

CENTAR ZA REGIONALNE AKTIVNOSTI PROGRAMA PRIORITETNIH AKCIJA
MEDITERANSKOG AKCIJSKOG PLANA U SPLITU

PRAVILNIK O RADU

ožujak 2015.

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine, broj 93/14) te članka 13. Statuta Centra za regionalne aktivnosti Programa prioritetnih akcija Mediteranskog akcijskog plana u Splitu, Upravno vijeće Centra za regionalne aktivnosti Programa prioritetnih akcija Mediteranskog akcijskog plana u Splitu, na sjednici održanoj dana 11. ožujka 2015. godine donijelo je

PRAVILNIK O RADU

CENTRA ZA REGIONALNE AKTIVNOSTI PROGRAMA PRIORITETNIH AKCIJA MEDITERANSKOG AKCIJSKOG PLANA U SPLITU

TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se temeljna prava i obveze radnika, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije te druga pitanja važna za radnike Centra za regionalne aktivnosti programa prioritetnih akcija Mediteranskog akcijskog plana (dalje u tekstu: Centar).
- (2) Odredbe ovog Pravilnika odnose se na radnike Centra koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u Centru ili na drugim mjestima koje odredi Ravnatelj Centra.
- (3) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 2.

- (1) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.
- (2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 3.

- (1) Prilikom stupanja na rad ili promjene radnog mjesta, Centar je obavezan upoznati radnika s poslovima i zadacima radnog mjesta, uvjetima rada i sredstvima za rad, pravima i obvezama iz radnog odnosa i zaštitom na radu. Radnika uvodi u rad voditelj službe, neposredno nadređeni ili radnik s iskustvom na određenim poslovima, kojeg odredi Ravnatelj ili od Ravnatelja ovlaštena osoba.

- (2) Ravnatelj ili od njega ovlaštena osoba radniku izdaje upute i naloge za rad u skladu s naravi i vrstom posla koje radnik obavlja na određenom radnom mjestu, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.
- (3) Centar je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- (4) U Centru je zabranjena izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa zakonskim odredbama.
- (5) Centar je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s zakonom.

Članak 4.

- (1) Poslove na radnom mjestu radnik je obvezan obavljati savjesno, kvalitetno i pravovremeno, prema uputama Ravnatelja ili od Ravnatelja ovlaštene osobe. Pri obavljanju poslova, radnik je dužan postupati sukladno pravilima struke i poštivajući propise.
- (2) Nesavjesno, nepravovremeno i nekvalitetno obavljanje poslova i zadataka mogu biti razlog za redoviti otkaz ugovora o radu, bilo zbog skrivljenog ponašanja radnika ili zbog nedostatka stručne i druge osposobljenosti radnika za obavljanja poslova i zadataka radnog mjesta.
- (3) Neopravdano odbijanje naloga za rad, kao i svjesno neprimjenjivanje standarda, radnih postupaka, pravila struke i propisa mogu biti razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 5.

- (1) Radnik je obvezan uredno dolaziti na rad, a radno vrijeme koristiti za obavljanje poslova i zadataka na radnom mjestu.
- (2) Radnik ne smije bez odobrenja Ravnatelja ili od Ravnatelja ovlaštene osobe napustiti radno mjesto u tijeku radnog vremena, osim u slučaju da nisu osigurani uvjeti za siguran rad, odnosno u slučaju nastupa drugih izvanrednih okolnosti.
- (3) U slučaju izostanka s posla radnik je obvezan obavijestiti Ravnatelja ili voditelja službe o razlozima izostanka s posla bez odgode, a ako se radi o izvanrednim okolnostima, najkasnije trećeg dana izostanka s rada. U slučaju izostanka s rada zbog bolesti, radnik je o tome dužan predočiti liječničku potvrdu.
- (4) Kašnjenje na rad, napuštanje radnog mjesta bez odobrenja ili odlazak s rada prije isteka radnog vremena, a bez odobrenja Ravnatelja ili od Ravnatelja ovlaštene osobe, može biti razlog za redoviti otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika.
- (5) Neopravdan izostanak s rada, kao i zlouporaba bolovanja razlog su za izvanredni otkaz ugovora o radu.

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu mora sadržavati sve odredbe propisane Zakonom.
- (3) Prosudbu o potrebi sklapanja ugovora o radu donosi Ravnatelj u skladu s godišnjim planom i programom rada Centra.
- (4) Prije sklapanja ugovora o radu s radnikom Ravnatelj može samostalno ili putem ovlaštenih institucija provjeriti stručne i druge radne sposobnosti kandidata na prikladan način, uz pomoć odgovarajućih testova, razgovora s kandidatom, uvidom u dokumentaciju i na drugi prikladan način, pritom vodeći računa o odredbama Zakona o zaštiti osobnih podataka, Zakona o radu i drugih zakonskih propisa.

Oglas za zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

- (1) Slobodna radna mjesta popunjavaju se putem oglasa koji se objavljuje na oglasnoj ploči Centra i oglasnoj ploči područne službe Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, odnosno na temelju oglasa objavljenog u Narodnim novinama, ako je to propisano posebnim zakonom ili općim aktom Centra.
- (2) U oglasu se navodi naziv radnog mjesta, vrsta radnog odnosa i trajanje radnog vremena, posebni uvjeti koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojeg se primaju prijave i rok do kojeg će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o izboru.
- (3) Odluku o izboru između prijavljenih kandidata donosi Ravnatelj.
- (4) Na temelju odluke o izboru, ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa Ravnatelj.
- (5) Ravnatelj pisano obavještava kandidate koji nisu izabrani i vraća im dostavljenu dokumentaciju u roku od 8 dana od dana izbora.
- (6) Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti uvid u Statut, ovaj Pravilnik i ostale opće akte Centra.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 8.

- (1) Ako su zakonom ili drugim propisom, ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom Centra predviđeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo kandidat koji zadovoljava te uvjete.
- (2) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Ravnatelja o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu, ili koja ugrožava život i zdravlje osoba s kojima radnik dolazi u kontakt prilikom izvršavanja obveza iz ugovora o radu.

- (3) Povreda obveze iz stavka 2. ovog članka, a osobito predočenje nevjerodostojnih isprava, prešućivanje ili davanje netočnih podataka od bitnog značaja za obavljanje poslova na radnom mjestu, predstavljaju razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Probni rok

Članak 9.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rok, sukladno zakonskim odredbama.
- (2) Radnik na probnom roku treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti, a njegov probni rad prati Ravnatelj, voditelj službe ili od strane Ravnatelja ovlaštena osoba.
- (3) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida uz poštivanje ugovorenog otkaznog roka.
- (4) Ako otkaz iz stavka 3. ovog članka Ravnatelj ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 10.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen zakonom.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 11.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (2) Centar s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.
- (3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom. Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.
- (4) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama zakona ili ovoga Pravilnika, ili ako radnik nastavi raditi pri Centru i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen ugovor na neodređeno vrijeme.

- (5) Centar je dužan radniku koji je pri Centru zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- (6) Centar je dužan obavijestiti radnike koji su pri Centru zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (7) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s njim sklopiti ugovor o radu

Članak 12.

- (1) Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.
- (2) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.
- (3) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (4) Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.
- (5) Pripravniku koji ne položi stručni ispit Centar može redovito otkazati ugovor o radu.

Program stručnog osposobljavanja pripravnika

Članak 13.

- (1) Ravnatelj pripravniku imenuje mentora koji je dužan donijeti plan i program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.
- (2) Ravnatelj Centra daje suglasnost na program stručnog osposobljavanja pripravnika.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 14.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Centar može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).
- (2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja te može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

- (3) Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.
- (4) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 15.

- (1) Centar će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.
- (3) Tijekom obrazovanja za potrebe Centra radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita života i zdravlja

Članak 16.

- (1) Centar je dužan osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, na način da na temelju procjene rizika primjenjuje pravila zaštite na radu, preventivne mjere, organizira i provodi radne i proizvodne postupke i metode te poduzima druge aktivnosti za sprječavanje i smanjenje izloženosti radnika utvrđenim rizicima, kako bi otklonio i sveo na najmanju mogućnost vjerojatnost nastanka ozljede na radu, oboljenje od profesionalne bolesti ili bolesti u vezi s radom te kako bi na svim stupnjevima organizacije rada i upravljanja osigurao bolju zaštitu, sve sukladno posebnim zakonskim propisima.
- (2) Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.
- (3) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu ako je potrebna, bez odgađanja obavijestiti Ravnatelja o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od Ravnatelja utvrđene mjere.

Zaštita privatnosti

Članak 17.

- (1) Radnici su obvezni dostaviti Ravnatelju sve osobne podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, a osobito podatke predviđene propisima o evidenciji u području rada, podatke potrebne za ostvarivanje prava iz zdravstvenog osiguranja, posebno o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, podatke potrebne za ostvarivanje prava iz mirovinskog osiguranja, za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem i drugo.

- (2) Radnici su dužni pravodobno dostaviti i sve izmjene podataka iz stavka 1. ovog članka.
- (3) Osobni podaci radnika predstavljaju tajnu te se ne smiju prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama, osim ako je to propisano zakonom i potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, odnosno sukladno obvezama koje za Centar proizlaze iz posebnih propisa.

PLAĆE, NAKNADE I DRUGA MATERIJALNA PRIMANJA RADNIKA

Članak 18.

- (1) Radnici Centra imaju pravo na plaću, naknade i druga materijalna primanja sukladno odredbama zakona, posebnih propisa i Pravilnika o plaćama, naknadama plaće i ostalim materijalnim pravima radnika.

RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 19.

- (2) Puno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati tjedno.
- (3) Ako radno vrijeme nije određeno zakonom, aktom Centra ili ugovorom o radu, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.
- (4) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjedno, od ponedjeljka do petka, osim ako se drugačije ne odredi.
- (5) Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom odlukom Ravnatelj, a odluka se objavljuje na oglasnoj ploči Centra, najmanje tjedan dana prije dana primjene odluke, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.
- (6) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako Ravnatelj radniku za takav rad da pisanu suglasnost.

Nepuno radno vrijeme

Članak 20.

- (1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada u Centru ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.
- (2) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo neke dane u tjednu.

- (3) Radnik s nepunim radnim vremenom ostvaruje ista prava kao i radnik s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora i najkraćeg trajanja godišnjeg odmora.
- (4) Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Evidencija radnog vremena

Članak 21.

- (1) Centar je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni, s podacima o radnom vremenu, sukladno odredbama zakona.

Prekovremeni rad

Članak 22.

- (1) Ravnatelj ima pravo u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova, realizacije programa rada Centra i u drugim slučajevima prijeko potrebe uvesti prekovremeni rad.
- (2) O prekovremenom radu Ravnatelj je dužan izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed, osim ako zbog prirode potrebe radi koje je uveden prekovremeni rad pravovremeno obavještanje nije moguće.
- (3) Odbijanje izvršenja radnih zadataka kroz prekovremeni rad na zahtjev Ravnatelja može predstavljati razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.
- (4) Ukupno trajanje rada radnika, ako radi prekovremeno, ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, niti smije trajati duže od 180 sati godišnje.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 23.

- (1) Zbog prirode djelatnosti Centra, zastoja u poslu, odnosno povećanja obima poslova u određenom vremenu, puno odnosno nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da rad tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) O preraspodijeli odlučuje Ravnatelj pisanom odlukom koja se oglašava na oglasnoj ploči Centra, uz prethodno dostavljanje odluke s planom preraspodjele inspektorima rada.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 24.

- (1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju 30 minuta, koja se ne ubraja u radno vrijeme
- (2) Vrijeme korištenja stanke određuje Ravnatelj.

Dnevni odmor

Članak 25.

- (1) Dnevni odmor iznosi najmanje dvanaest sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 26.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor.
- (2) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Godišnji odmor

Članak 27.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje četiri tjedna.
- (2) U dane godišnjeg odmora ne računavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik te dani plaćenog dopusta.
- (3) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (4) U slučaju prestanka ugovora o radu, Centar je dužan radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Dodatni dani godišnjeg odmora

Članak 28.

- (1) Dodatan broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi radnog staža, složenosti posla, ostvarenom učinku, socijalnim kriterijima i to:

1. s obzirom na složenost poslova:

- radnici VSS	5 dana
- radnici VŠS	4 dana
- radnici SSS, VKV i KV	3 dana
- radnici NSS	2 dana

2. s obzirom na dužinu radnog staža:

- do 5 godina radnog staža	1 dan
- od 5 do 10 godina radnog staža	2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža	3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža	4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža	5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža	6 dana
- od 30 i više godina radnog staža	8 dana

3. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim maloljetnim djetetom	2 dana
- roditelju, posvojitelju i staratelju za svako daljnje maloljetno dijete po	1 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na drugu djecu	3 dana
- invalidu	2 dana

4. prema doprinosu na radu:

- za natprosječne rezultate rada	2 dana
----------------------------------	--------

Ukupno trajanje godišnjeg odmora

Članak 29.

- (1) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana (4 tjedna) uvećava za broj svih dodatnih dana utvrđenih u članku 28. ovog Pravilnika. Radnici koji po kriterijima iz članka 28. ovog Pravilnika ostvare veći broj dana od 30, mogu koristiti najviše 30 radnih dana.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 30.

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora određuje Ravnatelj polazeći od potrebe organizacije rada Centra i mogućnosti za odmor radnika.
- (2) Radniku se odluka o korištenju godišnjeg odmora dostavlja najkasnije 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora, u pravilu najkasnije do 30. lipnja tekuće godine. Do tog roka, Ravnatelj može

odobriti korištenje godišnjeg odmora na pojedinačni zahtjev, sukladno potrebama organizacije rada Centra.

- (3) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Ravnatelja najmanje tri dana prije njegovog korištenja.
- (4) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Plaćeni dopust

Članak 31.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše deset radnih dana u jednoj godini, u slijedećim slučajevima:

1. stupanje u brak	5 radna dana
2. rođenje djeteta	5 radna dana
3. smrt supružnika, djeteta, roditelja, unuka	5 radna dana
4. smrt brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika	2 radna dana
5. selidba	2 radna dana
6. kao dobrovoljni davatelj krvi	1 radni dan
7. teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
8. za potrebe obrane magistarskog rada	3 radna dana
9. za potrebe obrane doktorskog rada	5 radnih dana
10. elementarne nepogode	5 radnih dana

(2) Za pripremanje i polaganje stručnog ispita propisanog posebnim zakonom, radniku se može odobriti plaćeni dopust u trajanju dužem od predviđenog stavkom 1. ovog članka, ali ne duže od 30 radnih dana.

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

(4) Za vrijeme stručnog obrazovanja i osposobljavanja iz područja djelovanja Centra, radnik ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana ukupno za pripremanje i polaganje ispita.

Neplaćeni dopust

Članak 32.

- (1) Radniku se može, na njegov zahtjev, odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine.
- (2) Iznimno, ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju dužem od 30 dana.
- (3) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Centru

Članak 33.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Centru, dužan je štetu nadoknaditi.
- (2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (3) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Visina štete

Članak 34.

- (1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako njih nema, procjenom vrijednosti stvari.
- (2) Procjena vrijednosti stvari obavlja se putem vještačenja.

Paušalni iznos naknade štete

Članak 35.

- (1) Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 1.000,00 kuna, ako je prouzrokovana:
 - tučnjavom više radnika za vrijeme rada;
 - neopravdanim zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada u vrijeme radnog vremena;
 - neopravdanim izostankom s rada;
 - zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad;
 - nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadaća zbog čega nastaju zastoji u realizaciji programskih zadaća i projekata;
 - prestankom rada prije otkaznog roka.
- (2) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 1. ovoga članka veća od utvrđenog iznosa naknade, Centar može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Regresna odgovornost radnika

Članak 36.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Centar, dužan je Centru nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

- (2) Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odgovornost Centra za štetu uzrokovanu radniku

Članak 37.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Centar je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- (2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Centar uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 38.

- (1) Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.
- (2) U svakom slučaju, potraživanje naknade štete zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

Šteta prouzročena kaznenim djelom

Članak 39.

- (1) Kad je šteta prouzročena kaznenim djelom, a za kazneni progon je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

Zastara potraživanja isplaćene naknade štete

Članak 40.

- (1) Potraživanje naknade štete koju Centar isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u radu u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Način prestanka radnog odnosa

Članak 41.

- (1) Radniku prestaje radni odnos u Centru na način i uz uvjete utvrđene Zakonom o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 42.

- (1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Ravnatelj.

- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku.

Otkaz ugovora o radu

Članak 43.

- (1) Ugovor o radu mogu otkazati radnik i Centar.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 44.

- (1) Ravnatelj može otkazati radniku ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdan razlog u slučaju:
- ako prestane potreba za obavljanjem određenih poslova zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz);
 - ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz);
 - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika);
 - ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Postupak prilikom redovitog otkaza

Članak 45.

- (1) Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Centar ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Centar ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.
- (2) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Ravnatelj je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka kršenja tih obveza.
- (3) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Redoviti otkaz radnika

Članak 46.

- (1) U slučaju kad radnik otkazuje ugovor o radu, dužan je odraditi otkazni rok od 30 dana, ako s Ravnateljem ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Izvanredni otkaz

Članak 47.

- (1) Centar i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge

osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 48.

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

Oblik i dostava otkaza, tijekom otkaznog roka

Članak 49.

- (1) Otkaz ugovora o radu mora biti dostavljen radniku u pisanom obliku i obrazložen.
- (2) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (5) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu.
- (6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je Centar u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Trajanje otkaznog roka

Članak 50.

- (1) U slučaju redovitog otkaza ugovora o radu, primjenjuju se otkazni rokovi utvrđeni Zakonom o radu.
- (2) Za vrijeme otkaznog roka, radnik ima prava i obveze utvrđene zakonom.

Odsustvo s posla za vrijeme otkaznog roka

Članak 51.

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

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 52.

- (1) Ravnatelj je dužan, na zahtjev radnika, u roku od osam dana izdati potvrdu o vrsti poslova koje radnik obavlja i trajanju radnog odnosa.
- (2) Ravnatelj je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu, na njegov zahtjev, izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Otpremnina

Članak 53.

- (1) Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje dvije godine radnog staža u Centru, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, ima pravo na otpremninu u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom.
- (2) Visina otpremnine utvrđuje se u iznosu jedne trećine prosječne bruto mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Centru.
- (3) Ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih bruto mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (4) Otpremnina se isplaćuje najkasnije 15 dana nakon prestanka radnog odnosa.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 54.

- (1) Radnik koji smatra da mu je Centar povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Centra ostvarenje toga prava.
- (2) Ako Centar u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Centru nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka.
- (4) Rokovi iz stavka 1. i 2. ovog članka ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.
- (5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 62. ovog Pravilnika.

Određivanje roka

Članak 55.

- (1) Ako je zakonom, drugim propisima ili ovim Pravilnikom predviđen postupak mirnog rješenja spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Nadležnost

Članak 56.

- (1) Sve odluke u svezi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, osim odluka za koje je Statutom ili ovim Pravilnikom određeno da ih donosi Upravno vijeće, donosi Ravnatelj.

Nadležnost za odlučivanje o zahtjevu za zaštitu prava radnika

Članak 57.

- (1) O zahtjevu za zaštitu prava radnika odluku donosi Upravno vijeće.

Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 58.

- (1) Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom pismena radniku na radnom mjestu.
- (2) Potvrdu o izvršenoj dostavi (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici naznačiti datum primitka pismena.
- (3) Pismena iz stavka 1. ovoga članka mogu se radniku dostaviti i poštom na adresu koju je radnik prijavio Centru. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Centra.
- (4) Protekom roka od osam dana od dana oglašavanja na oglasnoj ploči smatra se da je pismeno dostavljeno radniku, što na pismenu potvrđuje Ravnatelj ili od Ravnatelja ovlaštena osoba.

Uputa o pravnom lijeku

Članak 59.

- (1) Odluke Ravnatelja, odnosno Upravnog vijeća, koje se dostavljaju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava, ili naznaku da je odluka konačna.

ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S CENTROM

Članak 60.

- (1) Radnik ne smije bez odobrenja Centra, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Centar (zakonska zabrana natjecanja).
- (2) Odobrenje iz stavka 1. ovog članka radniku može dati Ravnatelj, a Ravnatelju odobrenje iz stavka 1. može dati Upravno vijeće.
- (3) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Centar može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.
- (4) Pravo Centra iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je Ravnatelj saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.
- (5) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Ravnatelj znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.
- (6) Centar može odobrenje iz stavka 1. odnosno stavka 5. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA I ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE

Nadležnost

Članak 61.

- (1) Ravnatelj je ovlašten primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- (2) U slučaju da je pritužba vezana za zaštitu dostojanstva radnika podnesena u odnosu na Ravnatelja, o takvom zahtjevu će odlučivati Upravno vijeće.
- (3) Ovlaštena osoba je dužna što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve primjerene mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako se utvrdi da ono postoji.

Tijek postupka

Članak 62.

- (1) Pri ispitivanju pritužbe ovlaštena osoba može saslušati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, očevid te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.
- (2) O radnjama koje se poduzmu u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja sastavlja se zapisnik ili službena bilješka, koju potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju. U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.
- (3) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Odluka

Članak 63.

- (1) Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba, u roku od 15 dana od dana zaprimanja pritužbe, u pisanom obliku izraditi obrazloženu odluku u kojoj će utvrditi da postoji, odnosno ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.
- (2) U slučaju da se utvrdi postojanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan, poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.
- (3) U slučaju da se ne utvrdi postojanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 64.

- (1) Pravilnik o radu i njegove izmjene i dopune donose se na način propisan Zakonom o radu i Statutom.

Članak 65.

- (1) Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Centra za regionalne aktivnosti Programa prioriternih akcija mediteranskog akcijskog plana od 13. prosinca 2010.g., osim članaka o plaćama koji prestaju važiti danom stupanja na snagu Pravilnika o plaćama.

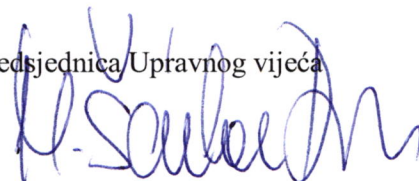
Članak 66.

(1) Ovaj pravilnik stupa na snagu 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Centra.

Ur.br.: 18/2015

Split, 11. ožujka 2015.g.

Predsjednica Upravnog vijeća



mr. sc. Marija Šćulac Domac



**Program Ujedinjenih naroda za okoliš
Mediteranski akcijski plan
Centar za regionalne aktivnosti Programa prioritetnih akcija**

Kraj sv. Ivana 11, 21000 Split, Hrvatska
telefon 021 340 470, faks 021 340490
e-mail: paprac@paprac.org
www.pap-thecoastcentre.org
OIB 27788012253

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči Centra 12. ožujka 2015. godine,
te je stupio na snagu dana 20. ožujka 2015. godine.

Željka Škaričić
ravnateljica CRA/PPA

Split, 20. ožujka 2015. godine