

Na temelju članka 9. Statuta Javne ustanove razvojne agencije Bjelovarsko-bilogorske županije (KLASA: 012-03/18-01/01, URBROJ: 2103-75-18-01), Upravno vijeće Javne ustanove razvojne agencije Bjelovarsko-bilogorske županije na 2. sjednici održanoj dana 21. prosinca 2018. godine, donijelo je

## **PRAVILNIK O RADU JAVNE USTANOVE RAZVOJNE AGENCIJE BJELOVARSKO-BILOGORSKE ŽUPANIJE**

### **1. TEMELJNE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom se uređuju prava i obveze zaposlenika Javne ustanove razvojne agencije Bjelovarsko-bilogorske županije (u tekstu koji slijedi: Ustanova) i to: zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmori i dopusti, plaće i dodaci na plaće zaposlenika, materijalna prava i odgovornost, zaštita prava zaposlenika, prestanak radnog odnosa, te ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa zaposlenika.

#### **Članak 2.**

Zaposlenik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoja znanja i radne vještine, štiti poslovne interese Ustanove, a Ustanova će zaposleniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarenje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

### **2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA I SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

#### **Članak 3.**

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos u Ustanovi ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene zakonom i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane zakonom, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima Ustanove.

#### **Članak 4.**

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim zaposlenikom donosi ravnatelj Ustanove u skladu s Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

Na osnovi odluke iz stavka 1. ovog članka raspisuje se javni natječaj te provodi postupak izbora osobe s kojom će se zasnovati radni odnos za sva radna mjesta, osim za mjesto zamjenika ravnatelja.

#### **Članak 5.**

Zamjenika ravnatelja posebnom Odlukom imenovat će Upravno vijeće Ustanove, a na prijedlog ravnatelja Ustanove.

#### **Članak 6.**

Zaposlenicima koji se na rad primaju na neodređeno vrijeme određuje se obvezni probni rad u trajanju od 6 mjeseca.

*mf*

#### **Članak 7.**

Za vrijeme probnog rada zaposlenika ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća glede načina rada i usvojenog znanja.

Ocjenu rada zaposlenika za vrijeme probnog rada utvrđuje ravnatelj koji prati rad zaposlenika na probnom radu.

#### **Članak 8.**

Ako ravnatelj ocijeni da zaposlenik na probnom radu ostvaruje ispodprosječne rezultate rada, odnosno da njegove radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, donijet će rješenje o prestanku rada zaposlenika, najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

Danom uručenja rješenja iz stavka 1. ovoga članka zaposleniku prestaje radni odnos.

Ako ravnatelj ne donese rješenje iz stavka 1. ovog članka, smatrat će se da je zaposlenik tijekom probnog rada udovoljio zahtjevima službe.

#### **Članak 9.**

S izabranim zaposlenikom sklapa se ugovor o radu, koji potpisuje ravnatelj Ustanove kao poslodavac.

Ugovor o radu s izabranim zaposlenikom za poslove ravnatelja i zamjenika ravnatelja potpisuje predsjednik Upravnog vijeća Ustanove. Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, a po isteku imenovanja, ravnatelja i zamjenika ravnatelja se raspoređuje na radno mjesto u Ustanovi u skladu s njihovom stručnom spremom.

Ugovor o radu mora sadržavati sve uglavke propisane Zakonom o radu.

Zaposlenik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

Ako zaposlenik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, taj će se ugovor raskinuti.

Prije stupanja na rad zaposleniku se mora omogućiti uvid u ovaj Pravilnik i ostale akte Ustanove kojima se određuju prava i obveze iz radnog odnosa.

#### **Članak 10.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Iznimno, kada za to postoji stvaran i valjan razlog, ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme, a osobito kada se radi o:

- zamjeni privremeno odsutnog zaposlenika,
- privremenom povećanju opsega posla,
- ostvarivanju određenog poslovnog pothvata,
- zapošljavanju na projektima,
- u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu, drugim zakonom ili propisom.

### **3. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI**

#### **Članak 11.**

Puno radno vrijeme zaposlenika je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

#### **Članak 12.**

Zaposlenik koji radi puno radno vrijeme ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi ravnatelj. Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

#### **Članak 13.**

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

#### **Članak 14.**

Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan (dane) tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako zaposlenik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, može ga koristiti naknadno prema odluci Uprave Ustanove.

#### **Članak 15.**

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

#### **Članak 16.**

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

#### **Članak 17.**

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

#### **Članak 18.**

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani.

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

#### **Članak 19.**

Zaposlenik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid službe odnosno rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnoga rada. Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovoga članka.

#### **Članak 20.**

Zaposlenik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, nije stekao pravo na godišnji odmor, jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije nego navrší šest mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije 01. srpnja.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, zaposlenik koji odlazi u mirovinu prije 01. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

#### **Članak 21.**

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

1. obzirom na uvjete rada:
  - rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 1 dan
2. obzirom na složenost poslova:
  - zaposlenicima raspoređenim na poslove VSS 4 dana,
  - zaposlenicima raspoređenim na poslove VŠS 3 dana,
  - zaposlenicima raspoređenim na poslove SSS 2 dana,
  - zaposlenicima raspoređenim na poslove NSS 1 dan
3. obzirom na dužinu radnog staža:
  - od 5 do 15 godina radnog staža 4 dana,
  - od 15 do 25 godina radnog staža 5 dana,
  - od 25 do 35 godina radnog staža 6 dana,
  - od 35 i više godina radnog staža 7 dana,
4. obzirom na posebne socijalne uvjete:
  - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana,
  - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan,
  - roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu 3 dana,
  - invalidu 3 dana.

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

#### **Članak 22.**

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj, vodeći računa o pisanoj želji svakog pojedinog zaposlenika.

Plan korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka donosi se na početku kalendarske godine, a najkasnije do kraja lipnja.

#### **Članak 23.**

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime zaposlenika,
- radno mjesto,
- ukupno trajanje godišnjeg odmora,
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

#### **Članak 24.**

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora ravnatelj donosi za svakog zaposlenika posebno rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 23. ovoga Pravilnika, ukupno trajanje godišnjeg odmora, te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

#### **Članak 25.**

Protiv rješenja o korištenju odmora zaposlenik može osobno uložiti prigovor Upravnom vijeću.

#### **Članak 26.**

Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela. Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna. Drugi dio godišnjeg odmora zaposlenik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

#### **Članak 27.**

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

#### **Članak 28.**

Zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti ravnatelja najmanje jedan dan prije.

#### **Članak 29.**

Zaposleniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.

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

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

#### **Članak 30.**

Zaposlenik ima 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 troškovima iz stavka 2. smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je zaposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

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

#### **Članak 31.**

Zaposlenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka 5 radnih dana,
- rođenje djeteta 5 radnih dana,
- smrti supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika, roditelja i unuka 5 radnih dana,
- smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva 2 radna dana,
- selidbe u istom mjestu stanovanja 2 radna dana,
- selidbe u drugo mjesto stanovanja 4 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi 2 radna dana po svakom davanju,
- bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja 3 radna dana,
- nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama 1 radni dan,

- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. 2 radna dana,
- elementarne nepogode na stambenim objektima 5 radnih dana.

Zaposlenik 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.

Radnici – dobrovoljni darivatelji krvi ostvaruju pravo na jedan slobodan dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruju ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

### **Članak 32.**

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja upućenog od strane Ustanove, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju:

- 5 dana za pripremanje polaganja državnog stručnog ispita ili stručnog ispita,
- 5 dana za diplomski rad, magistarski rad i doktorat,
- 1 dan za svaki ispit ili dio ispita (pismeno ili usmeno) po predmetu,
- 1 dan za druge završne ispite.

### **Članak 33.**

Zaposlenik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

### **Članak 34.**

U pogledu stjecanja prava iz službe odnosno radnog odnosa ili u svezi sa službom ili radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

## **4. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU**

### **Članak 35.**

Ustanova je dužna osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost zaposlenika na radu.

Ustanova će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života, te sigurnost i zdravlje zaposlenika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu, te pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Ustanova je dužna osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

### **Članak 36.**

Dužnost je svakog zaposlenika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osiguralo Ustanova.

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

## 5. PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

### Članak 37.

Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnoga mjesta na koje je raspoređen zaposlenik i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnoga staža.

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

Za nadprosječne rezultate u radu, zaposlenici mogu ostvariti dodatak za uspješnost na radu, koji može iznositi godišnje najviše tri plaće zaposlenika koji ostvaruje dohodak i ne može se ostvarivati kao stalni dodatak uz plaću.

### Članak 38.

Plaća zaposlenika može se umanjiti u slučaju izricanja stegovne mjere novčane kazne i udaljenja s posla, sukladno odredbama odnosnog Pravilnika.

### Članak 39.

Osnovica za izračun plaće jednaka je osnovici za izračun plaće u upravnim tijelima Bjelovarsko-bilogorske županije.

Odluku o osnovici plaće donosi ravnatelj.

### Članak 40.

Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za protekli mjesec najkasnije do 15. sljedećeg mjeseca.

### Članak 41.

Ustanova je dužna na zahtjev zaposlenika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, uzdržavanje i sl.).

### Članak 42.

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se:

|                       |      |
|-----------------------|------|
| - za rad noću         | 40%, |
| - za prekovremeni rad | 50%, |
| - za rad subotom      | 25%, |
| - za rad nedjeljom    | 35%, |

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

Ako zaposlenik radi na blagdane, neradne dane utvrđene zakonom ima pravo na naknadu plaće uvećane za 50%.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, zaposlenik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 min. redovnog sata rada).

### Članak 43.

Ako zaposlenik radi na poslovima čija priroda rada ne dozvoljava prekid rada, pa iz tih razloga ne može koristiti dnevni odmor, ima pravo tražiti da mu se vrijeme dnevnog odmora preraspodijeli i da ga koristi kao slobodne dane.

#### **Članak 44.**

Ako je zaposlenik odsutan iz službe odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće najmanje u visini 85% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada zaposleniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

### **6. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA**

#### **Članak 45.**

Zaposleniku će se isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora

Odluku o isplati regresa donosi ravnatelj sukladno isplati regresa u upravnim tijelima Bjelovarsko-bilogorske županije.

#### **Članak 46.**

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini tri osnovice za izračun plaće prije umirovljenja u neto iznosu.

Otpremnina se isplaćuje nakon donošenja rješenja o prestanku rada zbog odlaska u redovnu mirovinu.

#### **Članak 47.**

Zaposlenik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju službe, odnosno rada, u visini tri osnovice za izračun plaće u neto iznosu,
- smrti zaposlenika u visini dvije osnovice za izračun plaće u neto iznosu,
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja, u visini jedne osnovice za izračun plaće u neto iznosu.

#### **Članak 48.**

Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja zaposlenika dužeg od 90 dana u visini jedne osnovice za izračun plaće u neto iznosu, jednom godišnje,
- nastanka teške invalidnosti zaposlenika, djeteta ili supružnika zaposlenika, u visini jedne osnovice za izračun plaće u neto iznosu,
- radi nabave prijeko potrebnih medicinskih pomagala, odnosno pokriva participacije pri liječenju, odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova za zaposlenika, dijete ili supružnika zaposlenika u visini jedne osnovice za izračun plaće u neto iznosu,
- u ostalim opravdanim slučajevima i potrebama zaposlenika, uz odobrenje Skupštine Ustanove.

#### **Članak 49.**

Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa troškova smještaja sukladno Uredbi Vlade Republike Hrvatske.

Visina dnevnice određuje se u visini koju je Vlada Republike Hrvatske propisala za korisnike koji se financiraju iz državnog proračuna.

U slučaju odobrenja korištenja osobnog automobila u službene svrhe naknada se određuje u visini koju je Vlada Republike Hrvatske propisala za korisnike koji se financiraju iz državnog proračuna.



#### **Članak 50.**

Za vrijeme rada izvan sjedišta Ustanove i izvan mjesta njegova stalnog boravka, zaposlenik ima pravo na terenski dodatak, na ime pokrića troškova prehrane i drugih troškova zaposlenika na terenu u zemlji, osim troškova smještaja koji se namiruju na teret poslodavca. Terenski dodatak se isplaćuje zaposleniku najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za idući mjesec.

Visina terenskog dodatka određuje se u visini koju je Vlada Republike Hrvatske propisala za korisnike koji se financiraju iz državnog proračuna.

Dnevnica i terenski dodatak se međusobno isključuju.

#### **Članak 51.**

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla javnim prijevozom u mjesnom ili međumjesnom prijevozu.

Za obračun troškova mjesnog prijevoza naknada troškova prijevoza na posao i s posla zaposleniku utvrđuje se u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza za relaciju od 0 do 5 kilometara, a za koje su zaposlenici dužni priložiti potvrdu o cijeni koštanja iste.

Za obračun troškova u međumjesnom prijevozu naknada troškova prijevoza na posao i s posla zaposleniku utvrđuje se u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza za potrebnu relaciju, a za koje su zaposlenici dužni priložiti potvrdu o cijeni koštanja iste.

Međumjesni i mjesni prijevoz se međusobno isključuju.

U slučaju udaljenosti mjesta stanovanja do mjesta rada većoj od 100 km naknada troškova javnog prijevoza na posao i s posla utvrđuje se posebnom odlukom ravnatelja Ustanove.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se zajedno s isplatom plaće za prethodni mjesec.

#### **Članak 52.**

Zaposleniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidan rad u Ustanovi kada navrši:

- 5 godina radnog staža u visini 0,90 osnovice za izračun plaće u neto iznosu,
- 10 godina radnog staža u visini 1,00 osnovice za izračun plaće u neto iznosu,
- 15 godina radnog staža u visini 1,10 osnovice za izračun plaće u neto iznosu,
- 20 godina radnog staža u visini 1,20 osnovice za izračun plaće u neto iznosu,
- 25 godina radnog staža u visini 1,30 osnovice za izračun plaće u neto iznosu,
- 30 godina radnog staža u visini 1,40 osnovice za izračun plaće u neto iznosu,
- 35 godina radnog staža u visini 1,50 osnovice za izračun plaće u neto iznosu,
- 40 godina radnog staža u visini 1,60 osnovice za izračun plaće u neto iznosu.

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je zaposlenik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Odluku o isplati jubilarne nagrade donosi ravnatelj.

Ako zaposleniku prestaje rad u Ustanovi, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti zaposleniku ili njegovim nasljednicama, sljedećeg mjeseca po prestanku rada.

#### **Članak 53.**

Zaposleniku pripada pravo na isplatu prigodnih nagrada prigodom blagdana (božićnica, uskrsnica i dr.) u najmanjem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez. Odluku o isplati donosi ravnatelj sukladno isplati istih u upravnim tijelima Bjelovarsko-bilogorske županije

#### **Članak 54.**

Zaposleniku u prigodi dana sv. Nikole pripada pravo na dar za svako dijete do navršених 15 godina starosti. Odluku o isplati dara za dijete donosi ravnatelj sukladno isplati iste u upravnim tijelima Bjelovarsko-bilogorske županije

### **7. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA**

#### **Članak 55.**

O pravu i obvezama zaposlenika odlučuje ravnatelj u skladu sa Zakonom, drugim propisima, Statutom i općim aktima Ustanove.

Sva rješenja i odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti zaposlenika obvezatno se u pisanom obliku dostavljaju zaposleniku.

Zaposlenik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od dana saznanja za povredu zahtijevati od Ustanove ostvarivanje tog prava.

U Odluci o ostvarivanju prava Ustanova je dužna dati zaposleniku pouku o pravu ulaganja zahtjeva za ostvarivanje prava i upozoriti ga na rok za ulaganje zahtjeva, te na tijelo kojem se upućuje zahtjev.

Odluke o ostvarivanju prava neposredno se uručuju zaposleniku ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu zaposlenika koju je zaposlenik prijavio.

Ako zaposlenik odbije primiti odluku dostavljanje se vrši isticanjem na oglasnoj ploči Ustanove.

#### **Članak 56.**

Zaposlenik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa ima pravo uložiti prigovor Skupštini Ustanove.

#### **Članak 57.**

U slučaju kada zaposlenik daje otkaz, dužan je odraditi zakonski otkazni rok, ako s Ustanovom ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

#### **Članak 58.**

Zaposlenik kojem služba prestaje istekom roka u kojem je bio stavljen na raspolaganje Ustanovi, ima pravo na otpremninu u visini osnovice za izračun plaće prije stavljanja na raspolaganje, za svaku navršenu godinu neprekidnog radnog staža kod Ustanove.

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

#### **Članak 59.**

Zaposleniku, kome nedostaje najviše tri godine života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ne može prestati služba, odnosno radni odnos bez osobnog pristanka, osim u slučaju teže povrede radne dužnosti zbog koje mu je izrečena mjera prestanka radnog odnosa putem posebnog postupka.

### **8. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA**

#### **Članak 60.**

Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo, ocijeni da kod zaposlenika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Ustanova je dužna, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene

osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi zaposleniku drugo radno mjesto, čije poslove je on sposoban obavljati, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

Ustanova je dužna poslove radnog mjesta prilagoditi zaposleniku iz stavka 1. ovog članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada.

Zaposlenik iz stavka 1. i 2. ovoga članka, kojem nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ima pravo na plaću prema dosadašnjem rješenju o rasporedu na radno mjesto, ako je to za njega povoljnije.

## **9. INFORMIRANJE**

### **Članak 61.**

Ustanova je dužna zaposleniku osigurati informacije koje su bitne za socijalni položaj zaposlenika, a posebno:

- o odlukama koje utječu na socijalni položaj zaposlenika,
- o rezultatima rada,
- o prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s ovim Pravilnikom uređuju osnovna prava i obveze iz službe odnosno rada,
- o mjesečnim obračunima plaća zaposlenika, uz njihov pristanak.

## **10. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD**

### **Članak 62.**

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

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

Tijekom obrazovanja za potrebe Ustanove zaposleniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između zaposlenika koji je upućen na obrazovanje i Ustanove, uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

## **11. MATERIJALNA ODGOVORNOST**

### **Članak 63.**

Zaposlenik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Ustanovi, dužan je štetu nadoknaditi.

Ako štetu uzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koji je uzrokovao. Ako se za svakog zaposlenika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više zaposlenika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

### **Članak 64.**

U slučaju kada se visina štete ne može utvrditi u točnom iznosu, ili bi utvrđivanje njezina iznosa uzrokovalo nerazmjerne troškove, utvrđuje se paušalni iznos naknade štete na temelju knjigovodstvene vrijednosti uništene ili oštećene stvari.

#### **Članak 65.**

Postojanje štete, okolnosti pod kojima je ona nastala, visinu štete, počinitelja kao i visinu naknade štete utvrđuje povjerenstvo od tri člana koje imenuje ravnatelj Ustanove.

#### **Članak 66.**

Zaposlenik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadila Ustanova, dužan je Ustanovi nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

#### **Članak 67.**

Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom u Ustanovi, Ustanova je dužna zaposleniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

### **12. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### **Članak 68.**

Zaposleniku prestaje radni odnos u Ustanovi na način i uz uvjete utvrđene Zakonom o radu.

#### **Članak 69.**

Ugovor o radu mogu otkazati Ustanova i zaposlenik.

#### **Članak 70.**

Ustanova može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni 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 zaposlenik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako zaposlenik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika).

#### **Članak 71.**

Ustanova i zaposlenik mogu otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.



### 13. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

#### Članak 72.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način i po postupku utvrđenom za njegovo donošenje.

#### Članak 73.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom objave na oglasnoj ploči Ustanove.

predsjednica Upravnog vijeća  
Nataša Čurković

KLASA: 012-04/18-01/02

URBROJ: 2103-75-18-02

### 13. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

#### Članak 72.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način i po postupku utvrđenom za njegovo donošenje.

#### Članak 73.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom objave na oglasnoj ploči Ustanove.

predsjednica Upravnog vijeća  
Nataša Čurković



KLASA: 012-04/18-01/02

URBROJ: 2103-75-18-02

