

Na osnovu članaka 26.,27. i 131. st. 2. Zakona o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/2017, 98/2019),čl.53. st.2., čl. 54. st. 2. Zakona o ustanovama(Narodne novine, broj 76/93 do 127/19) čl. 30. Statuta Ustanove u kulturi Srpski dom i prijedloga Ravnatelja, Upravno vijeće Ustanove u kulturi Srpski dom na sjednici održanoj dana 24.03.2022. g. donosi sljedeći:

P R A V I L N I K  
o radu Ustanove u kulturi  
Srpski dom

I. OPĆE ODREDBE

1. Predmet Pravilnika

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu Ustanove u kulturi Srpskog doma (dalje: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa, uvjeti rada, prava i obveze radnika zaposlenih u Srpskom domu (dalje: Poslodavac), plaće, naknade, nagrade, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca.

Pravilnik se primjenjuje neposredno na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, radnike koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca, a po nalogu Poslodavca.

Članak 2.

U slučaju da su prava i obveze radnika koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drukčije uređena ugovorom o radu, Zakonom o radu ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike Poslodavca, primjenjuje se najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije određeno drukčije.

2. Temeljna prava i obveze radnika i Poslodavca

Članak 3.

Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Poslodavcem za vrijeme redovitog radnog vremena, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno njegovog pravnog zastupnika.

Radnik je dužan poštovati sve propise o radu Republike Hrvatske, posebno one odredbe ugovora o radu i ovog Pravilnika koje se odnose na radno vrijeme radnika, disciplinu, održavanje opreme, naredbe i usvojene postupke rada te usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada kod Poslodavca.

Radnik ima pravo i obvezu stalno se obrazovati, usavršavati i osposobljavati sukladno potrebama radnog procesa.

Prije stupanja na rad radniku se omogućava upoznavanje sa propisima o radu i zaštiti na radu. U slučaju potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene odsutnog radnika, povećanja obima posla koji se nije mogao predvidjeti i drugih sličnih okolnosti) radnik je obavezan po nalogu Poslodavca obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnog mjesta na koje je radnik raspoređen, ali ne duže od tri mjeseca.

Radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke i isprave/dokumente koji se smatraju poslovnom tajnom. Pod poslovnom tajnom smatraju se svi podaci, isprave i informacije od osobitog interesa za Poslodavca, čije bi odavanje neovlaštenoj osobi bilo ugrožavalo poslovne interese ili bi moglo štetiti ugledu Poslodavca, odnosno nanijeti mu materijalnu ili nematerijalnu štetu. Odavanje poslovne tajne smatra se težom povredom radne obveze zbog koje se radniku može izvanredno otkazati ugovor o radu.

Radnici imaju pravo, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata, bez bilo kakvoga prethodnog odobrenja.

#### Članak 4.

Poslodavac je radniku za obavljeni rad dužan isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obaveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

## II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

### 1. Zasnivanje radnog odnosa

#### Članak 5.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Poslodavac.

Radni odnos između radnika i Poslodavca zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Sadržaj ugovora o radu propisan je Zakonom.

Na zasnivanje radnog odnosa podredno se primjenjuju i odredbe Pravilnika o unutrašnjem uređenju, organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Ustanovi u kulturi Srpski dom iz Vukovara (broj: I-03/22 od 24.03.2022. g.).

#### Članak 6.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati odredbe propisane Zakonom koji uređuje radne odnose, a pitanja koja nisu uređena ugovorom o radu rješavaju se neposrednom primjenom odredaba ovog Pravilnika te odluka Poslodavca donesenih temeljem ovlasti iz akata Poslodavca.

U postupku sklapanja ugovora o radu Poslodavac ne smije tražiti od osobe koja želi sklopiti ugovor o radu podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja ne mora se odgovoriti.

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

#### Članak 7.

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 određen ovim Zakonom.

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

Ugovor o radu sklapa se iznimno i na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 5. ovoga članka.

Ograničenja navedena u st. 5. i 6. ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru mora navesti ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

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

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

## 2. Zapošljavanje maloljetnika

### 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.

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

## 3. Provjera sposobnosti

### Članak 9.

Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom, za poslove za koje je ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom Poslodavca, kao posebni uvjet, propisano prethodno radno iskustvo, određena stručna sprema ili posebna stručna znanja, može se odrediti provjera sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova za koje se sklapa ugovor o radu.

Provjeru sposobnosti provodi nadležno tijelo Poslodavca određeno Pravilnikom o unutrašnjem uređenju, organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Ustanovi u kulturi Srpski Dom (broj: I-03/22 od 24.03.2022. g.).

Provjera sposobnosti uključuje praktično izvršavanje određenog radnog zadatka ili izvođenje dijela radne operacije, a o rezultatima izvršene provjere sastavlja se zapisnik, temeljem kojega se donosi odluka o sklapanju ugovora o radu s određenom osobom.

## 4. Probni rad

### Član 10.

Prilikom sklapanja ugovora radu može se ugovoriti probni rad, 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 probni rad može trajati najduže šest mjeseci.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je sedam dana.

Ako se posljednjeg dana probnog rada ne donese odluka o prestanku ugovora o radu, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, s tim da se odluka o zadovoljenju na probnom radu može donijeti i prije isteka probnog rada.

## 5. Osposobljavanje pripravnika

### Članak 11.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže godinu dana, ako Zakonom nije drukčije propisano.

Pripravniku pripadaju sva prava iz radnog odnosa.

Pripravnik ostvaruje plaću u visini 80% plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

Pripravnici se osposobljavaju za samostalan rad prema programu koji obuhvaća:

- upoznavanje s djelatnošću i organizacijom Poslodavca;
- upoznavanje općih akata Poslodavca;
- upoznavanje mjera sigurnosti na radu i zaštita od požara;
- upoznavanje s poslovima zanimanja za koje se pripravnik osposobljava;
- polaganje stručnog ispita.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Provjeru znanja i sposobnosti pripravnika provodi komisija od tri člana koju imenuje Ravnatelj Ustanove u kulturi Srpski dom, pri čemu članovi komisije mogu biti i članovi Upravnog vijeća, uključujući i Predsjednika Upravnog vijeća Ustanove u kulturi Srpski dom.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.

Komisija je obvezna osam dana prije završetka pripravničkog staža pismeno obavijestiti Poslodavca i pripravnika o znanju i sposobnosti pripravnika.

Pripravniku koji ne položi ispit ili ne pristupi polaganju stručnog ispita iz neopravdanih razloga, Poslodavac će redovito otkazati ugovor o radu.

## 6. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

### Članak 12.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, Zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

### **III. RADNO VRIJEME**

#### **1. Puno i nepuno radno vrijeme**

##### **Članak 13.**

Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno, ako Zakonom ili ugovorom o radu nije određeno kraće trajanje punog radnog vremena.

Poslodavac će posebnom odlukom utvrditi početak i kraj radnog vremena.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo na neke dane u tjednu.

Način kontrole početka i završetka radnog vremena Poslodavac će utvrditi posebnom odlukom.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o eventualno sklopljenim ugovorima o radu s drugim Poslodavcem, odnosno drugim Poslodavcima.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim Poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je Poslodavac, odnosno ako su Poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

#### **2. Preraspodjela radnog vremena**

##### **Članak 14.**

Ako narav posla to zahtijeva odnosno poslovi i radni zadaci, organizacija rada, bolje korištenje radnog vremena te izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme iznosi najdulje 48 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.

#### **3. Noćni rad**

##### **Članak 15.**

Noćnim radom smatra se rad između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

U slučaju noćnog rada iz stavka 2. ovoga članka, Poslodavac je dužan osigurati da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

#### 4. Prekovremeni rad

##### Članak 16.

Radnik, na pisani zahtjev Poslodavca, mora raditi prekovremeno (duže od punog ili nepunog radnog vremena) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u svim drugim slučajevima prijekne potrebe, odnosno ako je to nužno da bi se završio proces rada, radovi ili druge složene radnje čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čije bi obustavljanje ili prekidanje nanijelo znatnu materijalnu štetu Poslodavcu te u drugim slučajevima određenim Zakonom ili drugim propisom.

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

Prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je nužno da se otklone uzroci zbog kojih je određen, s tim da ukupan rad radnika ne može trajati dulje od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad ne može se za istog radnika odrediti u dane tjednog odmora, blagdana ili neradnog dana više od dva puta uzastopce.

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

##### Članak 17.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- maloljetnom radniku;
- radniku kojem bi, prema mišljenju nadležnog liječnika, takav rad mogao pogoršati zdravstveno stanje;
- radniku koji radi polovicu radnog vremena iz zdravstvenih razloga;
- roditelju koji radi u skraćenom radnom vremenu zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

Samo u slučaju više sile ili uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, prekovremeno mogu raditi:

- trudnica;
- majka s djetetom do njegove navršene tri godine života;
- samohrani roditelj s djetetom do njegovih navršениh šest godina života;
- radnik koji radi u nepunom radnom vremenu.

Odluku o prekovremenom radu donosi Ravnatelj Poslodavca.

Prigovor protiv odluke o prekovremenom radu ne odgađa izvršenje te odluke i radnik je dužan odraditi prekovremeni rad bez obzira na prigovor.

##### Članak 18.

Rad u preraspodijeljenom radnom vremenu, noćni rad i prekovremeni rad smatraju se posebnim uvjetima rada, koji se obvezno uzimaju u obzir pri određivanju obima prava zaposlenog na plaću, slobodne dane, godišnji odmor i drugo.

## IV. ODMORI I DOPUSTI

### 1. Stanka

#### Članak 19.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od trideset minuta.

Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

Stanka se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke Poslodavac će utvrditi posebnom odlukom.

### 2. Dnevni odmor

#### Članak 20.

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

### 3. Tjedni odmor

#### Članak 21.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojim se pribraja dnevni odmor iz članka 20. ovog Pravilnika.

Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

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

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

### 4. Godišnji odmor

#### Članak 22.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna, a maloljetnik u trajanju od najmanje pet tjedana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonima, dani plaćenog odmora, subote, nedjelje te razdoblja privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik.

Ništetan je sporazum Poslodavca i radnika o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

U slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, koja se određuje razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca, uračunavajući i sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

#### Razmjerni dio godišnjeg odmora

##### Članak 23.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 22. stavak 3. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 22. stavak 2. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 22. ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos kod Poslodavca, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Prestankom radnog odnosa kod Poslodavca u smislu stavka 2. ovoga članka smatra se i odlazak radnika u mirovinu.

Ako je Poslodavac 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.

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

#### Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

##### Članak 24.

Trajanje godišnjeg odmora radnika određuje se sabiranjem osnovice od dvadeset radnih dana, odnosno dvadeset i pet dana kod maloljetnika te dodatnog broja radnih dana ostvarenih na osnovu sljedećih mjerila:

Na osnovu uvjeta rada:

- rad na poslovima sa otežanim ili posebnim uvjetima rada 3 dana;
- rad u smjenama ili redovan rad subotom, nedjeljom, praznicima i neradnim danima određenim Zakonom 2 dana;

Na osnovu složenosti poslova:

- kao uvjet propisana visoka stručna sprema 4 dana;
- kao uvjet propisana viša stručna sprema ili VKV 3 dana;
- kao uvjet propisana srednja stručna sprema ili KV 2 dana;
- kao uvjet propisana osnovna škola 1 dan;

Na osnovu dužine radnog staža :

- do 5 godina 1 dan;
- od 5 godina do 10 godina 2 dana;

- od 10 do 15 godina 4 dana;
- od 15 do 20 godina 6 dana;
- od 20 do 25 godina 8 dana;
- preko 25 godina 10 dana;

S obzirom na ostvarene rezultate rada po ocjeni Poslodavca: do 3 dana;

Na osnovu posebnih socijalnih uvjeta:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju sa jednim mlt. djetetom 2 dana;
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje mlt. dijete po 1 dan;
- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta ili djeteta s težim smetnjama u razvoju bez obzira na ostalu djecu 3 dana;
- samohranom roditelju 3 dana;
- osobi s invaliditetom 2 dana;

Ako radnik ostvaruje pravo na dodatni broj dana godišnjeg odmora prema dvije ili više osnova iz prethodnih stavaka ovoga članka istodobno, broj dana godišnjeg odmora se kumulira.

#### Članak 25.

Dužinu godišnjeg odmora pojedinog zaposlenog prema odredbama iz prethodnog članka ovog Pravilnika i plan korištenja godišnjeg odmora za svaku godinu utvrđuje Ravnatelj Poslodavca pri čemu donosi pojedinačna rješenja koja radniku uručuje najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Radnik podnosi Poslodavcu vlastoručno potpisani i obrazloženi Zahtjev za korištenje godišnjeg odmora.

O Zahtjevu za korištenje godišnjeg odmora odlučuje Ravnatelj Poslodavca, o čemu donosi posebno rješenje.

Zahtjev za korištenje godišnjeg odmora prilog je ovom Pravilniku.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

#### 5. Plaćeni dopust

##### Članak 26.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće kao da je radio u trajanju do ukupno sedam radnih dana godišnje, za važne osobne potrebe kako slijedi:

- sklapanje braka 5 radnih dana;
- rođenje djeteta 5 radnih dana;
- u slučaju teže bolesti ili smrti bračnog ili izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, posvojitelja, pastorka ili posvojceta 5 radnih dana;
- u slučaju teže bolesti ili smrti drugih krvnih srodnika u ravnoj liniji i njihovih supružnika, braće i sestara, djece bez roditelja koje radnik uzdržava, očuha ili maćehe te osoba koje je radnik po zakonu dužan uzdržavati 3 radna dana;
- elementarne nepogode (potresa, poplava i dr.) do 5 radnih dana;

- |   |                  |
|---|------------------|
| - selidbe izvan mjesta prebivališta   | 4 radna dana;    |
| - selidbe unutar mjesta prebivališta  | 3 radna dana;    |
| - polaganja stručnog ispita   | 3 radna dana;    |
| - polaganje ispita na visokom učilištu  | 1 radni dan;     |
| - stručnih ili studijskih putovanja te učestvovanja na sportskim i kulturnim priredbama | do 3 radna dana; |
| - dobrovoljno davanje krvi  | 1 radni dan;     |

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Radnik podnosi Poslodavcu vlastoručno potpisani, obrazloženi i dokumentirani Zahtjev za korištenje.

O Zahtjevu za korištenje plaćenog dopusta odlučuje Ravnatelj Poslodavca, o čemu donosi posebno rješenje.

Zahtjev za korištenje plaćenog dopusta prilog je ovom Pravilniku.

Poslodavac će odobriti radniku plaćeni dopust iz ovog članka Pravilnika, s tim da se plaćeni dopust može koristiti samo u vrijeme kad su te okolnosti nastale, odnosno neposredno nakon njih.

## 6. Neplaćeni dopust

### Članak 27.

Radniku se može, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ako to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca.

Radnik podnosi Poslodavcu vlastoručno potpisani, obrazloženi i dokumentirani Zahtjev za korištenje neplaćenog dopusta.

O Zahtjevu za korištenje neplaćenog dopusta odlučuje Ravnatelj Poslodavca, o čemu donosi posebno rješenje.

Zahtjev za korištenje neplaćenog dopusta prilog je ovom Pravilniku.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom nije drukčije određeno, ali radni odnos ne prestaje.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radnik ne ostvaruje pravo na plaću ili naknadu plaće, niti prava iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja te će ga poslodavac odjaviti s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Razdoblje mirovanja radnog odnosa se neće radniku uračunati u radni staž, ali se uračunava u neprekidno trajanje radnog odnosa.

## V. PLAĆA, NAKNADE PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

### 1. Plaća radnika

#### Članak 28.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom ugovorom o radu.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

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

Plaća i naknada plaće su plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

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

#### Članak 29.

Plaća radnika se sastoji od:

- vrijednosti radnog mjesta na koje je radnik raspoređen (osnovne plaće);
- dodatka na plaću za radni staž, za rad u otežanim uvjetima, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi;
- stimulativnog dijela plaće.

#### Članak 30.

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

Osnovica za izračun mjesečne osnovne plaće je novčana svota propisana u bruto iznosu, čiji iznos određuje Poslodavac posebnom odlukom.

Vrijednost radnih mjesta po stručnim spremama i kvalifikacijama izražava se koeficijentom složenosti poslova.

Koeficijenti složenosti poslova za radna mjesta iz prethodnog stavka utvrđeni su Jedinственom listom radnih mjesta koja predstavlja sastavni dio Pravilnika o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Ustanovi u kulturi Srpski dom (broj: I-03/22 od 24.03.2022. g.) i sadrži:

- naziv i opis radnog mjesta;
- uvjete za obavljanje poslova i zadataka;
- složenost poslova izraženu koeficijentom složenosti.

Radni staž se vrednuje dodatkom bodova na utvrđenu vrijednost radnog mjesta na koje je radnik raspoređen te se osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu ukupnog radnog staža za 0,5%.

O utvrđenoj plaći radnika Poslodavac izdaje odgovarajuće rješenje.

#### Članak 31.

U slučaju kad radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u otežanim uvjetima rada, u dane blagdana ili neradne dane propisane zakonom, u noćnom radu, nedjeljom ili prekovremeno, ima pravo na sljedeće povećanje plaće:

- |   |      |
|---|------|
| - za rad u dane blagdana i neradne dane propisane zakonom | 50%; |
| - za noćni rad  | 35%; |
| - za rad nedjeljom  | 25%; |
| - za prekovremeni rad                                     | 50%; |

Pravo na povećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka radnik ostvaruje samo za sate rada odrađene u posebnim uvjetima.

Ako radnik ostvaruje pravo na povećanje plaće prema dvije ili više osnove iz stavka 1. ovoga članka istodobno, dodaci na plaću se kumuliraju.

#### Članak 32.

Za rezultate rada iznad prosjeka Ravnatelj Poslodavca može povećati osnovnu plaću pojedinog radnika do 20%, o čemu će Ravnatelj Poslodavca donijeti posebnu odluku.

#### 2. Naknada plaće

##### Članak 33.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok ne radi zbog:

- godišnjeg odmora;
- državnih praznika i neradnih dana određenih zakonom;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja za potrebe Poslodavca;
- plaćenog dopusta;
- za vrijeme zastoja u poslu za kojeg nije kriv radnik, a do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca.

Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanja) određuje se od osnovice utvrđene prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

##### Članak 34.

Ako radnik odbije raditi zato što kod Poslodavca nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Pravo na naknadu plaće iz stavka 1. ovoga članka ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

### 3. Drugi materijalni primici radnika

#### 3.1. Naknada putnih troškova

##### Članak 35.

Radnik ima pravo na naknadu putnih troškova ukoliko je njegovo mjesto stanovanja, odnosno prebivališta ili boravišta, udaljeno od mjesta sjedišta Poslodavca određeni broj kilometara, čija udaljenost i visina će se odrediti posebnom odlukom Upravnog vijeća Poslodavca.

Radniku koji ostvaruje pravo na naknadu putnih troškova prema odredbama prethodnog stavka izdat će se posebno rješenje.

Naknada putnih troškova isplaćuje se radniku zajedno s plaćom.

#### 3.2. Otpremnina za odlazak u mirovinu

##### Članak 36.

Prilikom odlaska u mirovinu, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu tri posljednje radnikove mjesečne neto plaće.

Pravo na otpremninu iz stavka 1. ovoga članka ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu starosnu i invalidsku mirovinu.

Pravo na otpremninu iz stavka 1. ovoga članka ima radnik koji radi kod Poslodavca neprekidno duže od deset godina.

O isplati otpremnine iz stavka 1. ovoga članka Ravnatelj Poslodavca će odlučiti posebnom odlukom.

#### 3.3. Božićnica, uskrsnica i darovi za djecu

##### Članak 37.

Radniku će se, ukoliko na strani Poslodavca postoje materijalni preduvjeti za to, u vrijeme božićnih i uskršnjih blagdana isplatiti božićnica i uskrsnica te u vrijeme novogodišnjih blagdana pripremiti darovi za njihovu maloljetnu djecu do petnaeste godine života.

O materijalnim preduvjetima i ostvarenju prava radnika iz stavka 1. ovoga članka Ravnatelj Poslodavca će odlučiti posebnom odlukom.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca.

### 3.4. Regres za godišnji odmor

#### Članak 38.

Radniku će se, ukoliko na strani Poslodavca postoje materijalni preduvjeti za to, isplatiti novčani iznos za korištenje godišnjeg odmora.

O materijalnim preduvjetima i ostvarenju prava radnika iz stavka 1. ovoga članka Ravnatelj Poslodavca će odlučiti posebnom odlukom.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca.

### 3.5. Dnevnica za službeno putovanje

#### Članak 39.

Nalog za službeno putovanje radnika u trajanju do trideset dana (30 dana) izdaje ovlaštena osoba Poslodavca.

Izdaci za službena putovanja u inozemstvo obuhvaćaju izdatke za smještaj, hranu i prijevoz.

Ako je na službenom putovanju osigurana besplatna hrana, dnevnicu se umanjuje za 80%.

Da bi radnik ostvario pravo na isplatu dnevnice za službeno putovanje, mora biti upućen u mjesto koje je udaljeno najmanje trideset kilometara (30 km) od mjesta rada, prebivališta ili boravišta.

Ako je ispunjen kriterij udaljenosti iz stavka 4. ovog članka, za isplatu dnevnice u tuzemstvu i inozemstvu potrebno je ispuniti i kriterij vremenskog trajanja službenog putovanja:

- za službeno putovanje koje traje preko dvanaest sati dnevno, radnik ostvaruje pravo na isplatu pune dnevnice,
- za službeno putovanje koje traje više od osam, a manje od dvanaest sati, radnik ostvaruje pravo na polovicu dnevnice.

Na temelju naloga za službeno putovanje u inozemstvo može se isplatiti akontacija u visini procijenjenih troškova.

Izdaci za službeno putovanje u inozemstvo priznaju se na temelju obračuna putnih troškova koji se u roku od sedam dana od dana kad je službeno putovanje završeno podnose Poslodavcu, uz pisani izvještaj koji je ovjerio Ravnatelj Poslodavca. Uz obračun putnih troškova prilažu se i računi o izdacima na službenom putovanju.

Na sva pitanja vezana za dnevnice za službeno putovanje koja nisu regulirana ovim Pravilnikom, primjenjuje se Uredba o izdacima za službena putovanja u inozemstvo koji se korisnicima državnog proračuna priznaju u materijalne troškove (Narodne novine, broj 50/92 do 124/17).

### 3.6. Naknada za korištenje osobnog vozila radnika u službene svrhe

#### Članak 40.

Ravnatelj Poslodavca će radniku naložiti korištenje osobnog vozila radnika samo u situaciji kad mu ne može osigurati korištenje službenog vozila.

U slučaju korištenja osobnog vozila radnika u službene svrhe, radnik ima pravo na naknadu troškova po kilometru, čiji će se iznos odrediti Predsjednik Poslodavca posebnom odlukom.

Prilikom korištenja osobnog vozila radnika u službene svrhe, u nalogu za službeno putovanje osobnim vozilom radnika potrebno je navesti podatke o osobnom vozilu radnika (marku i registarsku oznaku vozila), podatke o početnom i završnom stanju brojila vozila (kilometar/sata) te podatke o relaciji i svrsi puta.

Pisanom izvještaju o službenom putovanju na kojem je korišteno osobno vozilo radnika, radnik prilaže i račune za stvarno nastale prihvatljive troškove nastale tijekom korištenja osobnog vozila u službene svrhe.

## VI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

#### Članak 41.

Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.

Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka, radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Poslodavca.

Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu koja će se utvrditi posebnim ugovorom, a ukoliko se Poslodavac i radnik ne dogovore, nadležni sud će odrediti primjerenu nagradu.

O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću Poslodavca, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom, o čemu se Poslodavac dužan očitovati u roku od mjesec dana.

Ako Poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu koja će se utvrditi posebnim ugovorom, a ukoliko se Poslodavac i radnik ne dogovore, nadležni sud će odrediti primjerenu nagradu.

## VII. NAKNADA ŠTETE

### 1. Odgovornost radnika

#### Članak 42.

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

#### Članak 43.

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 naknađuju u jednakim dijelovima.

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

#### Članak 44.

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

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja od strane neovisnog tijela ili osobe.

#### Članak 45.

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

#### Članak 46.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je lošeg imovnog stanja uslijed čega bi plaćanjem naknade štete bila ugrožena njegova egzistencija.

O lošem imovnom stanju radnik je dužan Poslodavcu podnijeti dokaz.

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju od naknade štete donosi Ravnatelj Poslodavca.

### 2. Odgovornost Poslodavca

#### Članak 47.

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

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

## VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

### 1. Načini prestanka ugovora o radu

#### Članak 48.

Ugovor o radu prestaje:

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

### 2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

#### Članak 49.

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

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

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

### 3. Otkaz ugovora o radu

#### Članak 50.

Ugovor o radu mogu otkazati i Poslodavac i radnik, na način propisan Zakonom.

#### 3.1.1. Redoviti otkaz od strane Poslodavca

##### Članak 51.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni ili propisani 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 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 52.

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

##### Članak 53.

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

#### 3.1.2. Redoviti otkaz od strane radnika

##### Članak 54.

Radnik može redovito otkazati ugovor o radu uz Zakonom propisani otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

#### 3.2. Izvanredni otkaz

##### Članak 55.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme 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 radnog odnosa nije moguć.

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

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

#### Članak 56.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa u smislu članka 55. ovog Pravilnika smatraju se:

- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi, krađa materijala, inventara i dokumenata;
- grubo odbijanje izvršavanja obveza iz radnog odnosa;
- povreda poslovne tajne;
- kaznena djela u vezi s radnim odnosom;
- konzumiranje alkohola ili opojnih droga za vrijeme radnog vremena ili rad pod utjecajem alkohola ili opojnih droga, s time da se prisustvo alkohola ili droga utvrđuje posebnim uređajima i prema pravilima propisanim propisima o zaštiti na radu;
- uništavanje imovine Poslodavca;
- učestalo kašnjenje na posao i neopravdano izostajanje s posla i nakon pisane opomene Poslodavca;
- izvršavanje radnih obveza znatno ispod prosjeka i nakon pisane opomene Poslodavca;
- osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje prema suradnicima i ostalim osobama s kojima radnik redovito u svom radu kontaktira (tučnjava, uznemiravanje, spolno uznemiravanje i slično).

#### 3.3. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

##### Članak 57.

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

#### 4. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

##### Članak 58.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

#### 5. Otkazni rok

##### Članak 59.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u dužini određenoj Zakonom.

Radniku kojem se ugovor o radu redovito otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovine otkaznih rokova utvrđenih prethodnim stavkom.

#### Članak 60.

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

#### Članak 61.

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. U tom slučaju primjenjuju se odredbe o tijeku otkaznog roka, propisanog Zakonom o radu.

#### 6. Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu

#### Članak 62.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kod Poslodavca, ima pravo na otpremninu.

Radnik nema pravo na otpremninu ako mu se ugovor otkazuje iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem radnika te u slučaju izvanrednog otkaza.

Visina otpremnine u slučaju otkaza ugovora o radu određuje se u skladu sa Zakonom o radu.

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

#### Donošenje odluka

#### Članak 63.

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili s njim u vezi radniku se obvezno dostavljaju u pisanom obliku sa poukom o pravnom lijeku.

Odluke iz prethodnog stavka donosi Ravnatelj Poslodavca, ako Zakonom ili drugim propisom, unutarjim aktom Poslodavca ili ovim Pravilnikom za donošenje pojedinih odluka nije ovlaštena druga osoba.

#### Zaštita prava iz radnog odnosa

#### Članak 64.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može, u roku 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarivanje toga prava.

Ako Poslodavac u roku 15 dana od primitka zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Radnik ima pravo učestvovati u odlučivanju o pitanjima u vezi sa njihovim pravima i interesima na način i pod uslovima propisanim Zakonom.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika niti na postupke ostvarivanja novčanih tražbina iz radnog odnosa.

#### Dostava odluka radniku

#### Članak 65.

Pismena se, u pravilu, dostavljaju radnicima osobno neposrednim uručivanjem na radnom mjestu uz njegov potpis, a u slučaju odsutnosti radnika s radnog mjesta preporučeno, a ako se pismeno mora osobno uručiti radniku, preporučeno s povratnicom preko izvršitelja poštanskih usluga ili preko javnog bilježnika na adresu prebivališta.

U slučaju da je radnik prijavio osobi zaduženoj za kadrovske poslove Poslodavca adresu boravišta ili drugu adresu za dostavu pošte, odluka će se dostaviti na tu adresu.

Pismeno koje se ne mora osobno uručiti radniku koji je odsutan s radnog mjesta, smatrat će se dostavljenim ako je predano odraslom članu njegova domaćinstva.

Ako se radnika, kojem se pismeno mora osobno uručiti, ne zatekne na adresi prebivališta, odnosno adresi koju je dao Poslodavcu, izvršitelj poštanskih usluga ili javni bilježnik ostavit će pisanu obavijest o roku u kojem se pismeno može podići.

Ako se dostava ne može obaviti ni na koji prethodno navedeni način ili radnik po ostavljenoj pisanoj obavijesti o pismenu pošiljku u ostavljenom roku ne preuzme ili ako odbije primiti pismeno, pismeno se stavlja na oglasnu ploču u sjedištu Poslodavca. Protekom roka od osam dana od dana kad je pismeno stavljeno na oglasnu ploču smatra se da je dostava izvršena.

Ako radnik odbije potpisati primitak pismena, osoba koja je dostavlja o tome će sastaviti zabilješku s naznakom datuma dostave, razlozima odbijanja potpisivanja te možebitnim svjedocima, s tim da se dostava smatra uredno izvršenom.

Ako radnik ima opunomoćenika, dostavljanje se obavlja osobi koja je određena za opunomoćenika.

U odnosu na ostala pitanja u svezi s dostavom pismena radniku, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe Zakona o parničnom postupku.

## X. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, OSOBNIH PODATAKA I DOSTOJANSTVA RADNIKA

### 1. Zaštita i sigurnost na radu

#### Članak 66.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika: održavati uređaje, opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti 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 obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost ili ozljedu na radu te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

#### Uporaba alkohola i opojnih sredstava

#### Članak 67.

Najstrože je zabranjen rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava te unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore Poslodavca.

Pušenje je, sukladno zakonu i drugim propisima, dozvoljeno samo u onim prostorima Poslodavca koji su kao takvi označeni posebnim pušačkim prostorom.

## 2. Zaštita osobnih podataka radnika

### Članak 68.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama o radnicima i radnom vremenu, 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 znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim Poslodavcem, podatke vezane za zaštitu majčinstva i slično.

Ako se od dostave osobnih podataka iz stavka 1. ovoga članka ti podaci izmjene, izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti Poslodavcu.

### Članak 69.

Osobni podaci o radnicima mogu se prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to dopušteno zakonom i kad je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Podatke iz st. 1. može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo kadrovska služba Poslodavca.

Osoba ovlaštena nadzirati zakonito i na ovom Pravilniku utemeljeno prikupljanje, obradu i korištenje osobnih podataka radnika imenovat će se posebnom odlukom iz reda radnika Poslodavca, a sve u skladu s Uredbom (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. g. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka).

O zaštiti osobnih podataka Poslodavac će donijeti poseban pravilnik sukladno odredbama Uredbe (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. g. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka) te pozitivnih propisa Republike Hrvatske.

Osobe iz st. 2. i 3. moraju podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti trajno čuvati kao povjerljive.

## 3. Postupak i mjere za zaštitu od diskriminacije i zaštite dostojanstva radnika

### Postupak i mjere zabrane diskriminacije

#### Članak 70.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Posebno je zabranjeno stavljanje u nepovoljniji položaj osobe koja traži posao ili osobe koja radi kod Poslodavca, na temelju rase, boje kože, spola, 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, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili društvenih teškoća.

Preventivne mjere za sprječavanje i zaštitu od diskriminacije (mjere zaštite od diskriminacije) sastoje se u tome da su postupci kojima se radnik ili osoba koja traži zaposlenje na bilo koji način diskriminira smatraju povredama obveze iz radnog odnosa.

Osoba koja smatra da je diskriminirana ima pravo osobi koja je odlukom Poslodavca ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi zbog uznemiravanja podnijeti pritužbu zbog povrede zabrane diskriminacije te je ta osoba dužna u povodu pritužbe postupati kao i povodu pritužbe zbog uznemiravanja.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja rada, tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

#### Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika

##### Članak 71.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada, osiguravajući takve uvjete rada u kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju, spolnom uznemiravanju niti bilo kojem obliku diskriminacije, te će u tu svrhu poduzimati preventivne mjere.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

##### Članak 72.

Ravnatelj je osoba ovlaštena za primanje pritužbi radnika, provođenje postupka i rješavanje pritužbi radnika u prvom stupnju.

U slučaju da se pritužba podnosi protiv Ravnatelja ili se o pritužbi rješava u drugom stupnju, pritužbu radnika će primiti, provesti postupak i o njoj odlučiti Predsjednik Upravnog vijeća.

##### Članak 73.

Kad Ravnatelj, odnosno Predsjednik Upravnog vijeća ako se pritužba podnosi protiv Ravnatelja, primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužan je u roku 8 dana od dana dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe Ravnatelj, odnosno Predsjednik Upravnog vijeća ispitat će radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju mogu imati saznanja, te izvesti i druge dokaze.

Radnika se može ispitati uz nazočnost njegovog punomoćnika.

O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje Ravnatelj, odnosno Predsjednik Upravnog vijeća poslodavca i sudionik u postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.

U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, Ravnatelj odnosno Predsjednik Upravnog vijeća poslodavca će tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojeg je pritužba podnesena, uključujući i privremeni premještaj.

#### Članak 74.

Ako Poslodavac u roku iz stavka 1. prethodnog članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio. Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade plaće.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni, i za njihovu je tajnost odgovoran Ravnatelj Poslodavca, kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, na što moraju biti pravodobno upozorene.

#### Članak 75.

Ako Ravnatelj, odnosno Predsjednik Upravnog vijeća poslodavca utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, obavijestit će Poslodavca o potrebi hitnog poduzimanja mjera radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

Ravnatelj Poslodavca, odnosno Predsjednik Upravnog vijeća poslodavca, Poslodavcu, ovisno o okolnostima slučaja, predlaže da se:

- osoba koja je uznemiravala radnika premjesti na drugo mjesto u prostorijama Poslodavca (razmještaj radnika);
- osoba koja je uznemiravala radnika usmeno opomene;
- osoba koja je uznemiravala radnika pismeno upozori na mogućnost otkaza u slučaju ponavljanja uznemiravanja;
- osobi koja je uznemiravala radnika otkáže ugovor o radu.

## XI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

### 1. Radničko vijeće

#### Članak 76.

Radnicima zaposlenima kod Poslodavca u slučaju ispunjenja uvjeta propisanih Zakonom, omogućit će se pravo sudjelovanja u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

## 2. Skupovi radnika

### Članak 77.

Radi sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Poslodavca te o radu eventualno ustrojenog radničkog vijeća moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika zaposlenih kod Poslodavca.

Skup radnika iz stavka 1. ovoga članka saziva radničko vijeće, uz prethodno savjetovanje s Poslodavcem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne šteti poslovanju poslodavca.

Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, skup radnika iz stavka 1. ovoga članka dužan je sazvati Poslodavac.

Ne dirajući u pravo radničkog vijeća da saziva skup radnika iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može, ako ocijeni da je to potrebno, sazvati skup radnika vodeći pri tome računa da se time ne ograniče ovlasti radničkog vijeća utvrđene Zakonom.

O sazivanju skupa iz stavka 5. ovoga članka poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem.

## XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 78.

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na Zakonom propisani način za njegovo donošenje.

### Članak 79.

Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca, izložen na vidljivom mjestu, tako da je dostupan na uvid svim radnicima na koje se odnosi.

Pravilnik se, osim toga, objavljuje na internim mrežnim stranicama Poslodavca, a na zahtjev radnika, dostavlja im se elektroničkom poštom.

Pravilnik se uvijek može dobiti na uvid i kod Ravnatelja Poslodavca, a na zahtjev radnika dužan je radniku omogućiti izradu preslika pravilnika o radu.

### Članak 80.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

U Vukovaru, 24.03.2022. g.

Broj: I-02/22



Predsjednik Upravnog vijeća  
Ustanove u kulturi Srpski dom  
Vojislav Stanimirović, dr. med.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Poslodavca 24.03.2022. g., a stupio je na snagu dana 01.04.2022. g..