

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) i članaka 22. i 30. Statuta Kulturno-informativnog centra otoka Šolte („Službeni glasnik Općine Šolta“ br. 3/23), a na temelju prethodne suglasnosti Općinskog vijeća Općine Šolta („Službeni glasnik Općine Šolta“ br. 6/23) KLASA: 610-01/23-01/04 URBROJ:2181-49-01-23-2 ravnatelj Kulturno-informativnog centra otoka Šolte donosi dana 11. travnja 2023. godine sljedeći:

## **PRAVILNIK O RADU KULTURNO-INFORMATIVNOG CENTRA OTOKA ŠOLTE**

### **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 Kulturno-informativnom centru otoka Šolte (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 obvezan 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:

- strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- danu početka rada,
- očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,

- 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
- 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
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- 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.**

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 radu**

### **Članak 8.**

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 9.**

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest godina i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obveznoosnovno 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 10.**

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 11.**

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 12.**

Pojedine poslove radnici obavljaju na radnim mjestima. 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 13.**

Popis radnih mjesta iz članka 12. ovog Pravilnika uređeno je Pravilnikom o sistematizaciji i pregledu koeficijenata složenosti radnih mjesta.

### **Mjesto rada**

### **Članak 14.**

Poslove radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o sistematizaciji i pregledu koeficijenata složenosti radnih mjesta iz prethodnog članka radnici obavljaju na mjestima na kojima Poslodavac obavlja svoju registriranu djelatnost, sukladno organizacijskoj strukturi Poslodavca.

### **Članak 15.**

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 16.**

O odluci iz čl. 15. ovog Pravilnika Poslodavac mora izvijestiti radnika najmanje deset dana prije početka primjene odluke.

### **Članak 17.**

Odbijanje radnika da postupi sukladno odluci iz čl. 15. ovog Pravilnika, smatra se razlogom za otkaz ugovora o radu.

### **Probni rad**

### **Članak 18.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti 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 19.**

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 otkaže 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 20.**

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 21.**

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 22.**

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopiti će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu. Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopust.

#### **Članak 23.**

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 24.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke 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 prijeke 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 25.**

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 26.**

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.

### **IV. ODMORI I DOPUSTI**

#### **Stanka**

#### **Članak 27.**

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 28.**

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 29.**

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

#### **Tjedni odmor**

#### **Članak 30.**

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 31.**

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje četiri tjedna u svakoj kalendarskoj godini (20 dana). Malodobni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje pet tjedana.

#### **Članak 32.**

Godišnji odmor iz članka 31. 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 ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

#### **Članak 33.**

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

1. s obzirom na složenost poslova:

- radnici raspoređeni na rukovodeća radna mjesta (VSS) 4 dana
- zaposleni raspoređeni na viša radna mjesta (VSS ili VŠS) 4 dana
- radnici raspoređeni na niža radna mjesta kojima je uvjet srednja stručna sprema (SSS) 3 dana

- radnici raspoređeni na radna mjesta kojima je uvjet srednja stručna sprema (SSS) 3 dana
- radnici raspoređeni na radna mjesta za koja je potrebna niža stručna sprema (NSS) 2 dana

2. s obzirom na dužinu radnog staža:

- od 5 do 10 godina radnog staža 2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža 3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža 4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža 5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža 6 dana
- od 30 do 35 godina radnog staža 7 dana
- od 35 i više godina radnog staža 8 dana

3. s obzirom na uvjete rada:

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada 2 dana
- rad u smjenama, ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 1 dan

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
- samohranom roditelju malodobnog djeteta 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
- osobi s invaliditetom 3 dana

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

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se najkraćem trajanju godišnjeg odmora iz članka 31. ovog Pravilnika, pribrajaju dani godišnjeg odmora utvrđeni točkama od 1. do 4. stavka 1. ovoga članka.

Kriteriji iz članka 33. ovog Pravilnika primjenjuju se kumulativno. Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

#### **Članak 34.**

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 35.**

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 34. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 31. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 31. 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 36.**

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, s tim da prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 10 dana. Ostatak godišnjeg odmora radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

### **Članak 37.**

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.

Dva puta godišnje radnik ima pravo koristiti po jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obvezu dao tome obavijesti Poslodavca najmanje dva dana prije.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova. Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj. Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

## **Dopusti**

### **Članak 38.**

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

- |   |               |
|---|---------------|
| - zaključenje braka   | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta   | 5 radnih dana |
| - smrt supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka        | 5 radnih dana |
| - smrt ostalih krvnih srodnika (brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika)       | 2 radna dana  |
| - selidba u istom mjestu stanovanja   | 1 radni dan   |
| - selidba u drugo mjesto stanovanja   | 2 radna dana  |
| - dobrovoljni darivatelj krvi za svako dobrovoljno darivanje                                    | 2 radna dana  |
| - teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja                                    | 3 radna dana  |
| - polaganje državnoga stručnog ispita ili drugoga propisanog stručnog ispita (1. put)           | 7 radnih dana |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | 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 39.**

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.

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 40.**

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 obrazloženi zahtjev radnika.

#### **Članak 41.**

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 teškoće 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, doškoloavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust može odobriti i u trajanju dužem od 30 dana.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

### **V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA**

#### **Zaštita i sigurnost na radu**

#### **Članak 42.**

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 43.**

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 44.**

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 45.**

Poslodavac je dužan štititi 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 46.**

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 47.**

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 ovom članku Poslodavac ili imenovana osoba će o tim radnjama sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

#### **Članak 48.**

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.

Uznemiravanje u tijeku rada i u vezi s radom smatra se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici od svojih nadređenih i podređenih radnika, suradnika i svake treće osobe s kojom radnik dođe u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

#### **Članak 49.**

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.

#### **Članak 50.**

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu u Kulturno-informativnom centru otoka Šolte, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiranim radnikom, Kulturno-informativni centar otoka Šolte, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem;
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe, odnosno druga nadležna tijela, i predložiti poduzimanje konkretnih mjera predviđenih propisima kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

#### **Članak 51.**

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci ili sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Zaštita od diskriminacije provodi se u skladu sa zakonom.

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

### **Plaća za izvršeni rad radnika**

#### **Članak 52.**

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 (stimulativni 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 53.**

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 Pravilnikom o sistematizaciji i pregledu koeficijenata složenosti radnih mjesta.

#### **Članak 54.**

Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za prethodni mjesec najkasnije do 15-tog u tekućem mjesecu. Radnici mogu primiti plaću i ostala primanja putem tekućih računa banaka prema osobnom odabiru. Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, uzdržavanje i sl.).

### **Prekovremeni rad**

#### **Članak 55.**

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 50%

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

Za vrijeme provedeno na pasivnom dežurstvu (pripravnosti za rad), utvrđeno temeljem službene evidencije o satima provedenim na pasivnom dežurstvu, radniku će se isplatiti 10% satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva.

Ako radnik radi na blagdane, neradne dane utvrđene zakonom i na Uskrs ima pravo na plaću uvećanu za 100%. Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijepodnevnim (prva smjena), poslijepodnevnim (druga smjena) ili noćnom (treća smjena) dijelu dana.

Rad u prvoj smjeni, u smislu odredbi ovoga članka, je od 7 do 15 sati, u drugoj smjeni od 15 do 23 sata i u trećoj smjeni od 23 sata do 7 sati.

Prekovremenim radom, kad je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat rada duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom i nedjeljom.

### **Uvećanje plaće**

### **Članak 56.**

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti za 8%,
- ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti za 15%.

### **Članak 57.**

Radniku pripada pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž i to za navršenih:

- od 20 do 29 godina - za 4%,
- od 30 do 34 godine - za 8%,
- od 35 i više godina - za 10%.

### **Drugi materijalni primici**

#### **Članak 58.**

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

#### **Članak 59.**

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, za invalide rada prvih 15 dana pripada mu naknada plaće u visini 85% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Ako je radnik odsutan s rada zbog sebe 43 dana i duže, za invalide rada 16 dana i duže pripada mu razlika između naknade za bolovanje koje prima od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade iz stavka 1. ovoga članka, ali najduže još 30 dana.

Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

#### **Članak 60.**

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u neto iznosu najviše u iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez. Odluku o isplati i visini regresa donosi ravnatelj.

Regres će bit isplaćen u cijelosti, jednokratno, najkasnije do 1. srpnja za tekuću godinu.

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

#### **Članak 61.**

Poslodavac će svakom radniku isplatiti jednokratni dodatak – božićnicu u neto iznosu najviše u iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez. Odluku o isplati i visini božićnice donosi ravnatelj. Jednokratni dodatak bit će isplaćen u cijelosti, jednokratno, najkasnije do 20. prosinca za tekuću godinu. Pravo na isplatu božićnice ima radnik koji je u službi, odnosno u radnom odnosu na dan isplate božićnice.

#### **Članak 62.**

Poslodavac će svakom radniku isplatiti dodatak za podmirenje troškova prehrane u neto iznosu od 477,80 EURA godišnje. Dodatak iz ovog članka isplaćivati će se mjesečno u jednakim mjesečnim iznosima, najkasnije do 20. dana u mjesecu.

#### **Članak 63.**

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri proračunske

osnove.

Odluku o isplati i visini pomoći iz ovog članka donosi ravnatelj u skladu s proračunskim sredstvima planiranima za takvu namjenu.

#### **Članak 64.**

Obitelj radnika/radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja rada  
3 proračunske osnovice i troškove pogreba
- smrti radnika  
2 proračunske osnovice i troškovi pogreba,
- smrti člana uže obitelji  
1 proračunsku osnovicu.

Troškovima pogreba iz stavka 1. ovoga članka razumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine jedne proračunske osnovice.

Odluku o isplati i visini pomoći iz ovog članka donosi ravnatelj u skladu s proračunskim sredstvima planiranima za takvu namjenu.

#### **Članak 65.**

Djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece poginuloga ili umrlog radnika mjesečno isplatit će se pomoć u iznosu od 70 % prosječno mjesečne neto plaće do navršene 18. godine djetetova života.

Odluku o isplati i visini pomoći iz ovog članka donosi ravnatelj u skladu s proračunskim sredstvima planiranima za takvu namjenu.

#### **Članak 66.**

Radnik ima pravo na pomoć, jednom godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti na radu radnika  
2 proračunske osnovice,
- nastanka teške invalidnosti radnika, malodobnog djeteta ili supružnika radnika  
1 proračunska osnovica,
- smrti supružnika, djeteta i roditelja  
1 proračunska osnovica
- bolovanja dužeg od 90 dana  
1 proračunska osnovica
- za rođenje djeteta  
50% proračunske osnovice,

Odluku o isplati i visini pomoći iz ovog članka donosi ravnatelj u skladu s proračunskim sredstvima planiranima za takvu namjenu.

Ravnatelj može i u drugim osobito opravdanim slučajevima donijeti odluku o isplati odgovarajuće potpore radniku, u skladu s proračunskim sredstvima planiranima za takvu namjenu.

#### **Članak 67.**

Radnik, dijete ili supružnik ostvaruje pravo na pomoć za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala rješavanje kojih nije pokriveno osnovnim, dopunskim i privatnim zdravstvenim osiguranjem, uz mišljenje nadležnog liječnika u visini stvarnih troškova, a do visine 1 proračunske osnovice.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka može biti ostvareno jednom tijekom kalendarske godine.

Odluku o isplati i visini pomoći iz ovog članka donosi ravnatelj u skladu s proračunskim sredstvima planiranima za takvu namjenu.

#### **Članak 68.**

Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnicu u iznosu od 26,54 EURA, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja, a do visine iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnicu u visini propisanoj Odlukom o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Ukoliko je radniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana, isplatit će mu se 50% iznosa dnevnice, a ukoliko mu je osiguran smještaj nema pravo na naknadu troškova noćenja.

Radnik upućen od strane poslodavca na školovanje, edukaciju, seminar i sl. ima pravo na punu dnevnicu i ostala prava iz ovog članka za cijelo vrijeme trajanja izobrazbe. Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najmanje 24 sata prije putovanja u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

Radnik ima pravo na pola dnevnice ukoliko službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a ukoliko službeno putovanje traje između 12 i 24 sata ima pravo na punu dnevnicu.

Ukoliko radnik koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo, čije korištenje mu je odobreno, u službene svrhe ima pravo na naknadu troškova po prijeđenom kilometru u iznosu od 0,27 EURA/km.

Ukoliko radnik koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo, čije korištenje nije odobreno, u službene svrhe ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenog prijevoznog sredstva.

### **Članak 69.**

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje 30 kilometara radnik ima pravo na terenski dodatak, u visini jednakoj visini dnevnice.

Radnik nema pravo na terenski dodatak ukoliko na relaciji prebivalište – radno mjesto postoji mogućnost redovnog svakodnevnog prijevoza na posao i s posla prometnim sredstvima poslodavca ili sredstvima javnog prometa.

Visina terenskog dodatka iznosi najviše 19,90 EURA, a ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Radniku kojem je za vrijeme rada na terenu osiguran samo smještaj, iznos terenskog dodatka umanjuje se za 30% .

Radniku kojem je za vrijeme rada na terenu osigurana samo prehrana, iznos terenskog dodatka umanjuje se za 20%.

Radnik kojem je za vrijeme rada na terenu osiguran kompletan smještaj i prehrana nema pravo na terenski dodatak.

Pravo na ostvarivanje dnevnice i terenskog dodatka međusobno se isključuju.

### **Članak 70.**

Radniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji za vrijeme provedeno na radu u mjestu sjedišta poslodavca, ako je mjesto rada različito od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta toga radnika.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka nema radnik koji živi odvojeno od obitelji jer je:

- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva,
- primljen u službu, odnosno u radni odnos, u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji,
- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju obveze preuzete ugovorom o nekom od oblika stručnog usavršavanja,
- promijenio prebivalište nakon zapošljavanja,
- obitelj odselila u drugo mjesto.

Radnik ima pravo na naknadu za odvojeni život u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Ako je radniku osiguran smještaj ili prehrana ili i jedno i drugo, naknada iz stavka 1. ovoga članka umanjit će se u odgovarajućem iznosu.

Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život od obitelji i naknada troškova prijevoza od mjesta stanovanja do mjesta rada međusobno se isključuju.

### **Članak 71.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte, sukladno predloženjem kupljenih putnih karata.

Radnik koji za dolazak na posao i povratak s posla ne koristi mjesni javni prijevoz, a taj prijevoz omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla, naknada troškova prijevoza isplaćuje se na način a se mjesečna naknada sukladno odredbama ovoga čl. umanjuje za 10%.

Radnik koji ima manje od 2 km od adrese stanovanja do adrese rada, odnosno manje od 2 km od stanice međumjesnog prijevoza do adrese rada ili do adrese stanovanja, nema pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza u mjestu stanovanja, odnosno u mjestu rada.

Udaljenost između adrese stanovanja i adrese rada utvrđuje se prema planeru putovanja Hrvatskog autokluba.

Radnik koji ne radi niti jedan radni dan u mjesecu nema pravo na naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.

Naknada troškova prijevoza radnicima isplaćuje se unatrag jednom mjesečno za prethodni mjesec.

### **Članak 72.**

Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe po prijednom kilometru u iznosu od 0,27 EURA/km.

### **Članak 73.**

Poslodavac je dužan osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe odnosno rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata i to za slučaj:

- smrti uslijed nezgode 13.272,38 EURA,
- smrti uslijed bolesti 6.634,14 EURA,
- trajni invaliditet uslijed nezgode do 26.544,56 EURA

### **Članak 74.**

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni radni staž i to za navršениh i u sljedećim iznosima:

- 5 godina – 238,90 EURA,
- 10 godina – 298,62 EURA,
- 15 godina – 358,35 EURA,
- 20 godina – 418,07 EURA,
- 25 godina – 477,80 EURA,
- 30 godina – 597,25 EURA,
- 35 godina – 716,70 EURA,
- 40 godina – 955,60 EURA,
- 45 godina – 1.194,50 EURA

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu, a najranije na dan stjecanja prava na isplatu.

### **Članak 75.**

Poslodavac će radniku za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 i manje godina starosti u prigodi Dana svetog Nikole isplatiti iznos od 132,72 EURA, najkasnije do 31. prosinca tekuće godine.

Odluku o isplati donosi ravnatelj.

Pravo na isplatu iznosa iz stavka 1. ovoga članka ima radnik koji je u službi, odnosno u radnom odnosu na dan isplate spomenutog iznosa.

## **Članak 76.**

Radnici imaju pravo koristiti službeni mobilni telefon.

Radnicima, čije radno mjesto zahtjeva suradnju s većim brojem osoba, troškovi korištenja mobilnog telefona, prije obračunatog PDV-a, a koji prelaze iznos ugovorene pretplate s mobilnim operaterom, bit će priznati na teret sredstava Kulturno-informativnog centra otoka Šolte prema sljedećim kategorijama:

- ravnatelj do 39,81 EURA

Radnici imaju pravo jedanput u dvije godine nabaviti novi mobilni uređaj iz ponude pružatelja usluge. Odluku o visini cijene mobilnog uređaja koji će biti priznati na teret sredstava Kulturno-informativnog centra otoka Šolte donosi ravnatelj u skladu s proračunskim sredstvima planiranima za takvu namjenu.

Nabavu mobilnih uređaja vrši ravnatelj ili osoba koju ovlasti za to. Ukoliko je iznos računa za pojedini mobilni uređaj veći od propisanog iznosa iz stavka 3. ovog članka, radnik je dužan osobno uplatiti razliku u korist Proračuna Kulturno-informativnog centra Općine Šolta.

Korisnik službenog mobilnog telefona odgovoran je za čuvanje i pravilnu upotrebu. Korištenje mobilnog telefona od neovlaštenih osoba nije dopušteno, te se svaki nestanak (krađa ili gubitak) prijavljuje Kulturno-informativnom centru otoka Šolte.

Pravo korištenja mobilnog telefona prestaje:

- Prestankom radnog odnosa
- Nepravovremenim podmirivanjem troškova koji su veći od iznosa utvrđenih u stavcima 2. i 3. ovog članka

## **Članak 77.**

U smislu ovog Pravilnika:

- proračunska osnovica je osnovica za izračun naknada i drugih primanja koja se određuje Zakonom o izvršavanju državnog proračuna Republike Hrvatske za svaku godinu.
- prosječno mjesečna neto plaća je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca
- članovi uže obitelji su: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.
- radni staž ostvaren u državnom tijelu ili javnoj službi uračunava se u radni staž ostvaren u Kulturno-informativnom centru otoka Šolte

## **VII.**

### **PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### **Način prestanka ugovora o radu i obveze Poslodavca**

## **Članak 78.**

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

### **Članak 79.**

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 80.**

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 81.**

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

### **Redovni otkaz Poslodavca**

#### **Članak 82.**

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 83.**

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.

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 84.**

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 85.**

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

## **Izvanredni otkaz**

### **Članak 86.**

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa o biju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

### **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 tijeka 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, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno pet godina
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno deset godina
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvadeset i više 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 staccima 1. i 2. ovoga članka.

Ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika 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.**

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 93.**

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.

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

#### **Članak 94.**

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. ovog članka.

### **Članak 95.**

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 96.**

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. ovog 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. ovog 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.

## **IX. MJERE KONTROLE**

### **Članak 97.**

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.

## **X. NAKNADA ŠTETE**

### **Odgovornost radnika**

### **Članak 98.**

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

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 99.**

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 100.**

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 101.**

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.

## **XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 102.**

Na sva druga prava i obveze koja proizlaze iz radnog odnosa, a koja nisu uređena ovim Pravilnikom, primjenjuje se Zakon o radu.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika, stavlja se van snage Odluka o prihvaćanju uvjeta propisanih Pravilnikom o radu Općine Šolta od 11.11.2014. godine, int.br. 26/2014.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu dan iza dana objave na mrežnim stranicama.

Grohote, 11.4.2023.

INT. OZNAKA: D4/2023

v.d. ravnateljice

---

Marina Garbin