

Na temelju članka 125. i 126. Zakona o radu ( N.N. br.149/09 ) te članka 13. i čl. 32. Statuta Kulturnoga i multimedijškoga centra Bjelovar (u nastavku teksta: KMC Bjelovar), ravnatelj, uz suglasnost Gradonačelnika Grada Bjelovara, 20. lipnja 2014. donosi

## PRAVILNIK O RADU

### I. OPĆE ODREDBE

#### Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika zaposlenih u KMC Bjelovaru, organiziranje rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, plaće kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene u KMC Bjelovaru.

Odredbe ovoga Pravilnika primjenjuju se neposredno na sve radnike koji su sklopili Ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u KMC Bjelovaru, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za radnike povoljnije uređena drugim propisima ili općim aktom.

Izrazi koji se koriste u ovome Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način i muški i ženski rod.

#### Članak 2.

Organiziranje rada i sistematizacija poslova u KMC Bjelovaru, plaće, dodatci na plaće i druga materijalna prava radnika, uređuju se posebnim pravilnicima.

Pravilnici iz st. 1. ovoga članka, zajedno s odredbama ovoga Pravilnika, osnova su za utvrđivanje uglavaka Ugovora o radu za svakog pojedinog radnika.

#### Članak 3.

Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti upoznavanje s odredbama ovoga Pravilnika, s organiziranjem rada i pravilima iz zaštite zdravlja i sigurnosti na radu te zaštitom od požara.

Ako je neko pravo iz radnoga odnosa između poslodavca i radnika različito uređeno Ugovorom o radu, pravilnicima ili zakonom, primjenjuje se za radnika povoljnije pravo.

U slučaju kada odredbe Ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba važećega Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu, sistematizaciji radnih mjesta, stručnoj spremi zaposlenih, koeficijentima složenosti posla i njihovim plaćama te Pravilnikom o plaćama i drugim materijalnim pravima, iste postaju sastavni dio prava i obveza radnika i poslodavca iz sklopljenih Ugovora o radu.

#### Članak 4.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove radnoga mjesta, za koje je sklopio ugovor o radu, obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama poslodavca, odnosno, ovlaštenih osoba poslodavca, dužan je usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada, a poslodavac je obavezan radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Poslodavac uz puno poštovanje prava i dostojanstva radnika jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok rad i ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

## II. ORGANIZIRANJE RADA KOD POSLODAVCA

### Članak 5.

KMC Bjelovar obavlja svoju djelatnost jedinstveno, bez organizacijskih jedinica, ekonomično i racionalno, jedinstvenim rukovođenjem poslovanja.

### Članak 6.

Pojedine poslove unutar ustanove radnici obavljaju na radnim mjestima sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu, sistematizaciji radnih mjesta, stručnoj spremi zaposlenih, koeficijentima složenosti posla i njihovim plaćama

## III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

### 1. Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa

#### Članak 7.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi ravnatelj uz prethodnu suglasnost Gradonačelnika.

#### Članak 8.

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati uglavke propisane zakonom.

Ugovor o radu u ime KMC Bjelovar zaključuje ravnatelj, a s ravnateljem Gradonačelnik.

Prava i obveze KMC Bjelovara, kao poslodavca, i radnika, iz Ugovora o radu, zakona i drugih općih akata, ostvaruju se od dana kada je radnik počeo raditi.

Prije sklapanja ugovora o radu radnika je potrebno upoznati s Pravilnikom o radu, Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu, sistematizaciji radnih mjesta, stručnoj spremi zaposlenih, koeficijentima složenosti posla i njihovim plaćama i ostalima pravilnicima te ga obavijestiti gdje se oni nalaze.

#### Članak 9.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja pored uvjeta utvrđenih zakonom, ispunjava i posebne uvjete.

Kao posebni uvjet sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu, sistematizaciji radnih mjesta, stručnoj spremi zaposlenih, koeficijentima složenosti posla i njihovim plaćama utvrđuje se:

- stručna sprema,
- posebna znanja i sposobnosti potrebna za uspješno obavljanje posla,
- radno iskustvo na poslovima za koje se sklapa ugovor o radu.

#### Članak 10.

Prije sklapanja ugovora o radu radnik se za poslove s posebnim uvjetima rada mora uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove radnika se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti s tim da troškove pregleda snosi poslodavac.

### 2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

#### Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje KMC Bjelovar dok ga jedna od ugovornih strana ne otkáže ili dok na neki drugi način ne prestane.

### 3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

#### Članak 12.

U skladu sa zakonom radni se odnos iznimno može zasnivati i na određeno vrijeme.

Radni odnos na određeno vrijeme sklapa se u slučajevima kad je prestanak radnog odnosa unaprijed utvrđen objektivnim, opravdanim, razlozima kao što su:

- rok,
- izvršenje određenog posla,
- nastup određenog događaja.

KMC Bjelovar ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekidno razdoblje duže od tri godine.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine samo ako je to potrebno radi zamjene privremeno nenazočnog radnika.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine za koji se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, odnosno prestankom drugog razloga zbog kojeg je sklopljen.

O prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme KMC Bjelovar će na vrijeme obavijestiti radnika.

## IV. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

### 1. Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti

#### Članak 13.

Stručne i radne sposobnosti radnika za pojedine poslove utvrđene Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu, sistematizaciji radnih mjesta, stručnoj spremi zaposlenih, koeficijentima složenosti posla i njihovim plaćama mogu se provjeravati prije sklapanja Ugovora o radu.

#### Članak 14.

Prethodno provjeravanje obavlja se intervjuom, testiranjem, rješavanjem određenih radnih zadataka ili na drugi prikladan način, ovisno o vrsti poslova koje radnik treba obavljati u radnome odnosu.

### 2. Probni rad

#### Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Tijekom probnoga rada radnik obavlja one poslove za koje je sklopio ugovor o radu i to u opsegu i trajanju neophodnom da se utvrde i ocijene njegove stručne sposobnosti.

#### Članak 16.

Probni rad može trajati najduže tri (3) mjeseca.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga ( bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

#### Članak 17.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku s obrazloženjem.

Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Ako radnik otkáže Ugovor o radu u probnom roku ili ne zadovolji tijekom probnoga rada otkazni rok je 7 dana.

#### Članak 18.

Provjeravanje i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi ravnatelj.

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

#### 1. Sigurnost i zaštita na radu

#### Članak 19.

U provođenju mjera zaštite na radu poslodavac i radnik obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu i Pravilnika o zaštiti na radu.

KMC Bjelovar obvezno osigurava zaštitu zdravlja i sigurnost radnika na radu, a osobito:

- održava uređaje i opremu,
- mjesto rada i pristup mjestu rada,
- primjenjuje mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika,
- spriječava opasnosti na radu,
- obavještava radnike o opasnostima na radu,
- osposobljava ih za rad na siguran način i
- svake dvije godine upućuje radnike na sistematski pregled o trošku poslodavca.

Obveza svakog radnika je sudjelovati u provedbi sustava zaštite na radu te u svakodnevnom radu primjenjivati pravila zaštite na radu, zakone i druge propise.

Obveza je radnika biti ovlaštenikom poslodavca za poslove zaštite na radu kada to ravnatelj zatraži, odnosno, povjerenikom radnika za zaštitu na radu kada bude izabran.

#### 2. Zaštita života i zdravlja

#### Članak 20.

U obavljanju svojih svakodnevnih poslova, svaki radnik je dužan raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život ili zdravlje, kao i zdravlje i život drugih radnika te sigurnost opreme.

O svakom uočenom nedostatku radnik je dužan bez odgađanja obavijestiti radnika zaduženog za održavanje i sigurnost radnoga prostora i opreme ili ravnatelja.

#### Članak 21.

Pri sklapanju ugovora o radu i za vrijeme trajanja radnoga odnosa, radnik je dužan obavijestiti ravnatelja o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju ugovorenih poslova ili koja ugrožava život ili zdravlje drugih radnika s kojima radi.

O privremenoj nesposobnosti za rad, radnik je dužan što je prije moguće obavijestiti ravnatelja, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanome trajanju.

### 3. Zaštita privatnosti radnika

#### Članak 22.

Radnici su obvezni dostaviti ravnatelju sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne za vođenje evidencije rada i drugih evidencija određenih zakonom ili drugim propisom.

Podaci iz stavka 1. su tajni.

Ravnatelj je ovlašten za prikupljanje, korištenje i dostavu podataka iz stavka 1. ovoga članka trećim osobama kada je to određeno zakonom ili drugim propisom, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.

Radnici koji ne dostave podatke iz stavka 1. ovog članka snose štetne posljedice toga propusta.

## VI. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

### 1. Zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije

#### Članak 23.

Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima ne će biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja (u nastavku: uznemiravanja) te poduzimanjem preventivnih mjera.

Uznemiravanja iz stavka 1. ovoga članka predstavljaju povredu obveze iz ugovora o radu.

### 2. Postupak zaštite

#### Članak 24.

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u nastavku: pritužba). Pritužba se podnosi u pisanome obliku ili usmeno na zapisnik.

#### Članak 25.

Ravnatelj prima i rješava pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Ako se pritužba odnosi na ravnatelja, radnik će pritužbu uputiti izravno Gradonačelniku.

Kada ravnatelj ili Gradonačelnik primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužan je u roku od 8 dana ispitati pritužbu i poduzeti potrebne mjere radi spriječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnoga uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će se radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se utvrdi da je uznemiravala radnika, utvrditi će se način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i drugi dokazi u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica te za svaki relevantni dokaz sastaviti zapisnik.

#### Članak 26.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba koja je rješavala pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika kao i druge osobe

koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene, a što se konstatira u zapisniku o provedenim radnjama u postupku.

## VII. RADNO VRIJEME

### 1. Raspored radnog vremena

#### Članak 27.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.

Za poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored dnevnoga, odnosno, tjednoga radnoga vremena, ravnatelj može odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored poštujući zakonske propise.

#### Članak 28.

Ako radno vrijeme nije određeno Ugovorom o radu, ravnatelj pisanom odlukom odlučuje o rasporedu radnoga vremena.

Radnici moraju biti obaviješteni o rasporedu ili promjeni rasporeda radnoga vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnoga prekovremenoga rada.

#### Članak 29.

Radi kontinuiranoga i nesmetanoga održavanja programa, ravnatelj odlučuje o:

- organiziranju rada u smjenama,
- dvokratnom radnom vremenu ili
- o pomicanju radnoga vremena prema potrebama korisnika, u slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena tijekom godine.

### 2. Puno i nepuno radno vrijeme

#### Članak 30.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovara se sukladno potrebama i interesima KMC Bjelovar.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.

Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti ravnatelja o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

### 3. Prekovremeni rad

#### Članak 31.

U slučaju više sile, izvanrednoga povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je dužan na pisani zahtjev ravnatelja, odnosno osobe koju on ovlasti, raditi duže od punoga radnoga vremena najviše do 32 sata mjesečno, odnosno 180 sati godišnje.

U slučaju da prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno, ako prekovremeni rad svih radnika prelazi 10 % ukupnoga radnoga vremena u određenom mjesecu, radnik zadužen za evidenciju radnog vremena dužan je obavijestiti ravnatelja i inspektora rada u roku od 8 dana od dana nastupa neke od okolnosti.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu može raditi prekovremeno samo ako dade pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Za sate prekovremenoga rada radnik ima pravo na uvećanje satnice u visini propisanoj Ugovorom o radu, odnosno, Pravilnikom o plaćama i drugim materijalnim pravima.

#### Članak 32.

Ravnatelj KMC Bjelovar pisanom odlukom odlučuje o prekovremenom radnom vremenu.

Radnici moraju biti obaviješteni o rasporedu ili promjeni radnoga vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnoga prekovremenoga rada.

#### 4. Preraspodjela radnog vremena

##### Članak 33.

Ako priroda posla to zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punoga ili nepunoga radnog vremena, u skladu sa zakonom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Prosjek radnog vremena u četiri mjeseca preraspodijeljenog radnog vremena mora u konačnici iznositi puno radno vrijeme, s time da odstupanja mogu biti do 8 radnih sati tjedno, odnosno 12 sati mjesečno.

Uvjeti i način preraspodjele radnog vremena uređuju se sukladno općim aktima KMC Bjelovara.

#### 5. Pripravnost i dežurstvo

##### Članak 34.

Radi osiguranja trajnog i nesmetanog održavanja programa KMC Bjelovar, može se uvesti rad u pripravnosti, kao poseban oblik rada.

Vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se na poziv za obavljanje poslova – pripravnost, ne smatra se radnim vremenom.

Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se općim aktima KMC Bjelovara.

Vrijeme dežurstva i naknada za isto uređuje općim aktima KMC Bjelovara.

#### 6. Rad po pozivu

##### Članak 35.

Rad po pozivu, kao poseban oblik rada, koristi se u KMC Bjelovaru kada nastane problem iz sadržaja rada djelatnosti ustanove koji nazočni radnici ne mogu riješiti, niti se rješavanje problema može odgoditi, a nije određena pripravnost.

Rad po pozivu može narediti ravnatelj, a nakon primljene obavijesti o potrebi rada po pozivu. Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu, smatra se radnim vremenom.

## 7. Noćni rad

### Članak 36.

Noćni rad je rad radnika kojeg neovisno o njegovu trajanju obavlja u vremenu između 22 sata i 6 sati idućega dana.

Ako je rad organiziran u smjenama mora se osigurati izmjena smjena, tako da radnik radi noću uzastopce najduže jedan tjedan.

Za sate odrađenog noćnog rada radnik ima pravo na uvećanje satnice sukladno Pravilniku o plaćama i drugim materijalnim pravima.

### Članak 37.

Nije dozvoljeno odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlaštenu liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje kao i život ili zdravlje djeteta.

## 8. Rad u smjenama

### Članak 38.

Rad u smjenama je organizacija rada prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu u skladu s rasporedom radnoga vremena.

Smjenski je radnik onaj kod kojeg je rad organiziran u smjenama tijekom jednoga tjedna ili jednoga mjeseca na temelju rasporeda radnoga vremena.

Radnik ima pravo na uvećanje satnice za vrijeme odrađeno u drugoj smjeni sukladno Ugovoru o radu.

## VIII. ODMORI I DOPUSTI

### 1. Stanka

#### Članak 39.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta tijekom radnoga dana.

Vrijeme odmora (stanke) tijekom rada utvrđuje ravnatelj svojom odlukom.

Vrijeme odmora (stanke) ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnoga vremena niti u zadnja dva sata prije svršetka radnoga vremena.

### 2. Dnevni odmor

#### Članak 40.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

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

### 3. Tjedni odmor

#### Članak 41.



Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju 48 sati neprekidno. Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećega tjedna.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci ravnatelja.

Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnoga rada.

Radniku koji radi na dan tjednoga odmora, subota ili nedjelja, ima pravo na uvećanje satnice za odrađene sate sukladno Ugovoru o radu.

#### 4. Godišnji odmor

##### Članak 42.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).

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

##### Članak 43.

Broj dana koji se računavaju u godišnji odmor utvrđuje se prema:

- duljini radnoga staža;
- složenosti poslova;
- posebnim socijalnim uvjetima;
- uvjetima rada i
- prema posebnim uvjetima rada s najmanje 2/3 radnoga vremena.

##### Članak 44.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana dodaju dani godišnjega odmora prema sljedećim kriterijima:

a) s obzirom na duljinu radnoga staža:

- od 5 -10 godina      2 radna dana
- od 10 -15 godina     3 radna dana
- od 15 - 20 godina    4 radna dana
- od 20 - 25 godina    5 radnih dana
- od 25-30 godina     6 radnih dana
- od 30 - 35 godina    7 radnih dana
- preko 35 godina     8 radnih rada.

b) prema složenosti poslova

- poslovi VSS            4 radna dana
- poslovi VŠS            3 radna dana
- poslovi SSS, VKV, KV 2 radna dana
- ostali poslovi         1 radni dan

c) prema posebnim socijalnim uvjetima

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom      2 radna dana

- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako sljedeće malodobno dijete još 1 radni dan
  - roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta 3 radna dana
  - invalidu i radniku sa 70 % i više tjelesnog oštećenja 2 radna dana
- d) prema uvjetima rada
- rad u smjenama, s pripravnošću, rad na terenu s najmanje 2/3 radnog vremena 2 radna dana
- e) prema posebnim uvjetima rada, s najmanje 2/3 radnoga vremena
- poslovi u ustanovi koji se eventualno mogu utvrditi procjenom opasnosti od strane ovlaštene tvrtke za ispitivanje radnog okoliša 5 radnih dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od četiri tjedna (20 dana) ni više od šest tjedana (30 radnih dana).

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, radniku koji radi na poslovima iz stavka 1. podstavka e) ovoga članka, kao i slijepom radniku, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjega odmora ne uračunavaju se dani tjednoga odmora, blagdani, praznici i neradni dani utvrđeni zakonom kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik.

Odluku o korištenju godišnjega odmora donosi ravnatelj, a za ravnatelja Gradonačelnik.

#### Članak 45.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjega odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini, u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnoga roka nije stekao pravo na godišnji odmor;
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnoga roka;
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja, osim ako odlazi u mirovinu kada ima pravo na puni godišnji odmor.

Razmjerni dio godišnjega odmora izračunava se tako da se radniku utvrdi puni broj dana godišnjega odmora na koji bi imao pravo da ispunjava uvjete iz članka 45. ovoga Pravilnika, taj broj dana dijeli se s 12 (mjeseci), a dobiveni rezultat množi se s brojem navršenih mjeseci provedenih na radu sukladno stavku 1. ovoga članka.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 2. ovoga članka, najmanje polovina dana godišnjega odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjega odmora.

#### Članak 46.

U slučaju prestanka Ugovora o radu, KMC Bjelovar dužan je radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju izvanrednog otkaza Ugovora o radu.

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

#### Članak 47.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Radniku čija je narav posla takva da mora raditi prekovremeno ili noću ili nedjeljom, odnosno, zakonom predviđenim neradnim danom, ili koji je pripravan, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca, ako je to za njega povoljnije.

#### Članak 48.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

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 (10 dana).

Korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora radniku se mora omogućiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti ravnatelja najmanje dva dana ranije.

#### Članak 49.

Raspored korištenja godišnjega odmora utvrđuje ravnatelj sukladno potrebama procesa rada, vodeći računa o potrebama i željama radnika.

#### Članak 50.

Na temelju plana rasporeda godišnjega odmora, KMC Bjelovar dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjega odmora koju potpisuje ravnatelj.

Radniku se može odgoditi, odnosno, prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova na temelju odluke ravnatelja.

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

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenu odgodom, odnosno, prekidom korištenja godišnjega odmora.

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

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojemu je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada, u visini određenoj kolektivnim ugovorom.

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

### 5. Plaćeni i neplaćeni dopusti

#### Članak 51.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine 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 .....	1 radni dan
— selidbe u drugo mjesto stanovanja .....	3 radna dana
— teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja .....	2 radna dana
— nastupanja u kulturnim i športskim priredbama .....	1 radni dan
— sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. ....	2 radna dana
— elementarne nepogode .....	5 radnih dana.

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

#### Članak 52.

Za potrebe usavršavanja ili obrazovanja za potrebe KMC Bjelovara radnik ima pravo na plaćeni dopust za:

- polaganje stručnog ispita ..... 7 dana;
- obvezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad – godišnje ..... 7 dana.

Radnik je dužan predložiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.

Radnik - dobrovoljni darivatelj krvi, ostvaruje pravo na 2 slobodna radna dana s naslova dobrovoljnoga darivanja krvi, a ostvaruje ga tijekom kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

#### Članak 53.

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od ravnatelja, organizirano u ustanovi ili izvan nje, smatra se vremenom provedenim na radu.

KMC Bjelovar osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašenih interesa poslodavca i radnika.

Sredstva za edukaciju iz prethodnoga stavka osiguravaju se u proračunu KMC Bjelovara na temelju programa edukacije koji utvrđuje ravnatelj.

#### Članak 54.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitoga školovanja i stručnoga usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
- 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu;
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima;
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja u KMC Bjelovaru ili s njegovom profesijom, odnosno, s djelatnošću KMC Bjelovara.

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 dokazan i da neće izazvati

teškoće u obavljanju poslova, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radnikova prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

#### Članak 55.

Dopuste iz prethodnih članaka odobrava ravnatelj.

### IX. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

#### Članak 56.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama ravnatelja, dužan je usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese KMC Bjelovar i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada.

#### Članak 57.

Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, ovoga Pravilnika, Ugovora o radu i drugih propisa koji obvezuju ustanovu.

Radnik je dužan stručno i savjesno sudjelovati u povjerenstvima u koje ga imenuje ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba.

#### Članak 58.

U slučaju neophodne potrebe reorganizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene nekoga radnika, povećanja opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoja u obavljanju određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti), radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnoga mjesta na koje je radnik primljen, ali ne duže od 20 radnih dana.

Odredba stavka 1. ovoga članka se unosi u pisani sadržaj Ugovora o radu

Nalog za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka daje ravnatelj.

#### Članak 59.

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnoga odnosa utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima poslodavca, Ugovorom o radu i dr., može se pod uvjetima i na način utvrđen zakonom otkazati Ugovor o radu uz prethodno savjetovanje s Gradonačelnikom.

#### Članak 60.

Radnik je odgovoran za izvršenje svojih Ugovorom o radu preuzetih poslova.

Radnik je dužan, na zahtjev ravnatelja, voditi evidenciju („dnevnik rada“) o izvršenim dnevnim, odnosno, tjednim ili mjesečno odrađenim radnim zadaćama.

Odbijanje vođenja evidencije iz stavka 2. ovoga članka, ako je zatražena, smatra se težom povredom radne obveze.

### X. NAKNADA ŠTETE

#### Članak 61.

Radnik se dužan suzdržavati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti poslodavcu štetu u bilo kojem obliku.

Radnik je dužan prijaviti poslodavcu svaki pokušaj nanošenja imovinske i neimovinske štete.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

#### Članak 62.

Naknada štete u paušalnom iznosu određuje se za štete koje su uzrokovane:

1.	Zakašnjavaњem na posao do jednoga sata, izlaskom s posla bez odobrenja u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena	u iznosu 100 KN
2.	Svakim neopravdanim izostankom s posla dulje od jednog sata	u iznosu 200 KN
3.	Nemarnim obavljanjem poslova tijekom mjesec dana	u iznosu 500 -1000 KN
4.	Zastojem u radu usljed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada bez većih posljedica	u iznosu 500 -1000 KN
5.	Neostvarivanja predviđenih rezultata rada ili vremensko - radnog normativa zbog neopravdanih razloga u razdoblju tri mjeseca	u iznosu 500 -1500 KN
6.	Zastojem u radu usljed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada s većim štetnim posljedicama	u iznosu 1000 - 1500 KN

Odluku o naknadi štete donosi Gradonačelnik uz obrazloženi prijedlog ravnatelja.

#### Članak 63.

Naknada štete iz članka 62. ovoga Pravilnika, smanjit će se pod uvjetom ako šteta nije učinjena namjerno ili ako radnik do sada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta otkloni, a posebice:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomice otkloniti radom u KMC Bjelovaru i sredstvima rada ustanove 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 %, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobođenju plaćanja naknade štete donosi ravnatelj.

#### Članak 64.

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

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

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

## XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

### Članak 65.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika;
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovini zbog opće nesposobnosti za rad;
- sporazumom radnika i poslodavca;
- otkazom;
- odlukom nadležnoga suda.

#### 1. Sporazum radnika i poslodavca

### Članak 66.

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

#### 2. Otkaz ugovora o radu

### Članak 67.

Na razrješenje ravnatelja i raskid ugovora o radu za poslove ravnatelja, ne primjenjuju se odredbe ovoga Pravilnika o otkazu ugovora o radu.

Razrješenjem ravnatelja s dužnosti i prestankom ugovora o radu za poslove ravnatelja, sklopljenim na određeno vrijeme za vrijeme obnašanja dužnosti ravnatelja, ravnatelj nastavlja s radom na poslovima po ugovoru o radu koji je sklopio na neodređeno vrijeme prije imenovanja na dužnost ravnatelja.

### Članak 68.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu redovnim ili izvanrednim otkazom Ugovora o radu.

### Članak 69.

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

### Članak 70.

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

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz);
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnoga odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz) ili
- ako radnik krši obveze iz radnoga odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme moguć je samo uz uvjet da se takav otkaz predvidi Ugovorom o radu.

### 3. Poslovno uvjetovani otkaz

#### Članak 71.

Poslovno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

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

Poslovno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno, ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Poslodavac koji je zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugoga radnika.

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

### 4. Osobno uvjetovan otkaz

#### Članak 72.

Radnik za kojega se utvrdi da nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnoga odnosa zbog određenih trajnih osobina ili nesposobnosti, ugovor o radu prestaje otkazom.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj je obavezan u pisanom obliku izvijestiti Gradonačelnika.

Pisano izvješće iz stavka 2. ovoga članka mora sadržavati činjenice koje pokazuju da radnik nije u mogućnosti, odnosno, da nije sposoban izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.

Osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

Osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno, ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

### 5. Otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja

#### Članak 73.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnoga odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza;
- neopravdanoga nedolaska na posao ili samovoljnoga napuštanja posla;
- nedozvoljenoga korištenja sredstvima poslodavca;
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara;
- odavanja poslovne tajne određene zakonom ili drugim propisom;
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti;
- nanošenja znatnije štete KMC Bjelovaru;



- nepropisnoga i nekorektnoga odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje;
- zlouporabe korištenja bolovanja.

#### Članak 74.

Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom osobito u sljedećim slučajevima:

- neopravdani izostanak s posla jedan dan;
- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla;
- tjelesni napad na drugoga radnika;
- izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka;
- otuđivanje stvari poslodavca;
- neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada;
- nekorektan odnos prema pretpostavljenima ili
- nekorektan odnos prema suradnicima.

#### Članak 75.

Osobito teškom povredom obveza iz radnoga odnosa ili u svezi s radnim odnosom smatraju se primjerice:

- neopravdani izostanak s posla više od jednoga dana;
- svjesno neizvršavanje obveza iz Ugovora o radu;
- neotpočinjanje s radom dana navedenoga Ugovorom o radu;
- zlouporaba bolovanja;
- kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor;
- odbijanje izvršenja radnoga zadatka;
- učestalo kršenje pravila rada;
- povreda poslovne tajne;
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada;
- konkurencija radnika poslodavcu na način protivan zakonu;
- otuđenje materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari poslodavca;
- napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene;
- sklapanje posla vezano uz djelatnost ustanove za svoj račun bez suglasnosti (odobrenja) poslodavca te
- povreda obveze čuvanja profesionalne tajne.

### 6. Izvanredni otkaz ugovora o radu

#### Članak 76.

Ugovor o radu mogu izvanredno otkazati i poslodavac i radnik ako za to imaju opravdan razlog.

Poslodavac ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanoga ili ugovorenoga otkaznoga roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnoga odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku 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 otkáže Ugovor o radu, ima pravo od stranke koje je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja

Ugovorom o radu preuzetih obveza.

#### Članak 77.

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

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno, sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona ili drugog propisa, odnosno, obraćanje radnika nadležnim tijelima izvršne 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.

### 7. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmjenjenog Ugovora o radu

#### Članak 78.

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu poslodavca i potpiše ponuđeni ugovor, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku osam dana.

### 8. Otkazni rok

#### Članak 79.

Kad ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

#### Članak 80.

U slučaju redovitog otkaza od strane poslodavca, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine;
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu;
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine;
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina;
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina te
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojemu se u Ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnoga odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini 1/2 otkaznih

rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenoga otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

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

#### Članak 81.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjega odmora, plaćenoga dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu određenima zakonom.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

### 9. Otpremnina

#### Članak 82.

Svakome radniku kojemu ravnatelj KMC Bjelovara otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanjem radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, radniku s 30 godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se otpremnina u visini od najmanje 60 % prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.

Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća već naknada plaće prema posebnim propisima ili mu je isplaćivana umanjena plaća uz naknadu preostalog dijela plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine, uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se najkasnije 30 dana po prestanku radnoga odnosa, odnosno, s isplatom zadnje plaće.

#### Članak 83.

Kao radni staž kod istoga poslodavca računa se neprekinuti radni staž u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca.

### 10. Postupak otkazivanja

#### Članak 84.

Postupak otkazivanja ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem i osobno uvjetovanog otkaza pokreće ravnatelj prijavom Gradonačelniku.

#### Članak 85.

U slučaju otkaza Ugovora o radu uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem radnika, ravnatelj je obvezan prethodno pisano upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja radnih obveza.

#### Članak 86.

Obveza prethodnoga pisanog upozorenja ne postoji ako je povreda dužnosti radnika učinjena

pod osobito teškim okolnostima i posljedicama na rad i poslovanje KMC Bjelovara, odnose između radnika, a osobito na odnose s ravnateljem KMC Bjelovara.

U slučaju potrebe izvanrednog otkaza, ravnatelj je dužan bez odgađanja o tome obavijestiti Gradonačelnika.

#### Članak 87.

Prije donošenja odluke o redovitom ili izvanrednom otkazu Ugovora o radu uvjetovanom ponašanjem radnika, ravnatelj je dužan omogućiti radniku iznošenje svoje obrane, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini.

Poslodavac je omogućio radniku iznošenje obrane kada ga pozove da u roku tri dana kod izvanrednoga otkaza, odnosno, pet dana kod redovitoga otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem, usmeno ili pisano iznese svoju obranu. Poziv na obranu radniku se uručuje na način uručjenja pisanih odluka propisanih ovim Pravilnikom.

#### Članak 88.

U postupku otkazivanja ugovora o radu od strane poslodavca, za valjanost otkaza potrebno je dokazati postojanje opravdanoga razloga za otkaz.

Radnik je dužan dokazati postojanje opravdanoga razloga za otkaz samo ako Ugovor o radu otkazuje izvanrednim otkazom.

#### Članak 89.

Namjeru otkazivanja Ugovora o radu, ravnatelj je dužan priopćiti Gradonačelniku te je dužan o toj odluci savjetovati se s nadležnim sindikatom, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Bez prethodne suglasnosti nadležnoga sindikata ne može se otkazati:

- radniku nakon 25 godina radnog staža kod istoga poslodavca i 50 godina života;
- trudnici, odnosno, ženi koja doji dijete;
- majci djeteta do 7 godina;
- invalidnoj osobi;
- samohranom roditelju malodobnoga djeteta;
- roditelju s troje ili više djece do 15 godina, odnosno, djece na redovnom školovanju, te
- roditelju djeteta s poteškoćama u razvoju.

Ako se nadležni sindikat u roku 8 dana ne izjasni ili uskrati suglasnost, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

#### Članak 90.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

#### Članak 91.

Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnoga odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskoga i zdravstvenoga osiguranja te na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnoga odnosa.

Osim podataka iz stavka 1. ovoga članka, u potvrdi se ne smije ništa naznačiti što bi radniku otežalo sklapanje novoga Ugovora o radu.

## 11. Zbrinjavanje viška radnika

### Članak 92.

Poslodavac je dužan zbrinjavanje viška radnika, savjetovanje o zbrinjavanju, program zbrinjavanja viška radnika, obavještanje o programu zbrinjavanja radnika, provesti sukladno odredbama Zakona o radu.

### Članak 93.

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese KMC Bjelovar ili dio ustanove, na novoga poslodavca prenose se i svi ugovori o radu radnika koji rade u ustanovi.

Ugovori o radu prenose se na novog poslodavca s danom nastupa pravnih posljedica prijenosa ustanove.

## XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOGA ODNOSA

### Članak 94.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi ravnatelj.

Odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnoga odnosa, u pisanomu se obliku dostavljaju radniku.

### Članak 95.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa odlukom ravnatelja ili ovlaštene osobe, može podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku od 15 dana računajući od dana primitka odluke.

Radnik prigovor podnosi Gradonačelniku.

## XIII. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

### Članak 96.

Sve odluke s kojima se odlučuje o pojedinim pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku.

Dostava odluke o korištenju godišnjega odmora, plaćenoga i neplaćenoga dopusta te prava na pomoći, dostavljaju se radniku putem administratora organizacijske jedinice u kojoj radnik radi.

Dostava Ugovora o radu i odluka o otkazu Ugovora o radu obavlja se, u pravilu, na radnome mjestu uz potpis radnika i osobe koja je dostavu izvršila u dostavnoj knjizi uz naznaku datuma primitka.

Dostava se može obaviti i poštom i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu.

### Članak 97.

Ako radnik odbije primiti odluke na radnome mjestu, osoba koja odluku dostavlja ostavit će odluku na radnome mjestu radnika, a u dostavnu knjigu će uz svoj potpis zabilježiti razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave te će istoga dana kopiju odluke izvjesiti na oglasnu ploču s naznakom datuma kada je dostava pokušana.

Po proteku tri dana smatrat će se da je dostava valjano izvršena.

### Članak 98.

Ako se odluka radniku ne može dostaviti na radnome mjestu zbog njegove odsutnosti s rada, dostavljanje će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja koju je radnik zadnju prijavio poslodavcu.

Dostava se smatra urednom, ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili odrasli član njegova kućanstva.

#### Članak 99.

U slučaju odbijanja prijama dostave, odnosno, povrata pošiljke s adrese koju je radnik prijavio poslodavcu s naznakom „nepoznati primatelj“, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči u KMC Bjelovara, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka tri dana od objave na oglasnoj ploči.

Ako radnik ima punomoćnika, dostava se upućuje osobi koja je određena za punomoćnika.

Poslodavac može dostavu odluke izvršiti i na drugi način sukladno propisima Zakona o parničnom postupku

### XIV. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE

#### Članak 100.

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću primjenom osnova i mjerila utvrđenih Zakonom o plaćama u javnim službama i Pravilnikom o plaćama i drugim materijalnim pravima radnika.

Pod plaćom se razumijeva bruto plaća.

#### Članak 101.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodatci 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.

Dodatci na plaću su stimulacija, dodatci za posebne uvjete rada, položajni dodatci, dodatci za znanstveni stupanj mr. sc. i dr. sc. i uvećanja plaća.

#### Članak 102.

Iz prihoda koje poslodavac ostvari pružajući svoje usluge na tržištu izvan sredstava gradskoga proračuna, moguće je radnicima povećati plaće sukladno mjerilima koja će odrediti Stručno vijeće na prijedlog ravnatelja, a za ravnatelja Gradonačelnik na prijedlog Stručnoga vijeća.

#### Članak 103.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec najkasnije do 15. u mjesecu.

Ravnatelj će na dan isplate, a najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

#### Članak 104.

Plaće nisu tajne.

Javnost plaća osigurava se pravom uvida radnika u obračun plaća, ako to zahtjeva radnik.

#### Članak 105.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjega odmora;
- plaćenoga dopusta;

- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnoga osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca;
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti;
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje te
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom ili pravilnikom.

#### Članak 106.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 85 % osnovice utvrđene Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Naknadu u 100% iznosu osnovice iz stavke 1. ovog članka pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

#### Članak 107.

Ostala materijalna prava kao što je regres, otpremnina pri odlasku u mirovinu, pomoć, dnevnicu i naknada troškova putovanja u zemlji i inozemstvu, naknada za korištenje privatnoga automobila u službene svrhe, jubilarna nagrada, darovi za djecu, božićnica, naknada po osnovi izuma i tehničkog unapređenja poslodavac će isplatiti radniku sukladno pravima iz Pravilnika o plaćama i drugim materijalnim pravima.

### XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U UDLUČIVANJU

#### Članak 108.

Radnici imaju prava sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim zakonom koji obvezuju KMC Bjelovar.

### XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Članak 109.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, Zakona o obveznim odnosima, odnosno, odredbe Kolektivnoga ugovora za službenike i namještenike u tijelima uprave Grada Bjelovara.

#### Članak 110.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom objave na oglasnoj ploči KMC Bjelovar uz ovjeru urudžbenim pečatom.

Suglasan:  
Gradonačelnik Grada Bjelovara  
Antun Korušec, dipl. politolog

Ravnatelj:  
Dubravko Adamović, akad. slikar