboru provjeravaju se 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 7.**

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 Zakona i 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.

## Članak 8.

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 Ustanova.

## Članak 9.

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 Ustanove kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa, organizacija rada i zaštita zdravlja i sigurnosti na radu.

### ***Probni rad***

## Članak 10.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

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

- do mjesec dana za poslove za koji je opći uvjet niža stručna spremna,
- do dva mjeseca za poslove za koji je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje,
- do četiri mjeseca za poslove za koje je opći uvjet viša stručna spremna stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,
- do šest mjeseci za poslove za koje je opći uvjet visoka stručna spremna stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

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 11.

Za vrijeme probnog rada radnika, ocjenom „zadovoljava“ ili „ne zadovoljava“ 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 probnometu radu.

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

Otkaz zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu mora biti obrazložen u pisanim oblicima.

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

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

### ***Ugovor o radu na određeno vrijeme***

#### **Članak 12.**

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.

### ***Pripravnici***

#### **Članak 13.**

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad za koji se školovao.

Pripravnici se mogu zaposliti na poslovima za koje je opći uvjet najmanje srednjoškolsko obrazovanje.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- do 3 mjeseca za poslove za koje se traži srednjoškolsko obrazovanje,
- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži viša stručna spremu stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,
- do 12 mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna spremu stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

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

S pripravnikom se sklapa Ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

Pripravniku pripada plaća u iznosu od 85% osnovne plaće radnog mesta za koje se osposobljava za samostalni rad.

## Članak 14.

Tijekom pripravničkog staža pripravnik se osposobljava i stječe praksu po planu i programu obučavanja kojeg utvrđuje komisija za praćenje rada pripravnika koja se sastoji od tri člana od kojih jedan ima najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik.

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

Ako sadržaj i način polaganja stručnog ispita nije određen zakonom pripravnik po završetku pripravničkog staža polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio plana i programa obučavanja.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana. Ako ni tada ne položi, prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

## IV. RADNO VRIJEME

### *Puno radno vrijeme*

#### Članak 15.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

### *Nepuno radno vrijeme*

#### Članak 16.

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 raspoređiti na druge radnike u Ustanovi.

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 17.

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

## *Skraćeno radno vrijeme*

### Članak 18.

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 19.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim slučajevima prijeke potrebe, radnik na zahtjev Ustanove mora raditi duže od punog radnog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše 8 sati tjedno.

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

Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od 4 tjedna neprekidno ili više od 12 tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika zaposlenih u Ustanovi prelazi 10% ukupnog radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu mora se obavijestiti inspektor rada u roku od 8 dana od dana nastupa neke od navedenih okolnosti.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada iznad 40 sati tjedno, odnosno iznad 48 sati tjedno u slučaju nejednakog radnog vremena, ako se preraspodjelom ne može uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Odluku o prekovremenom radu donosi ravnatelj.

U hitnim slučajevima prekovremeni rad se može odrediti i usmeno s tim da pismena odluka radniku mora biti dostavljena u roku od 7 dana od dana kad je prekovremeni rad naložen .

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja,
- malodobnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog teže hendikepiranog djeteta,
- radniku koji zbog invalidnosti radi skraćeno radno vrijeme.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dade pisano izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

## ***Preraspodjela radnog vremena***

### **Članak 20.**

Kada to zahtjeva proces rada ili narav posla, puno ili nepuno radno vrijeme može se raspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine 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.

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti počevši od mjeseca rujna do zaključno mjeseca kolovoza, s time da preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ustanova je dužna utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

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 48 sati tjedno.

Iznimno preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati i duže od 48 sati tjedno ali ne duže od 56 sati tjedno ako radnik dostavi poslodavcu pisani izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

O preraspodjeli odlučuje ravnatelj u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada i dužan je o tome obavijestiti radnike najmanje 7 dana prije nastanka obveze.

Sate koji su preraspodijeljeni u slobodne dane, a nisu iskorišteni u roku od 6 mjeseci, obračunat će se i platiti kao prekovremeni sati u obračunu prve sljedeće plaće.

## ***Raspored radnog vremena***

### **Članak 21.**

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može raspoređiti u šest radnih dana.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanim odlukom ravnatelj, uz obvezu da se savjetuje sa sindikalnim povjerenikom.

Ravnatelj je dužan organizirati vođenje evidencije prisutnosti na radu.

## Članak 22.

O svim odlukama o radnom vremenu, osim o hitnom prekovremenom radu, radnici se moraju obavijestiti najmanje 7 dana unaprijed.

## V. ODMORI I DOPUSTI

### *Stanka*

#### Članak 23.

Radnik koji radi najmanje šest 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, stanka se ne može odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, ravnatelj će omogućiti radniku da dnevno radi toliko kraće.

### *Dnevni odmor*

#### Članak 24.

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

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

### *Tjedni odmor*

#### Članak 25.

Radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 24. ovoga Pravilnika.

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, korištenje tjednog odmora osigurava mu se tijekom sljedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor, radi potreba posla ne može koristiti na način iz stavka 1. i 2. ovoga članka, može se koristiti naknadno, prema odluci ravnatelja.

Radniku se, u svakom slučaju, treba osigurati korištenje tjednog odmora nakon 2 tjedna neprekidnog rada.

## **Godišnji odmor**

### **Članak 26.**

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna, koliko iznosi zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

#### **1. s obzirom na složenost poslova koje radnik obavlja:**

- radna mjesta za koje je opći uvjet VSS odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij 5 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet VSS/VŠS odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij 4 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet VŠS odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij 3 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet SSS, VKV i KV 2 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet NSS, PKV 1 dan

#### **2. s obzirom na dužinu radnog staža:**

- od 1 do 4 godine 1 dan
- od 5 do 9 godina 2 dana
- od 10 do 14 godina 3 dana
- od 15 do 19 godina 4 dana
- od 20 do 25 godina 5 dana
- od 26 do 30 godina 6 dana
- iznad 30 godina 7 dana

#### **3. s obzirom na radne uvjete:**

- rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim naporima ili posebnim radnim uvjetima 3 dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom (odnosno u danu tjednog odmora), blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 2 dana

#### **4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:**

- roditelju djeteta s težim psihičkim ili fizičkim oštećenjima 3 dana
- samohranom roditelju djeteta mlađeg od 10 godina 3 dana
- roditelju djeteta mlađeg od 7 godina 2 dana
- roditelju dvoje ili više djece mlađe od 10 godina 2 dana
- osobi s invaliditetom 3 dana

#### **5. prema doprinosu u radu:**

- ako je tijekom godine dobio javnu nagradu i priznanje 2 dana.

## Članak 27.

Godišnji odmor za radnike koji godišnji odmor koriste zajednički, u jednakom trajanju, uz odgovarajuću primjenu kriterija iz članka 26. ovoga Pravilnika, utvrđuje se u pravilu tijekom mjeseca kolovoza.

## Članak 28.

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

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

## Članak 29.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s Ustanovom drukčije ne dogovori.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Ustanovu ili osobu koju Ustanova ovlasti u pravilu najmanje sedam, a iznimno tri dana ranije.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti, korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust ili prijeke potrebe procesa rada, radnik ima pravo koristiti do 30. lipnja iduće godine.

Radnik koji je vršio dužnost građana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti koristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

## Raspored godišnjeg odmora

## Članak 30.

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 31.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora ravnatelj dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

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

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

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

Troškovima iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida.

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

### Članak 32.

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 izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

### Članak 33.

Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora, određenog po kriterijima utvrđenim u članku 26. Pravilnika, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučajevima:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjena šestomjesečnog roka iz članka 32. stavka 1. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako mu radni odnos prestaje u toj kalendarskoj godini.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

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

### Članak 34.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Ustanova je dužna 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 33. stavka 1. i 2. ovoga Pravilnika, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

## **Plaćeni dopust**

### **Članak 35.**

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:

- zaključivanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha i mačehe i unuka	5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- smrti brata ili sestre supružnika, te djeda ili bake supružnika	1 radni dan
- selidbe	2 radna dana
- za svako dobrovoljno davanje krvi	2 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 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	5 radnih dana

Radnik ima pravo tijekom kalendarske godine koristiti 5 radnih dana za važne osobne potrebe koje nisu obuhvaćene slučajevima iz stavka 1. ovog članka.

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

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.

Za vrijeme osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga je uputio poslodavac ili uz njegovu suglasnost, za pripremanje i polaganje ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje.

### **Članak 36.**

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

Ako okolnosti iz čl. 35. st. 1. alineje 3., 4. i 5. (smrtni slučaj) nastupe u vrijeme kada je radnik na godišnjem odmoru, radnik ima pravo na plaćeni dopust, s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja plaćenog dopusta radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

### Članak 37.

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 38.

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 39.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju djelatnosti Ustanove, iz sljedećih razloga:

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

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

### Članak 40.

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.

## **VI. ZAŠTITA RADNIKA**

### Članak 41.

Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, ravnatelj je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, u pisanim obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto za koje je on sposoban, koje odgovara poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

## Članak 42.

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, osigurat 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 43.

Ustanova je dužna 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.

U skladu s posebnim propisima Ustanova je dužna osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida.

Ustanova je dužna zaštiti 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 poslodavca, 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 44.

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

Pritužba se podnosi poslodavcu i Upravnom vijeću Ustanove.

### Članak 45.

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 osam 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 na osigura zaštita, pod uvjetom da je u dalnjem roku od osam 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 Ustanovu u roku od osam 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 Ustanovi.

#### Članak 46.

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 neizbjježne 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.

### VII. PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

#### *Obveze Ustanove*

#### Članak 47.

Ustanova je obvezna radniku u radnom odnosu dati posao, te mu za obavljeni rad isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju temeljem zakona, ovog Pravilnika i Ugovora o radu.

#### *Obveze radnika*

#### Članak 48.

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

1. Da osobno, uredno i blagovremeno 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 Ustanove 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 Ustanove,
11. Da štiti i unapređuje ugled Ustanove,
12. Da čuva podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu i da ih neovlašteno ne priopćava,
13. Da se dostoјno ponaša prema poslovnim partnerima,
14. Da poštuje pravila Ustanove.

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

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 49.

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 tri dana dužan je dostaviti liječničku 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 tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

#### Članak 50.

Za vrijeme trajanja radnog odnosa radnici Ustanove mogu obavljati izvan radnog vremena poslove iz djelatnosti Ustanove ili druge slične poslove samo uz prethodnu suglasnost ravnatelja.

Zahtjev za davanje suglasnosti za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka predaje se u pisanim oblicima uz navođenje poslova koje radnika namjerava obavljati, trajanje istih te ostale podatke koje su nužni za ocjenu zahtjeva.

## VIII. NAKNADA ŠTETE

### Članak 51.

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

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

### Članak 52.

Svaki radnik u Ustanovi obvezan je prijaviti prouzrokovanoj štetu odmah ravnatelju.

### Članak 53.

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

## IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

### *Načini prestanka Ugovora o radu*

#### Članak 54.

Ugovor o radu prestaje:

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

## *Sporazum o prestanku Ugovora o radu*

### Članak 55.

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanim oblicima 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 56.

Ugovor o radu mogu otkazati i Ustanova i radnik.

## *Redoviti otkaz ugovora o radu*

### Članak 57.

Ustanova može otkazati ugovor o radu uz zakonski ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučajevima propisanim Zakonom o radu:

- 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 uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

### Članak 58.

Kada je Ustanova zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazala radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugoga radnika.

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

## Članak 59.

Ustanova 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,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Ustanove,
- nedopuštenog korištenja sredstava,
- 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, mobinga,
- 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 Ustanova može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

## Članak 60.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, Ustanova je dužna 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 Ustanove da to učini.

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

## Članak 61.

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

### ***Izvanredni otkaz***

## Članak 62.

Ustanova 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 obiju 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 uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Ustanova je dužna omogućiti radniku da iznese svoju obranu pismeno ili usmeno na zapisnik, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Ustanove da to učini.

#### ***Redoviti otkaz Ugovora o radu na određeno vrijeme***

Članak 63.

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 tijek otkaznog roka***

Članak 64.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Ustanova 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 rodiljnog, 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 65.

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

Ustanova 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 Ustanova ne dogovore drukčije.

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

## ***Otpremnina***

### **Članak 66.**

Radnik kojemu radni odnos prestaje zbog poslovnih ili osobno uvjetovanih razloga, ima pravo na otpremninu u visini polovice njegove prosječne bruto plaće isplaćene u tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa i to za svaku navršenu godinu neprekidnog radnoga staža kod tog poslodavca.

## ***Otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora***

### **Članak 67.**

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Ustanova otkaže 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 Ustanove 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 Ustanova, 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 Ustanovi 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 odredilo Ustanova.

## **Staž**

### **Članak 68.**

Stažom kod istog poslodavca smatra se staž ostvaren kod svih proračunskih korisnika Grada Rijeke, uključujući i staž ostvaren u upravnim tijelima Grada Rijeke.

## **X. RADNI ODNOS STRANIH DRŽAVLJANA**

### **Članak 69.**

Strani državljeni sklapaju Ugovor o radu sukladno pozitivnim propisima Republike Hrvatske.

## **XI. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

### ***Osnovna plaća***

#### **Članak 70.**

Plaća radnika za obavljeni rad sastoji se od osnovne plaće i dodataka na plaću.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak predstavlja zbroj umnoška osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjeseta na kojem radnik radi i dodatka na radni staž.

Osnovica za izračun osnovne plaće radnika u Ustanovi iznosi 4.984,62 kune, odnosno 661,57 EUR-a bruto.

#### **Članak 71.**

Radnici u Ustanovi imaju pravo na stalni dodatak za prehranu u iznosu od 400,00 kuna, odnosno 53,09 EUR-a mjesečno.

#### **Članak 72.**

Radniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu ukupno ostvarenog radnog staža u visini od 0,5%.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz članka 70. ovog Pravilnika pomnoži s 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

#### **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.

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

Na radnikov zahtjev Ustanova je obvezna 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 Ustanovi raspoređena su prema složenosti poslova, odgovornosti, značaju radnog mjeseta, naporima i uvjetima rada i vrednovana odnosnim koeficijentom, kako slijedi:

RADNO MJESTO	KOEFICIJENT SLOŽENOSTI
<b>KOORDINATOR PROGRAMA</b>	1,90
<b>VODITELJ GALERIJE KORTIL</b>	2,44
<b>STRUČNI SURADNIK ZA RAZVOJ PUBLIKE</b>	1,90
<b>VODITELJ RAČUNOVODSTVA</b>	1,75
<b>STRUČNI SURADNIK ZA PRAVNE POSLOVE</b>	1,75
<b>BLAGAJNIK</b>	1,20
<b>VODITELJ TEHNIKE</b>	1,41
<b>SCENSKI TEHNIČAR</b>	1,26
<b>TEHNIČAR ZA ODRŽAVANJE I RUKOVATELJ SUSTAVA CENTRALNOG GRIJANJA I HLAĐENJA</b>	1,26
<b>SCENSKI TEHNIČAR-DOMAR</b>	1,26
<b>RECEPCIONAR</b>	1,15
<b>DOMAĆICA</b>	1,00

### ***Poslovi voditeljstva***

#### **Članak 75.**

Poslovi voditeljstva, te koordinacije u ustrojbenim jedinicama, odnosno organizacijskim jedinicama Ustanove su poslovi povećanog obima i odgovornosti izvan redovnih ovlasti donošenja odluka po poslovima i radnim zadacima u okviru Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu Ustanove.

Za obavljanje poslova voditeljstva, odnosno koordinacije iz stavka 1. ovoga članka, osnovna plaća radnika uvećat će se za 5% za voditeljstva drugog reda, odnosno 10% za voditeljstva prvog reda.

Odluku o povećanju osnovne plaće radnika za poslove voditeljstva iz stavka 1. i 2. ovoga članka donosi ravnatelj uz suglasnost osnivača.

Radnik nema pravo na voditeljski dodatak iz stavka 1. i 2. ovog članka ako obavlja poslove radnog mjesa voditelja.

## Članak 76.

Za postignuti akademski stupanj na završenom poslijediplomskom sveučilišnom znanstvenom ili umjetničkom studiju osnovna plaća radnika za sate rada uvećat će se, ako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem je zaposlen i ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mesta na kojem je zaposlen ili je u vezi s djelatnošću poslodavca, kako slijedi:

- za akademski naziv sveučilišni specijalist (poslijediplomski specijalistički studij u trajanju dužem od jedne godine) - 3%
- za akademski naziv magistre znanosti ili umjetnosti stečen prema ranije važećim propisima - 6%,
  - za akademski naziv doktora znanosti ili umjetnosti - 10%.

Ako je akademski stupanj iz stavka 1. ovoga članka postignut u inozemstvu radnik to dokazuje nostrificiranim diplomom.

Odluku o uvećanju plaće iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj uz prethodnu suglasnost osnivača, a uvećanje plaće priznaje se od dana kada je osnivač dao suglasnost.

## Članak 77.

U Ustanovi nema tajnosti plaća.

Javnost plaća osigurava se pravom uvida sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika u obračun plaća, ako to zahtijeva radnik.

### *Dodaci na plaću*

## Članak 78.

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

- za rad noću	50%
- za prekovremen rad	50%
- za rad nedjeljom	35%
- za smjenski rad	10%
- za dvokratni rad	10%
- za obvezan rad izvan ustanove	10%
- za rad u posebnim uvjetima, što će ih u skladu sa zakonom o zaštiti na radu utvrditi ovlaštena pravna osoba	10%

Ako radnik radi na dane blagdana, Uskrs i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%.

Umjesto uvećane osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane. 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 Ustanove, koji radnik obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom radu (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

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

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

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

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

Dvokratni rad je onaj rad radnika koji radnik obavlja tijekom dva ili tri dolaska u jednom danu s prekidom dužim od 90 minuta.

Dodatak na plaću za dvokratni rad pripada za onaj dan u kojem je radnik radio dvokratno.

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

### **Naknada plaće**

#### **Članak 79.**

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 na koje ga je uputila Ustanova,
- osposobljavanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom ili Pravilnikom o radu Ustanove.

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

Naknada plaće iz stavka 1. ovoga članka obračunava se i isplaćuje u visini osnovne plaće iz članka 70. ovoga Pravilnika.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radniku pripada naknada plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u vremenskom periodu od tri mjeseca prije početka korištenja godišnjeg odmora.

#### **Članak 80.**

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 95% od osnovne plaće.

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

## **Druga materijalna prava radnika**

### **Članak 81.**

Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od 1.500,00 kuna neto, odnosno 199,08 EUR-a neto.

Radnik koji ostvari pravo na korištenje godišnjeg odmora temeljem članka 32. st. 1. ovoga Pravilnika ostvaruje pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka temeljem odluke o korištenju godišnjeg odmora uz uvjet da godišnji odmor koristi djelomično ili u cijelosti.

Isplata regresa za korištenje godišnjeg odmora izvršit će se u cijelosti jednokratno najkasnije do 1. srpnja tekuće godine.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, radnik koji naknadno ostvari pravo na godišnji odmor temeljem članka 33. ovoga Pravilnika (razmjerni godišnji odmor), naknadno ostvaruje pravo i na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora, a temeljem odluke o korištenju godišnjeg odmora uz uvjet da godišnji odmor koristi djelomično ili u cijelosti.

### **Članak 82.**

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini 3 prosječne mjesecne bruto plaće isplaćene u ustanovama kulture kojima je osnivač Grad Rijeka za prethodnu godinu.

### **Članak 83.**

Prigodom odlaska u mirovinu, radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema pozitivnim propisima o mirovinskom osiguranju može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili navršen određen mirovinski staž.

### **Članak 84.**

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

- bolovanja radnika dužeg od 90 dana, u visini 1 osnovice, jednom godišnje,
- nastanka teške invalidnosti radnika, u visini 2 osnovice, jednokratno
- nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika radnika, u visini 1 osnovice, jednokratno
  - za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih i drugih pomagala (koje nije pokriveno osnovnim i dopunskim osiguranjem) uz mišljenje nadležnog liječnika, u visini priloženih računa, ali najviše u visini 1 osnovice, i to jednom godišnje,
  - otklanjanja posljedica elementarne nepogode u visini 1 osnovice,
  - za rođenje ili posvojenje djeteta, u visini 1 osnovice,
  - smrti supružnika, životnog partnera, djeteta ili roditelja, očuha ili mačehe, u visini jedne osnovice.

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

Teška invalidnost podrazumijeva konačno i nepopravljivo teško pogoršanje zdravstvenog stanja koje ima za posljedicu smanjenje životnih i radnih aktivnosti nakon završenog liječenja, utvrđeno konačnim nalazom i mišljenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja u postupcima ostvarivanja prava iz invalidskog osiguranja ili iz zakona kojim se reguliraju prava hrvatskih branitelja.

Pravo iz stavka 1. alineje 2. i 3. ovoga članka, radnik ili njegova obitelj može ostvariti jednom u životu za sebe, pojedinog supružnika i radnikovo pojedino dijete, i to u godini u kojoj je invalidnost utvrđena.

Pravo na pomoć iz stavka 1. alineje 4. ovoga članka ima radnik i uzdržavano dijete.

Ako su oba roditelja zaposlenici Ustanove, pomoć (potpora) iz stavka 1. alineje 6. ovoga članka isplatit će se jednom od roditelja.

Osnovica iz stavka 1. ovoga članka određuje se u visini 5.500,00 kuna bruto, odnosno 729,98 EUR-a bruto.

#### Članak 85.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada, u visini 5 osnovica i troškove pogreba,
- smrti radnika, u visini 3 osnovice i troškove pogreba.

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

Osnovica iz prethodnih stavaka ovoga članka određuje se u visini 5.500,00 kuna bruto, odnosno 729,98 EUR-a bruto.

#### Članak 86.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu pravo na naknadu prijevoznih troškova, dnevnice u visini iznosa na koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje u hotelu do kategorije četiri zvjezdice.

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.

Puna dnevница pripada za vrijeme od 12 do 24 sata, a polovica dnevnice od 8 do 12 sati.

Ako je radniku na službenom putu na teret poslodavca, sukladno pozitivnim propisima, osiguran jedan obrok, iznos dnevnice se umanjuje za 30% odnosno 60% ako su osigurana dva obroka. Ukoliko je osiguran puni pansion na teret poslodavca, radnik nema pravo na naknadu troška dnevnice.

Ostvareni neposredan rad na gostovanju smatra se kao rad proveden u ustanovi s tim da se vrijeme provedeno na putovanju do mjesta gostovanja i natrag ne smatra radom.

Radnik ima pravo na slobodan dan, ukoliko je na službeni put upućen nedjeljom, odnosno u neradni dan ili je u te dane putovao, pri čemu mu pripada i pravo na dnevnicu.

Iznimno od stavka 5. ovog članka, za službena putovanja-gostovanja koja traju dulje od redovnog dnevnog radnog vremena, radno vrijeme će se obračunati kao redovan rad u ustanovi.

#### Članak 87.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne mjesecne, odnosno godišnje karte mjesnim, odnosno međumjesnim javnim prijevozom, ako je njegovo mjesto rada udaljeno od mjesta stanovanja najmanje jednu stanicu mjesnog javnog prijevoza, ali ne u iznosu većem od 1.500,00 kn mjesечно, odnosno 199,08 EUR-a, osim ukoliko se stvarni trošak ne dokaže računom ili drugom ispravom ovjerenom od strane osobe prijevoznika na ime i prezime radnika.

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.

Naknada za troškove prijevoza na posao i s posla isplaćuje se jednom mjesечно najkasnije do 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, rodiljnog i roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik više od 30% radnih dana u mjesecu nije u obvezi dolaska na posao, odnosno isplatit će se u razmjernom iznosu dana provedenih na poslu.

#### Članak 88.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini dvije kune po kilometru.

#### Članak 89.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni ukupni radni staž kod poslodavca, ovisno o godinama neprekidnog radnog staža kako slijedi:

- za 10 godina neprekidnog rada, u visini 1 osnovice,
- za 15 godina neprekidnog rada, u visini 1,25 osnovice,
- za 20 godina neprekidnog rada, u visini 1,5 osnovice,
- za 25 godina neprekidnog rada, u visini 1,75 osnovice,
- za 30 godina neprekidnog rada, u visini 2 osnovice,
- za 35 godina neprekidnog rada, u visini 2,5 osnovice,
- za 40 godina neprekidnog rada, u visini 3 osnovice,
- za 45 godina neprekidnog rada, u visini 3,5 osnovice.

Osnovica iz stavka 1. ovoga članka iznosi 5.500,00 kuna bruto, odnosno 729,98 EUR-a bruto.

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

### Članak 90.

Radnik-roditelj/posvojitelj ima pravo na isplatu prigodnog poklona povodom blagdana Svetog Nikole, za svako dijete do 15 godina života kao i ono koje u tekućoj godini navršava 15 godina života.

Poklon iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se u visini neoporezivog iznosa utvrđenog pozitivnim propisima.

Pravo na poklon iz stavka 1. ovoga članka ostvaruju roditelji/posvojitelji koji su zaposleni u Ustanovi kulture na dan 06. prosinca tekuće godine (Dan sv. Nikole).

### Članak 91.

Radniku pripada pravo na prigodnu nagradu za Božićne blagdane u najmanjem iznosu od 1.000,00 kuna neto, odnosno 132,72 EUR-a neto.

Prigodna nagrada iz stavka 1. ovoga članka uvećava se za 500,00 kuna neto, odnosno 66,36 EUR-a neto, ukoliko za istu budu osigurana sredstva u Proračunu Grada Rijeke.

Prigodna nagrada iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se u mjesecu prosincu tekuće godine.

Pravo na prigodnu nagradu iz stavka 1. ovoga članka ostvaruju radnici koji su zaposleni u Ustanovama kulture na dan 25. prosinca tekuće godine.

### Članak 92.

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

### Članak 93.

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 Ustanova 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 Ustanova zaključit će posebni ugovor, uz suglasnost osnivača.

## XII. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA

### Članak 94.

Ustanova 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 95.

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 smatraće se pritisak ravnatelja na radnike članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

### Članak 96.

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i Kolektivnom ugovoru za zaposlene u ustanovama kulture Grada Rijeke, te da svoje djelovanje neće provoditi na način koji će štetiti djelotvornosti rada, ugledu o poslovanju ustanove u kulturi.

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

### Članak 97.

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

Ozljeta sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi s tom dužnošću, smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

### Članak 98.

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 Ustanove.

### Članak 99.

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

Za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti u Ustanovi kulture, sindikalnom povjereniku, bez suglasnosti Sindikata, ne može se otkazati ugovor o radu niti ga se može premjestiti na druge poslove u okviru iste ustanove bez njegove suglasnosti.

#### Članak 100.

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

#### Članak 101.

Ravnatelj je dužan bez naknade, za rad sindikata osigurati najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za rad i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih raspoloživih tehničkih pomagala,
- 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.).

#### Članak 102.

Ravnatelj je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz službe, odnosno rada te o zauzetom stajalištu izvijestiti sindikat u roku od 15 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva.

Ravnatelj je dužan u najkraćem mogućem roku, na njegov zahtjev primiti na razgovor sindikalnog povjerenika i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku zaposlenih.

### **XIII. ORGANIZACIJA RADA**

#### **Članak 102.**

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

### **XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 103.**

O pravima i obvezama radnika odlučuje ravnatelj.

#### **Članak 104.**

Sve odluke o pravu i obvezi radnika neposredno se uručuju radniku na njegovu mjestu rada, uz dostavnicu s datumom uručenja, 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 Ustanove.

Dan isticanja napisane odluke iz stavka 2. ovog članka na oglasnoj ploči Ustanove smatra se danom uručenja 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 Ustanove uz naznaku datuma stavljanja, te će se smatrati da je napisana odluka istekom posljednjeg dana roka od pet dana dostavljena radniku.

#### **Članak 105.**

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

## XV. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

### Članak 106.

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 107.

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

### Članak 108.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana njegove objave na oglasnoj ploči Ustanove.

KLASA: 121/22-01/11  
URBROJ: 2170-57-22-06

U Rijeci, 28. prosinca 2022. godine

Predsjednica Upravnog vijeća



Martina Perhat