

Na temelju članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23) i članka 20. st.2. t.5. Statuta CENTRA ZA UMJETNOST I KULTURU, ravnateljica CENTRA ZA UMJETNOST I KULTURU dana 21. svibnja 2024. donosi sljedeći

PRAVILNIK O RADU
plaćama, naknadama plaća i drugim novčanim i nenovčanim primicima zaposlenika
Centra za umjetnost i kulturu
(u daljnjem tekstu: „Pravilnik“)

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom se utvrđuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenika u Centru za umjetnost i kulturu (u daljnjem tekstu: **Ustanova**).

Članak 2.

Zaposlenici u smislu ovoga Pravilnika su osobe zaposlene u Ustanovi na neodređeno ili na određeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom (u daljnjem tekstu: „**Zaposlenici**“).

Članak 3.

Odredbe ovoga Pravilnika primjenjuju se na Zaposlenike neposredno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja povoljnije uređena drugim propisima ili općim aktom.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se drugi propisi ili opći akti Ustanove.

Članak 4.

Ako se promjene okolnosti koje nisu postojale, niti su bile poznate u trenutku donošenja ovog Pravilnika, a koje su od bitnog utjecaja na rješavanje o pravima i obvezama iz rada i po osnovi rada Zaposlenika u Ustanovi, pokrenut će se postupak izmjena i dopuna Pravilnika.

2. RADNO VRIJEME, ODMORI, DOPUSTI I ODSUTNOST S POSLA

Radno vrijeme

Članak 5.

Puno radno vrijeme Zaposlenika je 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme Zaposlenika je radno vrijeme kraće od 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, ravnatelj Ustanove može radno vrijeme raspoređivati na drugi način, u okviru tjednog fonda od 40 radnih sati.

Osim raspoređivanja iz stavka 3. i 4. ovoga članka, ravnatelj Ustanove može za navedene poslove, kada u potrebi njihova obavljanja postoje sezonske oscilacije tijekom godine, prerasporediti radno vrijeme, u skladu sa zakonom.

Zaposlenici moraju biti pisano obaviješteni o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena, najmanje tjedan dana ranije, osim u slučaju hitnoga prekovremenog rada.

Članak 6.

Zaposlenici koji rade najmanje šest sati dnevno, imaju svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od trideset (30) minuta, a koriste ga u skladu s rasporedom kojeg utvrđuje ravnatelj.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti na početku niti na kraju radnog vremena.

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

Zaposlenici imaju pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata.

Dani tjednog odmora su određeni Odlukom o rasporedu radnog vremena.

Ako je prijeko potrebno da Zaposlenici rade na dan tjednog odmora, osigurava im se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Godišnji odmor

Članak 7.

Za svaku kalendarsku godinu Zaposlenici Ustanove imaju pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Članak 8.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora Zaposlenicima se isplaćuje naknada plaće u visini kao da su radili u redovnom radnom vremenu.

Članak 9.

Ništavan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 10.

Prigodom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se neradni dani i blagdani.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 11.

Zaposlenici Ustanove koji su se prvi put zaposlili ili imaju prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječu pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.

Iznimno Zaposlenik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan stavkom 1. ovog članka ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugoga zakonom određenoga opravdanog razloga ne ubraja se u rok određen u stavku 1. ovoga članka.

Članak 12.

Godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. s obzirom na složenost poslova:

zaposleni VSS	4 dana
zaposleni VŠS	3 dana
zaposleni SSS	2 dana
zaposleni NŽS	1 dan

2. s obzirom na dužinu radnog staža:

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 do 35 godina radnog staža	7 dana
od 35 i više godina radnog staža	8 dana

3. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

roditelju, posvojitelju ili skrbniku malodobnog djeteta	2 dana
samohranom roditelju malodobnog djeteta	3 dana
roditelju, posvojitelju ili skrbniku malodobnog djeteta s invaliditetom	3 dana
roditelju, posvojitelju ili skrbniku iz alineje 1., 2., i 3. ove točke za svako daljnje malodobno dijete	1 dan
osobe s invaliditetom	5 dana

4. rukovodeća radna mjesta

Zaposlenici s VSS	2 dana
Zaposlenici s VŠS	1 dan

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama od 1. do 4. stavka ovoga članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti kraće od trajanja propisanog u članku 7. ovog Pravilnika.

Članak 13.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora kojeg donosi ravnatelj Ustanove.

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

Članak 14.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora, ravnatelj Ustanove donosi za svakog Zaposlenika rješenje kojim se utvrđuje

- trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 12. ovog Pravilnika,

- ukupno trajanje godišnjeg odmora i
 - vrijeme korištenja godišnjeg odmora,
- vodeći računa o želji Zaposlenika, iskazanoj pisanim putem putem zahtjeva za korištenje godišnjeg odmora.

Ukoliko se Zaposlenik ne očituje o trajanju i vremenu korištenja godišnjeg odmora, isto može odrediti ravnatelj sukladno organizaciji rada uz obvezu davanja obavijesti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 15.

Ako Zaposlenici koriste godišnji odmor u dijelovima, moraju tijekom kalendarske godine za koju ostvaruju pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 10 radnih dana u neprekinutom trajanju, osim ako se Zaposlenik i Ustanova drukčije ne dogovore, pod uvjetom da su ostvarili pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 10 radnih dana.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora Zaposlenici moraju iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

Članak 16.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili rodiljnog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta, odnosno zbog vojne vježbe ili drugoga opravdanog razloga, Zaposlenici imaju pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

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

Članak 17.

U slučaju prestanka rada zbog prelaska na rad drugom poslodavcu, Zaposlenici imaju pravo iskoristiti neiskorišteni dio godišnjeg odmora na koji su stekli pravo.

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

Poslodavac nije obvezan radniku isplatiti naknadu ako mu je omogućio korištenje godišnjeg odmora prije prestanka ugovora o radu.

Članak 18.

Zaposlenici imaju pravo koristiti i po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sami odrede, ali su o tome dužni obavijestiti ravnatelja pisanim putem, najmanje jedan dan prije.

Članak 19.

Zaposlenicima se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršavanja važnih i neodgodivih poslova.

Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj.

Zaposlenicima kojima je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 20.

Zaposlenici imaju pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim se troškovima smatraju stvarni troškovi prijevoza koji su Zaposlenici koristili u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem su koristili godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim se troškovima smatraju ostali izdaci koji su za Zaposlenike nastali zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuju odgovarajućom dokumentacijom.

Plaćeni dopust

Članak 21.

Zaposlenici Ustanove imaju pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

zaključivanje braka	5 radnih dana
rođenje djeteta	5 radnih dana
smrt supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka	5 radnih dana
smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	3 radna dana
selidba u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
selidba u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
dobrovoljni darivatelj krvi za svako dobrovoljno darivanje	2 radna dana
teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	1 radni dan

Zaposlenici imaju pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje su, tijekom iste godine iskoristili prema drugim osnovama.

Zaposlenici mogu koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih imaju pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju dobrovoljnog darivanja krvi.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon darivanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon darivanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s ravnateljem Ustanove.

Članak 22.

Zaposlenici imaju pravo na plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita, prvi put, u trajanju od sedam radnih dana, neovisno o broju dana koje su tijekom iste godine, iskoristili prema drugim osnovama.

Članak 23.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe odnosno potrebe Ustanove, Zaposlenicima se, za pripremanje i polaganje ispita, može odobriti godišnje do 10 radnih dana plaćenog dopusta.

Članak 24.

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

Neplaćeni dopust

Članak 25.

Zaposlenicima se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju djelatnosti Ustanove, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškoloavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije ili nekih drugih opravdanih razloga.

Ako to okolnosti zahtijevaju, Zaposlenicima se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti i u trajanju dužem od 30 dana, a maksimalno do tri mjeseca.

Članak 26.

Za vrijeme neplaćenog dopusta Zaposlenicima miruju prava i obveze iz radnog odnosa, ako zakonom nije drugačije određeno.

Članak 27.

Zaposlenici imaju pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Pravilnika, smatra se skrb koju Zaposlenik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Pravilnika, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

U svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, može se zatražiti od Zaposlenika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 2. ovoga članka.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Odsutnost s posla

Članak 28.

Zaposlenik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

Iznimno, Zaposleniku se može odobriti odsutnost s posla u trajanju pet dana u kalendarskoj godini, kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna i neophodna njegova duža nazočnost.

3. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 29.

Ustanova će poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnost i zdravlje zaposlenika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu te dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida, u skladu s posebnim propisima.

Članak 30.

Dužnost svakog Zaposlenika je briga o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o sigurnosti i zdravlju drugih osoba na koje utječu njihovi postupci tijekom rada.

Zaposlenici koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napuste svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge Zaposlenike i moraju uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako su, prema posebnim propisima ili pravilima struke, bili dužni izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

4. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 31.

Plaću Zaposlenika čini umnožak koeficijenta i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Članak 32.

Osnovicu i koeficijente za izračun plaća utvrđuje posebnom Odlukom ravnatelj Ustanove uz prethodnu suglasnost Gradonačelnika Grada Vodica.

Članak 33.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec najkasnije do osmog u idućem mjesecu.

Članak 34.

Zaposlenici mogu primati plaću i druga primanja preko transakcijskih računa banaka prema osobnom odabiru.

Članak 35.

Poslodavac je dužan, na zahtjev Zaposlenika, izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, uzdržavanje i sl.).

Članak 36.

Osnovna plaća Zaposlenika uvećat će se:

za rad nedjeljom, blagdanom i drugim neradnim danom	150 %
---	-------

Članak 37.

Ako su Zaposlenici odsutni s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada im naknada plaće u visini 95% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos plaće isplaćene u posljednja dva mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Ako su Zaposlenici na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada im naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos plaće isplaćene u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

5. DRUGA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 38.

Zaposlenicima će se isplatiti prigodne nagrade (božićnica, uskrsnica, nagrade za godišnji odmor i sl.) u maksimalno neoporezivom iznosu.

Ukoliko su sredstva osigurana u proračunu, može se isplatiti iznos veći od neoporezivog kojeg posebnom odlukom određuje ravnatelj Ustanove.

Pravo na isplatu nagrade za godišnji odmor ostvaruju Zaposlenici koji u tekućoj godini na radu u Ustanovi provedu najmanje šest mjeseci.

Članak 39.

Zaposlenici imaju pravo na godišnji sistematski pregled i na dodatno zdravstveno osiguranje.

Članak 40.

Zaposlenicima će se isplatiti novčana paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane u visini maksimalnog iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Ukoliko su sredstva osigurana u proračunu, može se isplatiti iznos već od neoporezivog kojeg posebnom odlukom određuje ravnatelj.

Naknada iz stavka 1. i 2. ovog članka neće se isplatiti Zaposlenicima koji nisu prisutni na radu cijeli mjesec.

Zaposlenicima se mogu isplatiti i drugi neoporezivi primici u iznosu i vrsti kojeg posebnom odlukom određuje ravnatelj Ustanove sukladno raspoloživim proračunskim sredstvima i pozitivnim pravnim propisima.

Članak 41.

Zaposlenicima koji odlaze u mirovinu pripada pravo na otpremninu u neto iznosu od tri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca (u daljnjem tekstu: prosječna mjesečna neto plaća u RH), sukladno posljednjoj objavi u „Narodnim novinama“.

Zaposleniku kojem Ustanova otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga voljnog odnosno skrivljenog ponašanja Zaposlenika ili isteka radnog odnosa na određeno vrijeme, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Ustanovom.

Otpremnina se određuje u iznosu od jedne polovine prosječne mjesečne plaće koju je Zaposlenik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavaca.

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

Zaposlenik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Ustanova ne može osigurati obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je Zaposlenik prethodno radio, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu ovim Pravilnikom.

Članak 42.

Obitelj Zaposlenika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti Zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada, u visini od tri prosječne mjesečne neto plaće u RH sukladno posljednjoj objavi u „Narodnim novinama“;
- smrti Zaposlenika u visini od dvije prosječne mjesečne neto plaće u RH sukladno posljednjoj objavi u „Narodnim novinama“.

Prava iz stavka 1 ovog članka isplaćuju se u neto iznosu.

Članak 43.

Zaposlenici imaju pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta, posvojenika, roditelja ili zakonskog skrbnika u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće u RH.

Prava iz stavka 1 ovog članka isplaćuju se u neto iznosu.

Članak 44.

Djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece Zaposlenika koji je izgubio život ili zadobio tešku invalidnost (zbog kojih je postao radno nesposoban) u obavljanju službe odnosno rada, mjesečno će se isplaćivati pomoć, i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne mjesečne neto plaće u RH sukladno posljednjoj objavi u „Narodnim novinama“;
- za dijete do završenoga osmog razreda osnovne škole 70% prosječne mjesečne neto plaće u RH sukladno posljednjoj objavi u „Narodnim novinama“;
- za dijete do redovno završene srednje škole, odnosno za redovnog studenta, 90% prosječne mjesečne neto plaće u RH sukladno posljednjoj objavi u „Narodnim novinama“.

Prava iz stavka 1 ovog članka isplaćuju se u neto iznosu.

Članak 45.

Zaposlenici imaju pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

1. nastanka invalidnosti na radu Zaposlenika - tri prosječne mjesečne neto plaće u RH sukladno posljednjoj objavi u „Narodnim novinama“;
2. bolovanja zaposlenika dužeg od 90 dana - jedna prosječna mjesečna neto plaća u RH sukladno posljednjoj objavi u „Narodnim novinama“;
3. nastanka invalidnosti Zaposlenika - dvije prosječne mjesečne neto plaće u RH sukladno posljednjoj objavi u „Narodnim novinama“;
4. za rođenje djeteta - jedna prosječna mjesečna neto plaća u RH sukladno posljednjoj objavi u „Narodnim novinama“.

Ravnatelj Ustanove može i u drugim osobito opravdanim slučajevima donijeti odluku o isplati odgovarajuće potpore Zaposleniku, u skladu s proračunskim sredstvima planiranim za takvu namjenu.

Članak 46.

Zaposlenicima upućenima na službeno putovanje u zemlji pripada dnevica, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja.

Visina dnevnice određuje se u visini maksimalnog iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Zaposlenicima upućenima na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevica, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenima propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna.

Visina inozemne dnevnice određuje se u visini maksimalnog iznosa na koji se prema posebnim propisima ne plaća porez.

Iznimno, za Zaposlenike koji sudjeluju u Europskim projektima može se odobriti *per diem* dnevnica koja uključuje troškove smještaja, prehrane i mjesnog prijevoza, a u visini maksimalnog iznosa na koji se ne plaća porez.

Zaposlenici se mogu odreći prava na dnevnicu.

Članak 47.

Zaposlenici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska i odlaska s posla u visini 0,20 eura po kilometru pod uvjetom da je udaljenost od prebivališta do mjesta rada u jednom smjeru najkraćim pravcem najmanje tri kilometra.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se pri isplati plaće Zaposlenika.

Članak 48.

Ako je zaposlenicima odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, imaju pravo na naknadu troškova u visini 0,40 eura po kilometru.

Članak 49.

Zaposlenicima se isplaćuje jubilara nagrada za ukupan radni staž kako stoji:

10 godina	400 €
15 godina	530 €
20 godina	660 €
25 godina	800 €
30 godina	930 €
35 godina	1060 €
40 godina	1330 €
Za svakih idućih 5 godina	1350 €

Zaposlenicima će se isplatiti jubilara nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj su stekli pravo na isplatu, u neto iznosu.

Članak 50.

Zaposlenicima se, za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, u prigodi Dana svetog Nikole isplaćuje naknada u visini maksimalnog iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Članak 51.

Zaposlenicima pripada naknada za izum i tehničko unapređenje ostvarenom na radu ili u vezi s radom, a vezano za djelatnost Ustanove.

Posebnim ugovorom zaključenim između zaposlenika i Ustanove uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovoga članka.

6. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 52.

Zaposlenicima kojima služba prestaje istekom roka u kojem su bili stavljeni na raspolaganje imaju pravo na otpremninu u visini jedne trećine njihove prosječne neto mjesečne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije stavljanja na raspolaganje, za svaku godinu radnog staža ostvarenoga u Ustanovi.

Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se Zaposlenicima posljednjeg dana rada.

Članak 53.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je Zaposlenik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno manje od godinu dana;
- mjesec dana, ako je Zaposlenik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno godinu dana;
- mjesec dana i dva tjedna, ako je Zaposlenik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno dvije godine;
- dva mjeseca, ako je Zaposlenik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno pet godina;
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je Zaposlenik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno deset godina;
- tri mjeseca, ako je Zaposlenik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno dvadeset godina.

Iznimno, ako Zaposlenik otkazuje ugovor o radu otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on zato ima osobito važan razlog.

7. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA

Članak 54.

Ustanova je dužna zaštititi Zaposlenike od izravne i neizravne diskriminacije na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Ustanova je dužna zaštititi dostojanstvo Zaposlenika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima Zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

8. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 55.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donosi ravnatelj Ustanove, a vrše se na način i po postupku utvrđenom za njegovo donošenje.

Članak 56.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu, plaćama, naknadama plaća i drugim novčanim i nenovčanim primicima zaposlenika Pučkog otvorenog učilišta Vodice (Ur. broj: 396/2023 od 20. rujna 2023.).

Članak 57.

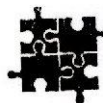
Ovaj Pravilnik stupa na snagu osam dana nakon objave na oglasnoj ploči Ustanove.

UR BROJ: 203/2024

Vodice, 21. svibnja 2024.

CENTAR ZA UMJETNOST I KULTURU


Ravnateljica
Gordana Birin, prof.

 **CENTAR ZA
UMJETNOST
I KULTURU**
ME ĆAČE 8, VODICE • OIB 14031184811

Na temelju članka 27. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23) i članka 20. stavka 2. točke 5. Statuta Centra za umjetnost i kulturu (UR.BROJ: 105/2024 od 05. travnja 2024. godine), ravnateljica Centra za umjetnost i kulturu dana 18. ožujka 2025. godine donosi

Izmjenu Pravilnika o radu, plaćama, naknadama plaća i drugim novčanim i nenovčanim primicima zaposlenika Centra za umjetnost i kulturu

Članak 1.

U Pravilniku o radu, plaćama, naknadama plaća i drugim novčanim i nenovčanim primicima zaposlenika Centra za umjetnost i kulturu (UR.BROJ: 203/2024 od 21. svibnja 2024. godine), članak 32. mijenja se i sada glasi:

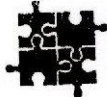
„ Osnovica za obračun plaće utvrđuje se u jednakom iznosu koji je utvrđen za službenike i namještenike upravnih tijela Grada Vodica, a koeficijente za izračun plaća utvrđuje posebnom Odlukom ravnatelj Ustanove uz prethodnu suglasnost Gradonačelnika Grada Vodica.“

Članak 2.

Ova Izmjena Pravilnika stupa na snagu osmi dan od dana objave na oglasnoj ploči Ustanove.

UR.BROJ: 119/2025
Vodice, 18. ožujka 2025. godine

CENTAR ZA UMJETNOST I KULTURU
Ravnateljica
Gordana Birin, prof.



CENTAR ZA
UMJETNOST
I KULTURU
ME ĆAĆE 8, VODICE • OIB 14031184811