

Na temelju članka 32. Statuta Općine Tisno (Službeni vjesnik Šibensko- kninske županije br. 5/13, Službeni glasnik Općine Tisno br. 1/18 i 2/20), a u svezi sa člankom 9. Odluke o osnivanju Javne ustanove za upravljanje sportskim objektima Općine Tisno „Sportski objekti Općine Tisno“ (Službeni glasnik Općine Tisno br. 2/20) i člankom 11. Statuta javne ustanove Sportski objekti Općine Tisno od dana 01.srpnja 2020.godine, Općinsko vijeće Općine Tisno na svojoj _____ sjednici održanoj dana _____ donosi

ODLUKA

o davanju prethodne suglasnosti na prijedlog Pravilnika o radu javne ustanove Sportski objekti Općine Tisno

Članak 1.

Ovom Odlukom daje se prethodna suglasnost na prijedlog Pravilnika o radu javne ustanove Sportski objekti Općine Tisno od dana 16.listopada 2020.godine, u tekstu koji se nalazi u prilogu i koji je sastavni dio ove Odluke.

Članak 2.

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od dana objave u Službenom glasniku Općine Tisno.

KLASA:
URBROJ:
Tisno,

OPĆINSKO VIJEĆE OPĆINE TISNO

PREDSJEDNIK

Petar Jakovčev, v.r.

Na temelju članka 9. Odluke o osnivanju Javne ustanove za upravljanje sportskim objektima Općine Tisno Sportski objekti Općine Tisno (Službeni glasnik Općine Tisno br. 2/20) i članka 15. Statuta javne ustanove Sportski objekti Općine Tisno od dana 01.srpnja 2020.godine br. 3/20, Upravno vijeće na svojoj 1. sjednici održanoj 16.listopada 2020.godine utvrđuje ovaj **prijedlog**

PRAVILNIKA O RADU **javne ustanove Sportski objekti Općine Tisno**

1. Opće odredbe

Članak 1.

Ovim pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) javna ustanova Sportski objekti Općine Tisno (dalje u tekstu: Poslodavac) uređuje radne odnose, odnosno prava i obveze iz rada i na osnovi rada radnika javne ustanove Sportski objekti Općine Tisno.

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.

Članak 3.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuje na sve radnike zaposlene kod Poslodavca.

Članak 4.

U slučaju kada odredbe pojedinih ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika, te se odredbe drže sastavnim djelom ugovora o radu.

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

Članak 5.

Radnik je obvezan ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja, odnosno od ravnatelja ovlaštenih osoba, u skladu s naravi i vrstom posla, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štititi poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz ustroja i pravila struke.

Zabranjeno je svako neovlašteno raspolaganje imovinom Poslodavca unutar ili izvan radnog vremena, te unutar ili izvan prostorija Poslodavca, kao i neovlašteno otkrivanje poslovnih tajni Poslodavca.

Članak 6.

Prava i obveze radnika i Poslodavca iz ugovora o radu, zakona i ovog Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika.

Članak 7.

Prije nego što radnik započne s radom, Poslodavac je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu kod Poslodavca.

Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovog Pravilnika i drugih akata Poslodavca kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika.

Članak 8.

Organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj zaposlenika, te uvjete koje zaposlenici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, Poslodavac utvrđuje i uređuje posebnim pravilnikom.

2. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 9.

U radni odnos se prima temeljem raspisanog natječaja za prijam u radni odnos koji se obvezno objavljuje na službenoj internet stranici ustanove, ali i u drugim sredstvima javnog informiranja sukladno odluci ravnatelja.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa i raspisivanju natječaja za prijam u radni odnos donosi ravnatelj u skladu s potrebama Poslodavca i organizacijom rada.

Članak 10.

Iznimno od članka 9. ovog Pravilnika, natječaj se ne provodi u slučaju premještanja radnika na drugo odgovarajuće radno mjesto unutar Poslodavca prema odgovarajućoj stručnoj spremi te zadržavanju pripravnika u radnom odnosu nakon odrađenog pripravničkog staža i položenog stručnog ispita ako za njega postoji obveza.

Članak 11.

Radni odnos između radnika i Poslodavca zasniva se sklapanjem ugovora o radu. Ugovor o radu u ime Poslodavca sklapa ravnatelj.

Članak 12.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme radi obavljanja privremenih poslova, od iznimne važnosti za Poslodavca, poslova čiji se opseg privremeno povećao, zamjene privremeno nenazočnog radnika i u drugim slučajevima koji u smislu zakona o radu opravdavaju sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.

Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme obvezno se ugovara probni rad radnika u trajanju od dva mjeseca.

U slučaju predvidivog trajanja radnog odnosa na određeno vrijeme od najmanje šest mjeseci, osobe se primaju u radni odnos uz obvezni probni rad u trajanju od dva mjeseca.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, radni odnos prestaje otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen, uz otkazni rok od sedam dana.

3. Zaštita života, zdravlja, privatnosti, dostojanstva radnika i zabrana diskriminacije:

Članak 14.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu.

Poslodavac će poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnosti i zdravlja radnika uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete za rad osoba s invaliditetom, u skladu s posebnim propisima.

Članak 15.

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao Poslodavac, te osposobljenošću koju je stekao svojim obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem.

Radnik u slučaju ozbiljne, prijetee i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je prema posebnim propisima ili pravilima struke, bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Članak 16.

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

Poslodavac će radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo one podatke koji su nužni za navedenu svrhu, a te će podatke dostavljati samo na zahtjev sudova i drugih državnih ili javnih tijela sukladno propisima o zaštiti osobnih podataka.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći Poslodavac, a sukladno propisima o zaštiti osobnih podataka.

Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja radnik ne mora odgovoriti.

Zaštita privatnosti radnika provodi se u skladu sa zakonom.

Poslodavac ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

Članak 17.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne i neizravne diskriminacije 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 Zakonom o radu i posebnim zakonima.

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 sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe radnika smatra se također namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili ne dodjeljivanje zadataka.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi kojima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće uvredljivo okruženje.

Članak 18.

U ostvarenju svojih prava obvezuju se Poslodavac te radnici promicati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojim se takvi odnosi narušavaju opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionirati.

Članak 19.

U slučaju neželjenog ponašanja iz članka 17. ovoga Pravilnika, radnik se može obratiti Poslodavcu, ili ovlaštenoj osobi od Poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (dalje u tekstu: ovlaštena osoba).

Ovlaštenu osobu iz stavka 1. ovoga članka imenuje ravnatelj.

Poslodavac odnosno ovlaštena osoba dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Članak 20.

Ovlaštena osoba dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u svezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Ovlaštena osoba u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, ispitati osobu ili osobe protiv kojih je pritužba podnesena, saslušati i druge osobe protiv kojih je

pritužba podnesena, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama vezanima uz uznemiravanja, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica.

Svi radnici zaposleni kod Poslodavca dužni su surađivati s ovlaštenom osobom, odazvati se njenom pozivu te joj priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

Članak 21.

O postupku po pritužbi sastavlja se zapisnik, na temelju kojega ovlaštena osoba, a koja je utvrdila da je radnik uznemiravan ili spolno uznemiravan, predlaže Poslodavcu hitno poduzimanje mjera zaštite dostojanstva radnika kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja radnika.

Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanja radnika postoji predlaže neku od slijedećih mjera:

- osobu koja je uznemiravala radnika premjesti na drugo mjesto u prostorijama Poslodavca (razmještaj radnika),
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanja, uz najavu mogućnosti pokretanja postupka za otkaz ugovora o radu,
- promjenu rasporeda rada tako da se izbjegne kontakt uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje,
- pokretanje postupka za otkaz ugovora o radu radniku koji je izvršio uznemiravanje,
- poduzimanje drugih primjerenih mjera kojima će se spriječiti daljnje uznemiravanje.

Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od osam dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju radnika.

Članak 22.

U slučaju da se utvrdi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 23.

Radnika kojem je izrečena mjera iz čl. 21. ovog Pravilnika ima pravo prigovora upravnom vijeću Poslodavca, u roku od 8 dana od dana primitka navedene odluke.

Upravno vijeće Poslodavca odluku o prigovoru iz stavka 1. ovog članka donosi u roku od osam dana od dana primitka prigovora.

Odluka upravnog vijeća je izvršna i konačna.

Članak 24.

Ako Poslodavac u roku iz čl. 19. ovog Pravilnika 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 od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. i 2. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Članak 25.

Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu s Poslodavcem, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiravanim radnikom, ravnatelj odnosno ovlaštena osoba može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, predložiti mjere:

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

Članak 26.

Postupak zaštite dostojanstva radnika te podaci i isprave prikupljeni u postupku su tajni i za njihovu tajnost odgovorne osobe iz članka 19. ovog Pravilnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja konkretne pritužbe, na što moraju biti upozorene prije početka postupka rješavanja pritužbe i što mora biti konstatirano na zapisniku o rješavanju pritužbe.

Članak 27.

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

4. Obrazovanje i osposobljavanje za rad:

Članak 28.

Ustanova će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

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

Članak 29.

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

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najdulje jednu godinu, ako zakonom nije što drugo određeno.

Članak 30.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit ako je to određeno zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati.

5. Radno vrijeme, odmori i dopusti:

Članak 31.

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

Radno vrijeme i raspored radnog vremena određuje ravnatelj posebnom odlukom.

Članak 32.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

Članak 33.

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

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopiti će se ako organizacija rada, narav i opseg posla ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

Članak 34.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla, zamjene nenazočnog radnika i u svim drugim opravdanim slučajevima, radnik je na zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena.

Članak 35.

Trajanje prekovremenog rada ne smije biti duže od 10 sati tjedno, odnosno 180 sati godišnje.

Članak 36.

Ako narav pojedinih poslova to zahtjeva, radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da se tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju radi dulje, a u drugom kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, te ne može biti duže od četrdeset osam sati tjedno uključujući prekovremeni rad.

Članak 37.

Smjenskim radom smatra se naizmjenični rad u 1. i 2. smjeni tijekom jednog mjeseca kao i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje 2 radna dana u tjednu obavlja poslove u 1. i 2. smjeni.

Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena posao obavlja u različitim smjenama.

Radom u drugoj smjeni smatra se rad koji radnik sukladno rasporedu radnog vremena neprekidno obavlja od 14:00 sati.

Ako radnik sukladno rasporedu radnog vremena 50% radnog vremena ili više obavlja u vremenu koji se prema odredbi prethodnog stavaka smatra smjenskim radom, ostvaruje pravo na dodatak na plaću za rad u smjenama.

Članak 38.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

Članak 39.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 40.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sati, kojem se pribraja dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 41.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 39. ovog Pravilnika.

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanje posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovog članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojim se ne pribraja dnevni odmor iz članka 39. ovog Pravilnika.

Ako je neophodna da radnik radi na dan tjednog odmora, Poslodavac mu je dužan omogućiti dan zamjenskog tjednog odmora u idućem tjednu.

Članak 42.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Članak 43.

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

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan stavkom 1. ovog članka i radnik kojem u kalendarskoj godini prestaje radni odnos, ima za tu kalendarsku godinu pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju jedne dvanaestine godišnjeg odmora stavka 1. ovog članka, za svaki mjesec radnog odnosa.

Članak 44.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Članak 45.

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

Članak 46.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnika utvrđuje se Planom korištenja godišnjih odmora kojeg donosi ravnatelj, vodeći računa o potrebama organizacije rada i željama radnika.

Plan korištenja godišnjih odmora donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Na temelju Plana korištenja godišnjeg odmora ravnatelj donosi za svakog radnika odluku o korištenju godišnjeg odmora, kojim se utvrđuje ukupan broj dana godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo prema mjerilima iz članka 50. ovog Pravilnika te razdoblje u kojem će radnik koristiti godišnji odmor.

Odluka o korištenju godišnjeg odmora izdaje se radniku najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Do donošenja Plana korištenja godišnjih odmora radniku se može odobriti korištenja godišnjeg odmora na njegov zahtjev, ako je to u skladu s nesmetanim odvijanjem procesa rada.

Članak 47.

U slučaju važnih i neodgodivih poslova, ravnatelj može donijeti odluku temeljem koje će se radniku odgoditi ili prekinuti korištenje godišnjeg odmora.

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

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

Članak 48.

U slučaju važnih i neodgodivih poslova, ravnatelj može donijeti odluku temeljem koje će se radniku odgoditi ili prekinuti korištenje godišnjeg odmora.

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

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

Troškovima iz prethodnog stavka smatraju se putni i drugi troškovi nastali radniku zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što radnik dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 49.

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka, 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 slijedeće kalendarske godine.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovog članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 50.

Godišnji odmor radnika utvrđen je u članku 42. ovog Pravilnika uvećava se prema slijedećima kriterijima:

1. s obzirom na dužinu radnog staža
 - do 5 godina radnog staža.....1 radni dan
 - od 5 do 9 godina radnog staža.....2 radna dana
 - od 10 do 14 godina radnog staža.....3 radna dana
 - od 15 do 19 godina radnog staža.....4 radna dana
 - od 20 do 24 godine radnog staža.....5 radnih dana
 - od 25 do 29 godina radnog staža.....6 radnih dana
 - od 30 do 34 godina radnog staža.....7 radnih dana
 - od 35 godina radnog staža.....8 radnih dana.

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

2. S obzirom na složenost poslova:
 - poslovi za koje je uvjet visoka stručna sprema.....4 radna dana
 - poslovi za koje je uvjet viša stručna sprema.....3 radna dana
 - poslovi za koje je uvjet srednja stručna sprema2 radna dana
 - poslovi za koje je uvjet niža stručna sprema.....1 radni dan.
3. S obzirom na socijalne uvjete:
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta do 15 godina starosti, za svako dijete.....2 radna dana,
 - samohranom roditelju djeteta do 15 godina starosti za svako dijete.....2 radna dana,
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom.....3 radna dana,
 - osobi s invaliditetom.....1 radni dan.
4. S obzirom na rezultate rada.....2 radna dana.

Članak 51.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenima u članku 50. ovog Pravilnika, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

Članak 52.

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

Naknada iz st. 1 ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 53.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u slijedećim slučajevima:

- sklapanje braka.....5 radnih dana
- sklapanje braka djeteta.....2 radna dana
- rođenje djeteta.....5 radnih dana
- smrti bračnog ili izvanbračnog druga ili djeteta, posvojenika, pastorka ili osobe koju je radnik po zakonu dužan uzdržavati.....7 radnih dana
- smrti roditelja, posvojitelja, braće i sestara ili unuka.....5 radnih dana
- smrti djeda ili bake, roditelja bračnog ili izvanbračnog druga3 radna dana
- elementarne nepogode.....5 radnih dana
- teške bolesti člana uže obitelji (roditelj, supružnika, djeca).....5 radnih dana
- dobrovoljno davanje krvi (za svako davanje).....1 radni dan.

Članak 54.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je radnik upućen od strane Poslodavca, za pripremanje i polaganje ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje.

Članak 55.

Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika u kojem radnik navodi osnovu temeljem koje mu se može odobriti korištenje plaćenog dopusta te trajanje istog.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, odluku o plaćenom dopustu ravnatelj može donijeti i bez pisanog zahtjeva radnika u slučaju korištenja plaćenog dopust zbog smrtnog slučaja, a na temelju saznanja o nastupu navedene okolnosti.

Članak 56.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova i radu stanove, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog obrazovanja i edukacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, neodgodivih obveza i obiteljskih obveza.

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

Članak 57.

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

Razdoblje neplaćenog dopusta (vrijeme mirovanja prava i obveza iz radnog odnosa) ne smatra se prekidom radnog odnosa za stjecanje prava iz ovog Pravilnika.

6.Plaća, naknada plaće i ostala materijalna prava radnika:

Članak 58.

Osnovna plaća za puno radno vrijeme i redovan radni učinak na poslovima i zadacima na kojima radnik radi, odnosno za broj sati koji ostvari neposrednim radom, predstavlja

umnožak osnovice za obračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Plaća i naknade isplaćuju se unatrag, jedanput mjesečno, najkasnije do 15-tog u slijedećem mjesecu.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na 80% plaće poslova radnog mjesta najniže složenosti njegove stručne spreme.

Članak 59.

Osnovna plaća radnika, uvećava se za sate rada ostvarene u sljedećim slučajevima.

1. za sate noćnog rada.....40 %
2. za sate rada subotom.....25 %
3. za sate rada nedjeljom.....35 %
4. za sate rada na dane državnog blagdana i zakonom određenih neradnih dana.....100 %
5. za sate prekovremenog rada.....40 %.

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

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 min redovnog sata rada) na temelju svog pisanog zahtjeva o kojemu odlučuje ravnatelj posebnom odlukom, vodeći računa o organizaciji rada ustanove.

Članak 60.

Za natprosječne rezultate u radu radnici mogu ostvariti dodatak za uspješnost u radu.

Dodatak za uspješnost u radu ostvaruje radnik koji uredno izvršava svoje bveze i koji je ostvario natprosječne rezultate rada koji se osobito ogledaju u:

- kvaliteti, količini i pravodobnosti obavljenog rada,
- kontinuitetu urednog izvršavanja poslova,
- obujmu obavljenog posla koji prelazi granice uobičajenog,
- izvršenju povjerenih zadaća u kraćim rokovima od uobičajnih,
- posebnim uvjetima rada glede intenziteta, uvjeta i vremena rada koji su zahtjevali iznimne napore,
- izvršenju posla odnosno povjerenih zadaća koje je pozitivno utjecalo na poslovanje Poslodavca,
- doprinosu radnika učinkovitosti poslovanja,
- inicijativi u predlaganju mjera, aktivnosti i rješenja kojima se unaprijeđuje djelatnost Poslodavca,
- unaprijeđenju organizacije rada,
- odgovornost prema poslu.

Odluku o dodatku za uspješnost na radu donosi ravnatelj.

Dodatak za uspješnost u radu koji se isplaćuje radniku može iznositi do najviše 40% radnikove mjesečne plaće.

U slučaju neostvarivanja uobičajenih rezultata, radniku se osnovna plaća može umanjiti do najviše 40% mjesečne plaće.

Članak 61.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- korištenja plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio

Poslodavac,

- obnašanja zadaća člana radničkog vijeća ili sindikanog povjerenika, u vrijeme redovnog radnog vremena,
- okolnosti iz čl. 24. ovog Pravilnika,
- ako radnik odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu uslijed čega mu prijeti opasnost za život i zdravlje,
- oslobođenja od obveze rada za vrijeme trajanja otkaznog roka,
- traženja novog zaposlenja za vrijeme otkaznog roka,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom.

Naknada plaće isplaćuje se u visini prosječne plaće isplaćene radniku u prethodna 3 mjeseca.

Članak 62.

Ako je radnik odsutan s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) do 42 dana ima pravo na naknadu plaće u visini 85% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

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

Članak 63.

Radnik je obvezan što je moguće prije obavijesti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dostaviti lječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanu trajanju.

Radnik koji obvezu iz prethodnog stavka nije ispunio u propisanom roku iz opravdanih razloga, dužan je to učiniti što je prije moguće, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 64.

Radnik koji je upućen na službeno putovanje izvan mjesta zaposlenja radi izvršenja određenog posla, za udaljenosti od najmanje 30 kilometara, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova noćenja, prijevoznih i drugih troškova

Nalog za službeno putovanje izdaje ravnatelj.

Članak 65.

Iznos dnevnice utvrđuje se u maksimalnom ukupnom iznosu porezno priznatog troška prema Pravilniku o prezu na dohodak.

Pravo na puni iznos dnevnice radnik ostvaruje ako je službeno putovanje trajalo duže od 12 sati. Dok pravo na pola dnevnice radnik ostvaruje ako je službeno putovanje trajalo od 8 do 12 sati.

Članak 66.

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

Članak 67.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova mjesečne karte prijevoza sredstvima javnog ili mjesnog linijskog prijevoza za relaciju od mjesta stonovanja do posla.

Radnik nema pravo na naknadu troškova prijevoza u slučaju ako u tijeku mjeseca nije radio niti jedan dan.

Članak 68.

Radniku pripada pravo na isplatu nagrade za božićne blagdane- božićnicu u iznosu od najviše 1.500,00 kuna, a koja će biti isplaćena u cijelosti jednokratno, najkasnije do 31.prosinca tekuće godine, o čemu odluku donosi ravnatelj sukladno proračunskim mogućnostima Poslodavca i proračunskim mogućnostima Osnivača.

Radniku roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar povodom božićnih blagdana u visini od 600,00 kuna neto, sukladno, o čemu odluku donosi ravnatelj sukladno proračunskim mogućnostima Poslodavca i proračunskim mogućnostima Osnivača.

Pravo na božićnicu i dar ima radnik koji se u radnom odnosu kod Poslodavca nalazi na dan isplate iste i koji je u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje božićnica i dar bio u radnom odnosu kod Poslodavca najmanje 6 mjeseci.

Članak 69.

Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu najviše do 1.500,00 kuna, koji će biti isplaćen u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora, a o čemu odluku donosi ravnatelj sukladno proračunskim mogućnostima Poslodavca i proračunskim mogućnostima Osnivača.

Radnik koji je u prethodnoj godini stekao pravo na godišnji odmor, ali ga tada nije koristio jer je bio na roditeljskom, roditeljskom, posvojiteljskom dopustu ili bolovanju, dopustu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, ima pravo na isplatu regresa u tekućoj godini za prošlu godinu, pod uvjetom da pravo na godišnji odmor za prethodnu godinu (najmanje 10 radnih dana) koristi u tekućoj godini najkasnije do 30.lipnja tekuće godine te iznimno do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad, sukladno ovom Pravilniku. Osim toga, navedeni radnik ima pravo i na regres za tekuću godinu.

Radnik koji temeljem ovog Pravilnika ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ili je prije prekida službe na određeno vrijeme koristio razmjerni dio godišnjeg odmora, ima pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju se ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 70.

Jubilarna nagrada radniku se za višegodišnji rad kod poslodavca isplaćuje prema odluci ravnatelja i to za:

- 10- godišnji rad.....2.000,00 kn
- 15- godišnji rad.....2.500,00 kn
- 20- godišnji rad.....3.000,00 kn
- 25- godišnji rad.....3.500,00 kn
- 30- godišnji rad.....4.000,00 kn
- 35- godišnji rad i više.....5.000,00 kn.

Članak 71.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog trajanja radnog odnosa.

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 kod poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavaka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Članak 72.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u visini neoporezivog iznosa sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

Otpremnina se isplaćuje nakon donošenja odluke o prestanku ugovora o radu zbog odlaska u mirovinu.

7. Prestanak ugovora o radu

Članak 73.

Ugovor o radu prestaje pod uvjetima i na način utvrđen zakonom, ugovorom o radu i ovim Pravilnikom.

Članak 74.

Otkaz mora biti u pisanom obliku i obrazložen. Na trajanje otkaznog roka primjenjuju se odredbe zakona, ako ugovorom o radu nije određen drugi otkazni rok.

8. Ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa

Članak 75.

Sve odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa obvezno se u pismenom obliku dostavljaju radniku s poukom o pravnom lijeku.

Na postupak dostave odluka iz stavka 1. ovog članka primjenjuju se odredbe zakona o radu.

Članak 76.

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

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

Rokovi iz stavka 1. i 2. ovog članka ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa i na postupak zaštite dostaojanstva radnika.

Članak 77.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa donosi ravnatelj. O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv odluke ravnatelja odlučuje Upravno vijeće.

9. Naknada štete

Članak 78.

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

Štetom iz stavka 1. ovog članka smatra se i šteta koju je Poslodavac imao naknađujući fizičkim i pravnim osobama štetu koju su pretrpjeli namjerom ili krajnjom nepažnjom radnika.

Članak 79.

Nastanak štete koju prouzroči radnik njezinu visinu i okolnosti pod kojima je nastala utvrđuje ravnatelj, odlukom.

Članak 80.

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

Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom vještaku.

Ako bi utvrđivanje štete prouzročilo nerazmjerne troškove, naknada štete može se odrediti u paušalnom iznosu.

Članak 81.

Ako radnik odbije nadoknaditi štetu, šteta se nadoknađuje po općim propisima obveznog prava.

Članak 82.

Radnik koji na radu ili u vezi sa službom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 83.

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

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

10. Sudjelovanje radnika u odlučivanju

Članak 84.

Radnici imaju pravo na sindikalno udruživanje.

Radnici imaju pravo na kolektivno pregovaranje koje ostvaruju posredovanjem sindikata.

Članak 85.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima.

11. Prijelazne i završne odredbe:

Članak 86.

Na prava i obveze utvrđene koje nisu uređene ovim Pravilnikom primjenjivati će se odgovarajuće odredbe Zakona o radu i drugih propisa koji uređuju to područje.

Članak 87.

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

URBROJ:14/20

Tisno, 16.listopada 2020.godine

UPRAVNO VIJEĆE



PREDSJEDNIK:

Dražen Babić

Na ovaj Pravilnik Općinsko vijeće Općine Tisno dalo je prethodnu suglasnost Odlukom

Ovaj Pravilnik donesen je _____, a objavljen je na oglasnoj ploči Ustanove dana _____, te je stupio na snagu dana _____.