

Na temelju članka 26 i članka 233. Zakona o radu («Narodne novine» br. 93/14) i članka 68. Statuta Centra za odgoj i obrazovanje «Slava Raškaj» Split Upravno vijeće Centra donosi 16.02.2015. godine.

**PRAVILNIK O RADU**  
**Centra za odgoj i obrazovanje**  
**«Slava Raškaj» Split**

**I. OPĆE ODREDBE**

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom uređuju radni odnosi službenika i namještenika, (u daljnjem tekstu: radnik) u Centru za odgoj i obrazovanje «Slava Raškaj» Split (u daljnjem tekstu: Centar).

Na sva ostala prava radnika koja nisu posebno regulirana ovim Pravilnikom primjenjuju se neposredno odredbe Zakona o radu i važećih kolektivnih ugovora koji se primjenjuju za službenike i namještenike u javnim službama i u djelatnost socijalne skrbi.

Članak 2.

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

Radnik je, u smislu ovoga Pravilnika, fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Centar.

Članak 3.

Centar je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

Centar je dužan inspektoratu rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovoga članka.

Ministar nadležan za rad (u daljnjem tekstu: ministar) pravilnikom propisuje sadržaj i način vođenja evidencije iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 4.

Centar je dužan u elektroničku bazu podataka dostaviti podatke o radniku, kao i sve promjene podataka do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa, na način, u sadržaju i u roku propisanim posebnim propisom o mirovinskom osiguranju.

Članak 5.

Centar je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Centar ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Centar je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s ovim Pravilnikom, Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Centar 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 ovim Pravilnikom, Zakonom o radu i posebnim zakonima.

## Članak 6.

U radnom odnosu Centar i radnik dužni su pridržavati se odredbi ovog Pravilnika, Zakona o radu i drugih propisa i kolektivnih ugovora koji su na snazi.

Prije stupanja radnika na rad, Centar je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i Pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.

Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, sklopljenim između radnika i Centra, a koje nije uređeno Pravilnikom ili Zakonom o radu, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora, opći propisi obveznoga prava.

## Članak 7.

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

## II. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

### Članak 8.

Centar je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Centar je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

Centar je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

### Članak 9.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno ovim ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, poslodavac mora unaprijed pravilnikom o radu odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.

Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Ravnatelj Centra dužan je imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

Osoba iz stavka 6. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

### III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

#### 1. Sklapanje ugovora o radu

##### Članak 10.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

#### 2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

##### Članak 11.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen ovim Pravilnikom.

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

#### 3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

##### Članak 12.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

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

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 ili kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

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

#### 4. Oblik ugovora o radu

##### Članak 13.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati podatke o:

- 1) strankama te njihovu prebivalište, odnosno sjedište
- 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
- 3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
- 4) danu početka rada
- 5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
- 6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora

7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno centar, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova

8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo

9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

#### 5. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

##### Članak 14.

Ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava uvjete propisane Pravilnikom o unutarnjem ustroju, načinu rada i sistematizaciji radnih mjesta Centra.

#### 6. Probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad

##### Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

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

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

##### Članak 16.

Centar je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Centar je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

##### Članak 17.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik – u daljnjem tekstu: pripravnik).

Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

##### Članak 18.

Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad mora biti određen ugovorom o radu.

Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

##### Članak 19.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

#### Članak 20.

Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, ugovoreno kolektivnim ugovorom ili uređeno pravilnikom o radu.

Ako sadržaj i način polaganja stručnog ispita nije određen zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, sadržaj i način polaganja stručnog ispita propisuje se pravilnikom o radu.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Centar može redovito otkazati.

#### Članak 21.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Centar 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 ovim Pravilnikom ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima ovoga Pravilnika 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.

### IV. VOLONTERI

#### Članak 22.

Ugovor o volonterskom radu na određeno vrijeme sklapa se između ravnatelja Centra i vježbenika-volontera u pismenom obliku.

Ugovor o volonterskom radu sklapa se sukladno Pravilniku o volonterstvu i važećim zakonskim propisima .

#### Članak 23.

Sklapanjem ugovora o volonterskom radu ne zasniva se radni odnos.

#### Članak 24.

Vježbenik –volonter je obvezno osigurana osoba u sustavu obveznog mirovinskog osiguranja, ali samo ako radi puno radno vrijeme.

Volonteri nemaju pravo na zdravstveno osiguranje po osnovi ugovora o volonterskom radu.

#### Članak 25.

Centar nije dužan oglašavati potrebu prijama vježbenika-volontera , međutim dužan je prije izbora pribaviti od nadležne službe za zapošljavanje psihologijsku obradu zainteresiranih osoba koje su voljne volontirati.

### V. RADNO VRIJEME

#### 1.Pojam radnog vremena

#### Članak 26.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Centra, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Centar.

## 2.Puno radno vrijeme

### Članak 27.

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.

## 3.Nepuno radno vrijeme

### Članak 28.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

Radnik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

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

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa (otpremna, jubilara nagrada, i slično) važno prethodno trajanje radnog odnosa u Centru, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Centar je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

## 4.Uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu

### Članak 29.

Centar je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme.

Centar je dužan radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

## 5.Prekovremeni rad

### Članak 30.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Centar 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.

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.

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, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

## 6. Raspored radnog vremena

### Članak 31.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

Raspored radnog vremena utvrđuje se ugovorom o radu.

Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje Centar pisanom odlukom.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do šezdeset sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 6. i 7. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih četrdeset pet sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

Razdoblje iz stavaka 8. i 9. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, Centar će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne računavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 8., 9. i 10. ovoga članka.

Centar mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

## 7. Noćni rad

### Članak 32.

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana.

## 8. Rad u smjenama

### Članak 33.

Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

Smjenski radnik je radnik koji, kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

## VI. ODMORI I DOPUSTI

### 1. Stanka Članak 34.

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

Radnik koji u nepunom radnom vremenu radi u Centru pravo na stanku ostvaruje razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Vrijeme odmora iz stavaka 1.i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

### 2. Dnevni odmor Članak 35.

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

### 3. Tjedni odmor Članak 36.

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

Odmor iz stavaka 1. ovoga članka radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti u dane kada radniku inače pripada tjedni odmor, radniku se mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

### 4. Pravo na godišnji odmor Članak 37.

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

### 5. Trajanje godišnjeg odmora Članak 38.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od četiri tjedna (20 radnih dana).

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se da se na četiri tjedna godišnjeg odmora dodaju dani godišnjeg odmora prema slijedećim kriterijima:

- a) prema dužini radnog staža
  - od 1 do 5 godina 1 dan
  - od 5 do 10 godina 2 dana
  - od 10 do 15 godina 3 dana
  - od 15 do 20 godina 4 dana
  - od 20 do 25 godina 5 dana
  - od 25 do 30 godina 6 dana
  - od 30 do 35 godina 7 dana
  - više od 35 godina 8 dana
- b) prema složenosti poslova
  - poslovi VSS 5 dana
  - poslovi VŠS 4 dana
  - poslovi SSS , VKV i KV 3 dana
  - ostali poslovi 2 dan



c) prema posebnim socijalnim uvjetima :

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku:
  - za jedno malodobno dijete 2 dan
  - za dvoje ili više malodobne djece 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju 3 dana
- radniku s invaliditetom ili s najmanje 70 % tjelesnog oštećenja 2 dana
- branitelju Domovinskog rata 1 dan

d) prema postotku povećanja plaće s osnova uvjeta rada:

- 10% ili 12,5% 2 dana
- 15% 3 dana
- 17% ili 20% 4 dana
- 25% 5 dana

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

#### 6.Razmjerni dio godišnjeg odmora

##### Članak 39.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 38. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 38. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

#### 7.Utvrđivanje godišnjeg odmora

##### Članak 40.

Godišnji odmor iz članaka 38. i 39. ovoga Pravilnika radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

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

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz članka 39. ovoga Pravilnika, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje u Centru kod kojeg mu prestaje radni odnos.

#### 8.Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

##### Članak 41.

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

#### 9.Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

##### Članak 42.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom.

## 10.Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

### Članak 43.

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

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

## 11.Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

### Članak 44.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju.

## 12.Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

### Članak 45.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora dužem od dva tjedna radnik ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

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

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Centar nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

## 13.Raspored korištenja godišnjeg odmora

### Članak 46.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Centar, u skladu s kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i ovim Pravilnikom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Centar mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

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

## 14.Plaćeni dopust

### Članak 47.

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

- sklapanja braka -5 radnih dana
- rođenja djeteta -5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka -5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika - 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja - 2 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja - 4 radna dana

- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja - 3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama - 1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindik. aktivnosti i dr.- 3 radna dana,
- elementarne nepogode - 5 radnih dana
- dobrovoljni davatelji krvi - 2 radna dana za svako darivanje

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Ako slučaj iz st.1 ovog članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

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

#### 15.Dopust za školovanje

##### Članak 48.

Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini za pripremanje i polaganje ispita, a za polaganje završnog ispita još pet dana.

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

#### 16.Stručni ispit

##### Članak 49.

Za polaganje stručnog ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust i to:

- pet radnih dana za radna mjesta III vrste;
- sedam radnih dana za radna mjesta II vrste;
- deset radnih dana za radna mjesta I vrste.

Pripravnik i drugi stručni radnik koji ima obvezu polaganja stručnog ispita ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže stručni ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan te plaćene troškove puta i prema potrebi smještaj.

#### 17.Neplaćeni dopust

##### Članak 50.

Centar može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

## VII. PLAĆE , NAKNADA PLAĆE I DRUGE NOVČANE NAKNADE

#### 1.Plaća

##### Članak 51.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće , uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža sukladno važećem kolektivnom ugovoru za djelatnost socijalne skrbi.

Dodaci na osnovnu plaću su stimulacije, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanje plaće.

## Članak 52.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec s time da razmak između dvije isplate ne smije biti dulji od 30 dana.

## 2.Slučajevi kada radniku pripada pravo na naknadu plaće

### Članak 53.

Radniku pripada pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Centra
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom

## 3.Naknada za vrijeme bolovanja

### Članak 54.

Ako je radnik odsutan sa rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85 % od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

Naknada u 100 % iznosu njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

## 4.Regres

### Članak 55.

Radniku Centra pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Pravo na regres ima svaki radnik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.

## 5.Otpremnina pri odlasku u mirovinu

### Članak 56.

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

## 6.Pomoć

### Članak 57.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja rada troškove pogreba,
- smrti radnika
- smrti supružnika, djeteta i roditelja .

## Članak 58.

Radnik ili njegova obitelj imaju prvo na pomoć u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana ,
- nastanka teške invalidnosti radnika, malodobne djece i supružnika radnika,
- radi nabave medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu a troškovi nisu odobreni od strane HZZO.

## 7.Dnevnica i naknada troškova putovanja

### Članak 59.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa troška smještaja, sukladno Uredbi Vlade RH.

#### 8.Naknada za trošak prijevoza Članak 60.

Svi radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla sukladno kolektivnom ugovoru .

#### 9.Jubilarna nagrada Članak 61.

Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za neprekinuti staž u javnim službama za određeni broj navršenih godina radnog staža sukladno kolektivnom ugovoru.

#### 10.Dar u prigodi Dana sv. Nikole Članak 62.

Djetetu radnika mlađem od 15 godina pripada pravo na dar u prigodi Svetog Nikole sukladno kolektivnom ugovoru.

#### 11.Božićnica Članak 63.

Radnicima u Centru pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u jednakom iznosu (božićnica).

### VIII. NAKNADA ŠTETE

#### Članak 64.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Centru , dužan je štetu nadoknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika , svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao ukoliko se on može utvrditi , u protivnom štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

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

#### Članak 65.

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

Pravo na naknadu štete iz st. 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Centar uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

### IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

#### Članak 66.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se Centar i radnik drugačije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i Centra,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovini zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

#### Članak 67.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pismenom obliku.

## Članak 68.

Centar i radnik mogu otkazati ugovor o radu

Redoviti otkaz ugovora o radu

## Članak 69.

Centar može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- 1) **poslovno uvjetovani otkaz** -ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga
- 2) **osobno uvjetovani otkaz** -ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti ,
- 3) **otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika** -ako radnik krši obveze iz radnog odnosa
- 4) **otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu** ako radnik nije zadovoljio na probnom radu

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

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

Centar koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 4. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Centar je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

## Članak 70.

Centar i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju 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.

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Neopravdani razlozi za otkaz

## Članak 72.

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Centra zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili Pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

## Članak 73.

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

### Postupak prije otkazivanja

#### Članak 74.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Centar je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Centra da to učini.

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

### Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

#### Članak 75.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Centar mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

#### Članak 76.

U slučajevima otkaza ugovora o radu, primjenjuju se zakonski otkazni rokovi iz članka 121 i 122. Zakona o radu i važećih kolektivnih ugovora.

#### Članak 77.

Ravnatelj Centra kod otkaza ugovora o radu, može radniku istovremeno predložiti sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ( otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora ).

Ako radnik prihvati ponudu, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

### Otpremnina

#### Članak 78.

Radnik kojem Centar otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, a razlog otkaza nije uvjetovano ponašanje radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Centru.

## **X ODGOVORNOST RADNIKA ZA POVREDU OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA**

#### Članak 79.

Povreda obveze iz radnog odnosa može biti lakša i teža.

#### Članak 80.

Lakše povrede obveza iz radnog odnosa su:

1. ne obavještanje ravnatelja o svom nedolasku na rad najkasnije pet sati prije utvrđenog vremena dolaska na rad
2. učestalo zakašnjavanje na posao ili raniji odlazak
3. neizvršavanje primopredaje posla drugom radniku
4. udaljavanje s radnog mjesta za vrijeme radnog vremena bez odobrenja ravnatelja
5. neizvještanje ravnatelja o uočenim nepravilnostima i propustima u radu i ponašanju drugih radnika
6. neizvještanje razrednika odnosno psihologa o uočenim nepravilnostima u ponašanju i izvršavanju obveza od strane korisnika usluga
7. neunošenje svih zbivanja vezanih uz korisnike usluga i rada u Centru tijekom svakog radnog dana u Knjigu zapažanja uz naznaku o poduzetim radnjama po pojedinom događaju

## Članak 81.

Teže povrede obveza iz radnog odnosa su:

1. neizvršavanje odluka Upravnog vijeća, ravnatelja i stručnih tijela Centra
2. odbijanje odluke ravnatelja o privremenom rasporedu na radno mjesto odsutnog radnika za koje ispunjava propisane uvjete
3. ne davanje traženih informacija, obavijesti i objašnjenja zainteresiranim strankama
4. primanje poklona na radu i u svezi s radom čija je vrijednost veća od 200,00 kn
5. učestalo ponavljanje lakših povreda
6. neizvršavanje ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanja radnih obveza
7. neopravdani nedolazak na posao zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada Centra
8. samovoljno napuštanja posla zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada ustanove
9. povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili je mogla nastupiti šteta
10. nedozvoljeno korištenja sredstava Centra
11. zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti
12. odavanja poslovne tajne
13. nanošenja znatnije štete Centru, drugim radnicima ili korisnicima usluge
14. nepropisan i nekorektan odnos prema korisnicima ili njihovo šikaniranje
15. zlouporabe korištenja bolovanja.

## Članak 82.

Radniku se izriču kazne za povredu obveza iz radnog odnosa.

Za jednu povredu iz radnog odnosa može biti izrečena samo jedna od kazni propisana za tu vrstu povrede.

## Članak 83.

Za lakše povrede obveza iz radnog odnosa radniku se može izreći kazna :

1. opomena usmena
2. opomena u pisanom obliku
3. novčana kazna visini od jednodnevne ( za redovni rad 8 h ) plaće isplaćene u mjesecu kada je kazna izrečena

## Članak 84.

Za teže povrede obveza iz radnog odnosa radniku se može izreći kazna :

1. opomena u pisanom obliku
2. novčana kazna u visini od trodnevne ( za redovni rad 24 h ) plaće isplaćene u mjesecu kada je kazna izrečena
3. novčana kazna u visini stvarnih troškova pretrpljene i utvrđene štete
4. redoviti otkaz ugovora o radu

## Članak 85.

Centar može redovito otkazati ugovor o radu radniku ako utvrdi da je povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao, samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada ustanove
- nedozvoljenog korištenja sredstvima Centra ,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili je mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema korisnicima ili njihovog šikaniranja,
- zlouporabe korištenja bolovanja.



#### Članka 86.

Prije redovitog otkazivanja skrivljenim ponašanjem radnika, Centar je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza ako nastavi s kršenjem tih obveza.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika ili njegovim radom, Centar je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

#### Članak 87.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Centru, dužan je štetu naknaditi u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

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 jednakom dijelovima.

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

#### Članak 88.

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

#### Članak 89.

Naknada štete iz članka 87. ovog Pravilnika smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete, ako je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u Centru i sredstvima rada Centra, ili
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji a naknada štete bi ga osobito teško pogodila, ili
- ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili
- ako se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovog članka iznosi najmanje 20%.

Radnik se može i u cijelosti osloboditi naknade štete.

#### Članak 90.

Vođenje postupka zbog lakše povrede obveze iz radnog odnosa zastarijeva u roku od trideset dana od dana saznanja za izvršenu povredu i počinitelja, a najduže u roku od tri mjeseca od dana izvršenja povrede.

Vođenje postupka zbog teže povrede obveze iz radnog odnosa zastarijeva u roku od šest mjeseci od dana saznanja za izvršenu povredu i počinitelja, a najduže u roku od jedne godine od dana izvršenja povrede.

Izvršenje kazne za lakšu povredu iz radnog odnosa zastarijeva u roku od tri mjeseca, a za težu povredu iz radnog odnosa

u roku od jedne godine računajući od pravomoćnosti odluke kojom je kazna izrečena.

#### Članak 91.

Pri izricanju kazne za povredu obveza iz radnog odnosa ocjenjuje se težina povrede i njezine posljedice, eventualna šteta te olakotne i otegotne okolnosti.

#### Članak 92.

O lakšim povredama obveza iz radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

O težim povredama obveza iz radnog odnosa odlučuje Stegovna komisija.

Stegovnu komisiju čini predsjednik i dva člana.

Upravno vijeće imenuje članove stegovnu komisiju.

Članovi stegovne komisije imenuju se na rok od dvije godine.

Stegovna komisija odlučuje većinom glasova svojih članova.

#### Članak 93.

Ravnatelj ili radnik kojeg on ovlasti izvršava kaznu izrečenu u postupku zbog povrede obveze iz radnog odnosa.

#### Članak 94.

Protiv odluke u postupku zbog lakše i teže povrede obveze iz radnog odnosa, radnik protiv kojega se vodi postupak ima pravo prigovora Upravnom vijeću Centra u roku od petnaest dana od dana primitka prvostupanjske odluke.

Protiv odluke Upravnog vijeća radnik može pokrenuti spor pred sudom nadležnim za radne sporove u roku od 15 dana od dana dostavljene odluke.

#### Članak 95.

Postupak zbog povrede obveza iz radnog odnosa je hitan.  
Radnik u postupku zbog povrede obveze iz radnog odnosa ima pravo na branitelja.

#### Članak 96.

Postupak zbog lakše povrede obveze iz radnog odnosa pokreće ravnatelj.  
Postupak zbog teže povrede radne obveze iz radnog odnosa pokreće Stegovna komisija na prijedlog ravnatelja.

Pisani prijedlog iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka dostavlja se radniku. Radnik može podnijeti odgovor u roku od tri dana od dana dostave prijedloga.

U odgovoru na prijedlog za pokretanje postupka zbog povrede obveze iz radnog odnosa radnik ili njegov branitelj, ukoliko ga ovlasti za zastupanje, imaju pravo predložiti saslušanje svjedoka, uvid u dokumente kojima potkrepljuju svoje navode ako je to mjerodavno za donošenje odluke.

#### Članak 97.

Ako ravnatelj odnosno Stegovna komisija prihvati prijedlog za pokretanje postupka, ravnatelj odnosno Stegovna komisija pokreće postupak i započinje rasprava ili odbija prijedlog koji nije osnovan.

#### Članak 98.

Na raspravi se vodi zapisnik, koji sadrži:

- naziv i sastav tijela koje vodi postupak
- ime i prezime zapisničara
- vrijeme i mjesto održavanja rasprave
- navođenje povrede koja se radniku stavlja na teret
- osobne podatke radnika
- bitni sadržaj danih iskaza i provedenih radnji tijekom postupka
- donesenu odluku.

Zapisnik sa rasprave potpisuje ravnatelj odnosno predsjednik Stegovne komisije i zapisničar.

#### Članak 99.

O izrečenoj kazni za povredu obveza iz radnog odnosa ravnatelj odnosno Stegovna komisija donosi pisanu, obrazloženu odluku uz pouku o pravnom lijeku. Odluka se dostavlja radniku.

O izrečenim kaznama za povredu obveza iz radnog odnosa vodi se evidencija.

Evidencija se vodi u Knjizi evidencije izrečenih kazni.

## XI OSTVARIVANJE PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

### Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

#### Članak 100.

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

Ako Centar 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 Centru nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Kod postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 101. ovoga Pravilnika.

#### Zaštita dostojanstva radnika

##### Članak 101.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

Centar je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Ako imenovana osoba iz st. 2. u roku iz stavka 3. ovoga 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 Centar zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Centru i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Centar u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, 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, Centar može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 6. ovoga članka.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

#### Teret dokazivanja u radnim sporovima

##### Članak 102.

U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na Centru ako je ugovor o radu otkazao Centar, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, teret dokazivanja radnog vremena je na radniku.

Zastara potraživanja iz radnog odnosa  
Članak 103.

Potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

**XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

Članak 104.

Pravilnik o radu donosi Upravno vijeće uz suglasnost Ministarstva socijalne skrbi.  
Ovaj Pravilnik Centra mora biti dostupan svakom radniku.

Članak 105.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se natpolovičnom većinom članova Upravnog vijeća.

Članak 106.

Odredbe ovog Pravilnika moraju biti u suglasnosti sa Zakonom o radu i Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama i Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi, a u slučaju njihove nesuglasnosti primjenjivat će se odredbe Zakona o radu i Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama i Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi.

Ocjenu nesuglasnosti odredbi ovog Pravilnika sa propisima navedenim u prethodnom članku daje Upravno vijeće koje ujedno pokreće postupak njihovog usklađivanja.

Članak 107.

Za tumačenje ovog Pravilnika nadležan je donositelj.

Članak 108.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu u Centru za odgoj i obrazovanje «Slava Raškaj» Split koji je donesen dana 17.05.2006. godine.

Članak 109.

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

Predsjednik Upravnog vijeća:

.....

Na ovaj Pravilnik o radu Centra za odgoj i obrazovanje «Slava Raškaj» Split Ministarstva socijalne skrbi dalo je suglasnost dana ..... godine.

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik o radu Centra za odgoj i obrazovanje «Slava Raškaj» Split objavljen na oglasnoj ploči Centra dana ..... te stupio na snagu ..... godine.

Ravnatelj Centra:

.....  
Prof. defektolog Paleka Željka

KLASA:  
URBROJ:



