

Na temelju članka 9. Statuta Pogona – Zagrebačkog centra za nezavisnu kulturu i mlade (u daljnjem tekstu: Centar), ravnateljica Centra dana 1.7.2016. donosi

## **ODLUKU O NAČINU ZAPOŠLJAVANJA, PLAĆI I DRUGIM PRAVIMA RADNIKA U POGONU – ZAGREBAČKOM CENTRU ZA NEZAVISNU KULTURU I MLADE**

### **Način zasnivanja radnog odnosa**

#### **Članak 1.**

- (1) Odluka o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi se sukladno Statutu Centra te Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Centra.
- (2) Odluka o potrebi zasnivanja radnog odnosa, odluka o zasnivanju radnog odnosa, odluka o trajanju ugovora o radu te odluka o zapošljavanju na puno ili nepuno radno vrijeme donosi se uz suglasnost Grada Zagreba.

#### **Članak 2.**

- (1) Radni odnos se zasniva na temelju javnog natječaja, osim u slučaju imenovanja vršitelja dužnosti ravnatelja Centra i zapošljavanja na određeno vrijeme radi zamjene.
- (2) Javni natječaj može se raspisati za jedno ili više radnih mjesta istodobno.
- (3) Javni natječaj objavljuje se na službenim internetskim stranicama Centra te po potrebi u drugim javnim glasilima, osim ako nije drugačije propisano Statutom ili zakonom.
- (4) Rok za podnošenje prijave ne može biti kraći od 8 (osam) dana, osim ako nije drugačije propisano Statutom ili zakonom.

#### **Članak 3.**

- (1) U objavljenom javnom natječaju odnosno oglasu obvezno se navode slijedeći podaci:
  - naziv radnog mjesta i traženi broj izvršitelja,
  - opis poslova radnog mjesta ili uputa na akt Centra kojim se određuje opis poslova radnog mjesta,
  - informacija o obaveznom probnom radu, ako je on utvrđen,
  - informacija radi li se o zapošljavanju na neodređeno ili određeno vrijeme, zapošljavanju bez zasnivanja radnog odnosa, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom,
  - rok za podnošenje prijave te razdoblje u kojem je natječaj otvoren,
  - uvjeti iz Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Centra kojima radnik mora udovoljavati,
  - tražene obvezne priloge kojima se dokazuje da kandidat odgovara uvjetima natječaja,
  - informacije o načinu podnošenja prijave,
  - tumačenje roka prijave, odnosno na temelju čega se utvrđuje je li ili nije prijava stigla u određenom roku,
  - postupanje ako kandidat dostavi nepotpunu prijavu ili ako dostavi prijavu izvan roka natječaja,
  - napomenu da se na natječaj mogu javiti kandidati oba spola, izuzev u slučaju kada je priroda posla takva da razlika na temelju spola predstavlja stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana,
  - napomenu o načinu i roku obavještanja kandidata o rezultatima natječaja.

- (2) U slučaju potrebe javni natječaj odnosno oglas može sadržavati i sljedeće posebne odredbe:
- opis traženog profila radnika,
  - popis kriterija kojima se određuje prednost kandidata, a koji nisu određeni uvjetima u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada u Centru,
  - mogućnost ili nemogućnost prilaganja neobaveznih priloga,
  - mogućnost da kandidati budu pozvani na testiranje i razgovor radi utvrđivanja njihovih stručnih znanja, sposobnosti i vještina te dosadašnjih rezultata u radu,
  - poseban formular koji je kandidat dužan ispuniti prilikom prijave na natječaj,
  - postupanje u slučaju ako se kandidat ne ispuni eventualne posebne odredbe natječaja te postupanje u slučaju da se ne odazove na testiranje ili razgovor,
  - druge informacije i upute za koje se procijeni da su važne za uspjeh natječaja.

## **Sklapanje ugovora o radu**

### **Članak 4.**

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku prije početka rada.
- (2) Ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:
1. strankama te njihovom prebivalištu ili boravištu, odnosno sjedištu,
  2. mjestu rada radnika, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
  3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava,
  4. kratak popis ili opis poslova,
  5. danu početka rada,
  6. očekivanom trajanju ugovora o radu,
  7. ukupnom radnom vremenu i rasporedu radnog vremena,
  8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću i drugim naknadama te načinu njihove isplate,
  9. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
  10. otkaznim rokovima, raskidu ugovora i prestanka ugovora o radu
  11. završne odredbe kojima se određuje način rješavanja eventualnih sporova, način donošenja izmjena i dopuna ugovora o radu te broj primjeraka ugovora.
- (3) Umjesto uglavaka iz podstavaka 4. 7. 8. 9. i 10. prethodnog stavka može se u ugovoru uputiti na primjenu odredaba zakona, drugog propisa i općih akata Centra pa u tom slučaju te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.
- (4) Upućivanje iz stavka 3. ovoga članka mora se odnositi na konkretne (imenovane) propise odnosno akte.
- (5) Osim obveznog sadržaja ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka, ugovor može sadržavati i druge uglavke o pojedinim pravima i obvezama koje stranke ugovore.

### **Članak 5.**

- (1) Prigodom stupanja na rad radnika će se upoznati s propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te će mu se omogućiti uvid u ovu Odluku kao i u opće akte Centra koji su neophodni za upoznavanje s općim pravima i obvezama radnika za vrijeme trajanja radnog odnosa u Centru, akte koji su neposredno vezani za djelokrug rada radnika, te akte koji se odnose na zaštitu na radu i zaštitu od požara.
- (2) Sklapanjem ugovora o radu, radnik potvrđuje činjenice iz prethodnog stavka ovog članka.
- (3) Radnika uvodi u rad ravnatelj Centra ili radnik s radnim iskustvom, kojeg za to odredi ravnatelj.

## **Probni rad**

### **Članak 6.**

- (1) Probni rad i njegovo trajanje za pojedinog radnika utvrđuje se ugovorom o radu, a može se odraditi u trajanju do 6 (šest) mjeseci.
- (2) Probni se rad iznimno može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana.
- (3) Za vrijeme probnog rada radnika ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća u vezi s njegovim radom i usvojenim znanjem.
- (4) Probni rad radnika prati i ocjenu o njegovu radu donosi ravnatelj Centra.
- (5) Ako ravnatelj Centra. ocjeni da osoba na probnom radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada odnosno da njegove radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, pisanom će odlukom otkazati ugovor o radu uz obrazloženje, najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.
- (6) Ako radnik ne udovolji na probnom radu, otkazni rok iznosi 7 dana.
- (7) Ako Centar ne dostavi radniku otkaz iz stavka 4. ovoga članka najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.
- (8) Za vrijeme trajanja probnog rada radniku se isplaćuje ugovorena bruto plaća bez umanjenja.

## **Obrazovanje i osposobljavanje za rad**

### **Članak 7.**

- (1) U skladu s mogućnostima i potrebama Centra, radnici se mogu stručno usavršavati uz rad putem tečajeva, seminara i drugih odgovarajućih oblika usavršavanja.
- (2) Odluku o upućivanju radnika na stručno usavršavanje donosi ravnatelj Centra, po vlastitoj inicijativi ili na inicijativu radnika..
- (3) Sredstva za provedbu stručnog usavršavanja osiguravaju se u proračunu Centra.

## **Radno vrijeme i raspored radnog vremena**

### **Članak 8.**

- (1) Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme.
- (2) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
- (3) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopiti će se s radnikom kada priroda opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu
- (4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Centar o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (5) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi odmora između dva radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (6) Plaća radnika s nepunim radnim vremenom utvrđuje se razmjerno vremenu koje radnik radi.

### **Članak 9.**

- (1) Dnevno radno vrijeme raspoređuje se u pravilu u jednakom trajanju svaki radni dan, odnosno osam sati dnevno za puno radno vrijeme te srazmjerno trajanju u slučaju ugovora o radu na nepuno radno vrijeme.

- (2) Dnevno radno vrijeme određuje se u kliznom radnom vremenu od 08,00 do 18,00 sati, u jednokratnom trajanju, ili zavisno prema potrebama posla.
- (3) Tjedno radno vrijeme ravnomjerno je raspoređeno u 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u 6 radnih dana u tjednu.

### **Stanka, dnevni i tjedni odmor**

#### **Članak 10.**

- (1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta. Stanka se ubraja u radno vrijeme.
- (2) U uobičajenom redovnom dnevnom radnom vremenu stanka iz stavka 1. ovog članka u pravilu se koristi u razdoblju od 12.00 do 14,00 sati., a ukoliko se stanka zbog naravi posla ne može koristiti u tom vremenu, radnik će je koristiti prema mogućnostima.

#### **Članak 11.**

- (1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 (dvadeset četiri) sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

#### **Članak 12.**

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor, u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pridodaje dnevni odmor iz članka 11. ove Odluke.
- (2) Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.
- (3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- (4) Ako se tjedni odmor radi potreba posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno, prema poslodavčevoj odluci.
- (5) Radniku se, u svakom slučaju, treba osigurati za svaki radni tjedan korištenje tjednog odmora u razdoblju koje ne može biti duže od dva tjedna.

### **Godišnji odmor**

#### **Članak 13.**

- (1) Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna do najviše 6 tjedana.
- (2) Pod tjednom u smislu stavka 1. ovoga članka podrazumijeva se pet radnih dana.
- (3) Blagdani, neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

#### **Članak 14.**

- (1) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na minimalni broj dana godišnjeg odmora dodaju radni dani po sljedećim kriterijima, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana:

### 1. s obzirom na složenost poslova koje radnik obavlja:

- radnicima VSS 4 dana
- radnicima VŠS 3 dana
- radnicima SSS 2 dana
- radnicima NSS 1 dan

### 2. s obzirom na dužinu radnog staža:

- iznad 30 godina 7 dana
- od 26 do 30 godina 6 dana
- od 21 do 25 godina 5 dana
- od 16 do 20 godina 4 dana
- od 11 do 15 godina 3 dana
- od 6 do 10 godina 2 dana
- od 1 do 5 godine 1 dan

Navršene godine radnog staža utvrđuju se na dan 31. prosinca kalendarske godine za koju radnik ostvaruje pravo na godišnji odmor.

### 3. s obzirom na radne uvjete:

- rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim naporima ili posebnim radnim uvjetima 3 dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom (odnosno u danu tjednog odmora), blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 2 dana

### 4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
- samohranom roditelju djeteta mlađeg od 10 godina 3 dana
- roditelju djeteta mlađeg od 7 godina 2 dana
- osobi s invaliditetom 3 dana

### 5. prema doprinosu na radu

- ako ostvaruje natprosječne rezultate rada 3 dana

## **Članak 15.**

(1) Godišnji odmor koristi se temeljem odluke ravnatelja Centra koju on donosi za svakog radnika pojedinačno, a odluka se donosi najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

(2) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u jednom ili više dijelova. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 10 radnih dana u neprekidnom trajanju pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 10 radnih dana.

(3) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

(4) Dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo

korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

(5)

#### **Članak 16.**

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada. Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vršenja dužnosti građana u obrani ili drugog zakonom određenog slučaja opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada..

(2) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan stavkom 1. ovoga članka, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 14. ove Odluke, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(3) Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 14. ove Odluke, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

#### **Članak 17.**

(1) Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih poslova, o čemu odluku donosi ravnatelj Centra.

(2) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljnje korištenja godišnjeg odmora.

(3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora u slučaju iz stavka 1. ovog članka. Stvarnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja te ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

#### **Članak 18.**

(1) U slučaju prekida korištenja godišnjeg odmora zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja), radnik je dužan vratiti se na rad onoga dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo privremene nesposobnosti za rad.

(2) Dio godišnjeg odmora koji nije iskorišten zbog razloga iz stavka 1. ovoga članka, radnik će koristiti naknadno u dogovoru s ravnateljem Centra. Iznimno, radnik može, po prethodnom odobrenju ravnatelja Centra, nastaviti korištenje godišnjeg odmora koji je prekinuo zbog privremene nesposobnosti za rad.

### **Plaćeni dopust**

#### **Članak 19.**

(1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- |  |               |
|--|---------------|
| – sklapanja braka ili životnog partnerstva   | 5 radnih dana |
| – rođenja ili posvajanja djeteta   | 5 radnih dana |
| – smrti supružnika, životnog partnera, djeteta, posvojenika, roditelja, posvojitelja, očuha i maćehe i unuka | 5 radnih dana |
| – smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika odnosno životnog partnera                   | 2 radna dana  |

- selidbe u drugo mjesto stanovanja 3 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja 2 radna dana
- teške bolesti djeteta odnosno posvojenika, roditelja odnosno posvojitelja, supružnika odnosno životnog partnera 3 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe radničkog vijeća, sindikalnog rada i drugo 2 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika 5 radnih dana
- za svako dobrovoljno davanje krvi 2 radna dana

(2) Plaćeni dopust radnik koristi isključivo u vrijeme nastupa događaja temeljem kojeg ima pravo na dopust. Ako takva okolnost nastupi u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

(3) Radnik ima pravo tijekom kalendarske godine koristiti 5 radnih dana za važne osobne potrebe koje nisu obuhvaćene slučajevima navedenim u stavku 1. ovog članka.

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

(5) Radnik koristi plaćeni dopust za dobrovoljno davanje krvi na dan davanja krvi te prvi slijedeći dan ukoliko je o datumu davanja krvi unaprijed pisano obavijestio ravnatelja Centra najmanje tri dana prije nastupa tog događaja i ukoliko je ravnatelj Centra pisano potvrdio da zbog toga proces rada neće trpjeti.

(6) Ukoliko je radnik dao krv u neradni dan nema pravo na plaćeni dopust s tog osnova.

(7) Dobrovoljni davatelj krvi ima pravo na dopust uz naknadu plaće za najviše 3 dobrovoljnih davanja krvi godišnje.

(8) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu

## **Neplaćeni dopust**

### **Članak 20.**

(1) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, u sljedećim slučajevima:

- sudjelovanja u sportskim i drugim natjecanjima i skupovima,
- umjetničkog djelovanja i obavljanja umjetničkih poslova,
- sudjelovanja u radu udruga,
- stručnog obrazovanja za osobne potrebe,
- njege člana uže obitelji,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim programima,
- zbog drugih osobnih potreba.

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

(3) Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava iz radnog odnosa.

## Plaća

### Članak 21.

(1) Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak čini umnožak koeficijenata složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža (dodatak na radni staž).

### Članak 22.

(1) Osnovica za izračun osnovne plaće radnika iz stavka 1. ovog članka iznosi 3.620 kn i usklađuje se s osnovicom plaća službenika i namještenika upravnih tijela Grada Zagreba.

(2) U slučaju izmjene osnovice za izračun plaća službenika i namještenika upravnih tijela Grada Zagreba, može se promijeniti i osnovica za plaće radnika Centra, uz prethodnu suglasnost nadležnog tijela Grada Zagreba..

### Članak 23.

(1) Za radna mjesta utvrđena Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Centra određuju se sljedeći koeficijenti složenosti poslova:

Radno mjesto	Stručna sprema	Koeficijent
Ravnatelj	VSS	3,40
Viši stručni suradnik za kulturne programe i međunarodnu suradnju	VSS	2,50
	VŠS	2,45
Voditelj "Pogona Jedinstvo"	VŠS	2,40
	SSS	2,25
Voditelj komunikacije i marketinga	VSS	2,45
	VŠS	2,40
Voditelj financijskih i administrativnih poslova	VSS	2,50
	VŠS	2,45
Tajnik-administrativni referent	VSS	2,40
	VŠS	2,35
Voditelj-koordinator tehnike	SSS	2,15
Voditelj-koordinator programskih aktivnosti	VSS	2,40
	VŠS	2,35
Suradnik za odnose s javnošću i marketing	VSS	2,35
	VŠS	2,30
Blagajnik-informator	SSS	2,05
Domar-portir	SSS	1,80
Tehničar	SSS	1,80
Domaćin-biljeter-čistač	NSS	1,40



#### **Članak 24.**

- (1) Obračun i isplata dodatka za navršenu godinu radnog staža (0,5%) primjenjuje se od prvog dana sljedećeg mjeseca. Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice iz članka 22. ove Odluke i koeficijenta iz članka 23. ove odluke pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (2) Pod radnim stažem iz stavka 1. ovoga članka razumijeva se vrijeme provedeno u radnom odnosu kao i vrijeme obavljanja samostalne djelatnosti, a koje se računa u mirovinski staž kao staž osiguranja, s tim da se staž osiguranja s povećanim trajanjem (beneficirani staž) uračunava u radni staž samo u stvarnom trajanju.

#### **Dodatak na plaću za prekovremeni rad**

#### **Članak 25.**

- (1) Za prekovremeni rad radnik ima pravo na uvećanja osnovne plaće za 50% za vrijeme provedeno u prekovremenom radu.
- (2) Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom ne može uklopiti u godišnje zaduženje radnika.
- (3) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada iz stavka 1. ovoga članka, radnik može koristiti slobodne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

#### **Isplata plaće**

#### **Članak 26.**

- (1) Plaća se isplaćuje unatrag, jedanput mjesečno za protekli mjesec, u pravilu najkasnije petnaesti radni dan tekućeg mjeseca.
- (2) Prigodom isplate plaće Centar će radniku uručiti pisani izračun plaće.
- (3) Na zahtjev radnika Centar je obavezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.
- (4) Ako radnik, pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja po nalogu nadređenog poslove i zadaće odsutnog radnika dulje od 30 dana, ima pravo na plaću radnog mjesta čije poslove obavlja ako je to za njega povoljnije, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja takvih poslova.

#### **Naknada plaće**

#### **Članak 27.**

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u slijedećim slučajevima:
  - korištenja godišnjeg odmora,
  - korištenja plaćenog dopusta,
  - državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
  - stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio Centar,
  - za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Društva ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
  - izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti te drugih opravdanih razloga predviđenih zakonom ili drugim propisom.

## **Članak 28.**

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se utvrđuje naknada plaće za godišnji odmor na bazi prosječne mjesečne plaće obračunate za tri mjeseca koja prethode korištenju godišnjeg odmora, podijeljeno sa fondom sati mjeseca u kojem ostvaruje naknadu plaće za korištenje godišnjeg odmora.
- (2) U obračun naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka ne uračunavaju se primici po osnovi potpora vezanih za radnika koji su isplaćeni kao plaća u poreznom smislu, kao i primici koji su isplaćeni kao potpora zbog obiteljskih razloga.
- (3) Ukoliko u prethodna tri mjeseca prije korištenja godišnjeg odmora radnik nije primio plaću već naknadu plaće prema posebnom propisu ili mu se iz drugih opravdanih razloga ne može utvrditi prosječna mjesečna plaća, iznos naknade plaće utvrđuje se u visini osnovne plaće radnika, pri čemu ne bi bili obuhvaćeni oni dodaci na plaću koje radnik nije ostvario.
- (4) Naknada plaće u ostalim slučajevima iz članka 27. ove Odluke utvrđuje se sukladno stavku 3. ovoga članka.

## **Naknada za službeno putovanje**

### **Članak 29.**

- (1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, naknada dnevnice i naknada punog iznosa računa za troškove smještaja (hotel ili drugi primjereni smještaj za spavanje).
- (2) Ukoliko se putni troškovi financiraju iz namjenskih sredstava pojedinih projekta za koje postoje posebne odredbe vezano uz naknade putnih troškova (prijevoza, dnevnica, smještaja), primjenjuju se te posebne odredbe.
- (3) Visinu dnevnice iz stavaka 1. i 2. ovog članka utvrđuje ravnatelj Centra u iznosu do najvišeg neoporezivog dijela utvrđenog posebnim propisima.
- (4) Vremenom provedenim na službenom putovanju u inozemstvu smatra se vrijeme od sata prelaska državne granice pri odlasku do sata prelaska državne granice u povratku, osim kod korištenja zrakoplova kada se uzima vrijeme polijetanja i slijetanja zrakoplova.
- (5) Za vrijeme provedeno na službenom putu od 12 do 24 sata radniku pripada iznos jedne dnevnice. Za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 8 do 12 sati radniku pripada iznos od 1/2 dnevnice.
- (6) Ako je radniku na službenom putovanju osiguran smještaj na bazi punog pansiona (doručak, ručak i večera) pripada mu 30% dnevnice, a ukoliko mu je osiguran smještaj na bazi polupansiona (doručak, ručak ili večera) pripada mu 50% dnevnice.
- (7) Radnik ima pravo na slobodan dan, ukoliko je na službeni put upućen nedjeljom, odnosno u neradni dan ili je u te dane putovao, pri čemu mu pripada i pravo na dnevnicu.

## **Naknada troškova za prijevoz**

### **Članak 30.**

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene pojedinačne mjesečne odnosno godišnje karte javnim gradskim prijevozom u I. zoni, ako je njegovo mjesto rada udaljeno od mjesta stanovanja najmanje jednu stanicu mjesnog javnog prijevoza.
- (2) Radnik koji je bio odsutan s posla (godišnji odmor, bolovanje i sl.) samo dio kalendarskog mjeseca ima pravo na punu naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.
- (3) Radnik koji je na bolovanju do 42 dana, ostvaruje pravo na troškove prijevoza.

(4) Naknadu za troškove prijevoza na posao i sa posla radnik prima u obliku godišnje odnosno mjesečne karte za javni gradski prijevoz. Ukoliko radnik na zahtjev Centra ne dostavi na vrijeme potrebne podatke i dokumentaciju, smatrat će se da se se svojevrijemno odrekao naknade za prijevoz na posao i s posla, sve dok ne dostavi tražene podatke i dokumentaciju.

(5) Ukoliko radnik iz bilo kojeg razloga ne želi primati naknadu za troškove prijevoza na posao i sa posla u obliku iz stavka 4. ovog članka, ne ostvaruje pravo na primanje naknade u novcu ili drugom obliku, a o svojoj odluci mora pisanim putem obavijestiti Centar.

### **Korištenje privatnog automobila u službene svrhe**

#### **Članak 31.**

(1) Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini 2 kune po pređenom kilometru.

### **Ostale naknade, potpore i nagrade**

#### **Članak 32.**

(1) Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora, ukoliko ravnatelj Centra donese odluku o isplati regresa u toj godini te ukoliko isplatu regresa odobri nadležno tijelo Grada Zagreba.

(2) Isplata regresa iz stavka 1. ovog članka izvršit će se u cijelosti jednokratno s isplatom plaće za mjesec srpanj ili kolovoz za sve radnike koji su stekli pravo na godišnji odmor.

(3) Radnik koji ostvari pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ukoliko se isplata regresa vrši, ima pravo na isplatu regresa razmjerno broju dana godišnjeg odmora koji će koristiti.

#### **Članak 33.**

(1) Radnik ima pravo na isplatu godišnje nagrade (božićnice), ukoliko ravnatelj Centra donese odluku o isplati božićnice u toj godini te ukoliko isplatu božićnice odobri nadležno tijelo Grada Zagreba.

(2) Isplata božićnice iz stavka 1. ovog članka izvršit će se u cijelosti jednokratno u mjesecu prosincu.

### **Prestanak ugovora o radu**

#### **Članak 34.**

(1) Načini i uvjeti prestanka ugovora o radu utvrđeni su odredbama Zakona o radu.

(2) Ugovor o radu, bez obzira da li je sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme, može se redovito otkazati.

(3) U slučaju redovitog otkaza primjenjuju se otkazni rokovi propisani Zakonom o radu.

(4) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(5) Pravo na otpremninu u slučaju otkaza ugovora o radu ostvaruje se na način kako je propisano Zakonom o radu.

#### **Članak 35.**

(1) Smatrat će se radnik krši obveze iz radnog odnosa u slučajevima:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada u Centru,

- nedopuštenog korištenja sredstava Centra,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisima ili općim aktima Centra.
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisanog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja, mobbinga i slično,
- zlouporabe korištenja bolovanja.

(2) U stavku 1. ovog članka opravdani razlozi za redoviti otkaz ugovora o radu navedeni su primjera radi, te i svako drugo nedopušteno ponašanje radnika ili kršenje radnih obveza mogu biti razlogom za redoviti otkaz ugovora o radu.

### **Članak 36.**

(1) Centar ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno ili neodređeno vrijeme bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog 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) Osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa predstavlja:

- odbijanje izvršavanja radnih zadataka,
- zlouporaba bolovanja,
- neopravdani izostanak s posla u trajanju dužem od tri dana,
- dolazak na posao u alkoholiziranom ili drogiranom stanju,
- obavljanje privatnog posla za vrijeme radnog vremena,
- samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu Centra,
- sudjelovanje u tučnjavi ili drugom fizičkom sukobu na radnom mjestu,
- namjerno davanje netočnih podataka ili prikrivanje podataka koji su bitno utjecali na donošenje odluke kojom se nanijela ili mogla nanijeti šteta Centru,
- odavanje poslovne tajne,
- nanošenja materijalne i nematerijalne štete Centru.

(3) U stavku 2. ovog članka opravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu navedeni su primjera radi, te i svaka druga teška povreda obveza iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice kada uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć, mogu biti razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu.

(4) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku 15 (petnaest) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji. Danom saznanja za činjenicu na kojoj se otkaz temelji, smatra se dan kada je ravnatelj Centra zaprimio prijavu protiv radnika zbog osobito teške povrede iz radnog odnosa, odnosno dan kada je ravnatelj Centra saznao za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

(5) Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, ravnatelj Centra dužan je omogućiti radniku da iznese svoju obranu pisanim putem ili usmeno na zapisnik, osim ako postoje okolnosti, zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja Centra da to učini.

## **Prijelazne i završne odredbe**

### **Članak 37.**

(1) Pod pojmom visoka stručna sprema (VSS) podrazumijeva se završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, kao i visoka stručna sprema koju je zaposlenik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine 123/03, 105/04, 174/04, 2/07 - odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13 i 101/14 - odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske), a pod pojmom viša stručna sprema (VŠS) podrazumijeva se završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij u trajanju od najmanje tri godine, odnosno viša stručna sprema koju je zaposlenik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona.

### **Članak 38.**

(1) Odredbe ove Odluke odnose se na sve radnike zaposlene u Društvu, osim ako pojedina pitanja iz rada i po osnovi rada nisu drugim propisom, drugim aktom ili ugovorom o radu uređena na za radnika povoljniji način.

(2) Ako je ugovorom o radu s pojedinim radnikom određen niži koeficijent od onoga navedenog u članku 23. ove Odluke, izmijenit će se ugovor o radu tako da se najranije od 1.1.2017. g. koristi koeficijent iz ove Odluke, i to ukoliko u proračunu za financiranje redovne djelatnosti budu osigurana adekvatna sredstva.

(3) Odredbe o visini osnovice iz članka 22. ove odluke, kao i odredbe o visini koeficijenata iz članka 23. ove Odluke mogu se mijenjati obzirom na zahtjev Grada Zagreba.

(4) Ukoliko nadležno tijelo Centra donese Pravilnik o radu ili drugi opći akt koji određuju pitanja propisana ovom Odlukom, primjenjivat će se odredbe Pravilnika o radu ili drugog općeg akta, a ova će se odluka staviti van snage.

### **Članak 39.**

(1) Ova odluka stupa na snagu danom donošenja.

U Zagrebu, 1. srpnja 2016.

Ravnateljica

Emina Višnić