

Na temelju članka 26., 27. i 233. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/2014., 127/2017., 98/2019., 151/2022. i 64/2023.) i članka 51. stavka 1. Statuta Centra za profesionalnu rehabilitaciju Osijek (KLASA: 012-03/19-01/01, URBROJ: 2158/88-01/1-19-06, od 14. studenoga 2019. godine), Upravno vijeće Centra za profesionalnu rehabilitaciju Osijek, na 28. sjednici održanoj 18. srpnja 2023. godine donijelo je

PRAVILNIK O RADU CENTRA ZA PROFESIONALNU REHABILITACIJU OSIJEK

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu Centra za profesionalnu rehabilitaciju Osijek (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa radnika i Centra za profesionalnu rehabilitaciju Osijek (u daljnjem tekstu: Centar), prava, obveze i odgovornosti ugovornih stranaka u radnom odnosu ili u vezi s radnim odnosom, pripravnništvo, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i za zaštitu od diskriminacije, plaće i naknade plaće radnika, te druga pitanja bitna za radnike zaposlene u Centru.

Članak 2.

Izrazi koji se koriste u ovome Pravilniku, a imaju rodno značenje odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 3.

Odredbe ovoga Pravilnika primjenjuju se na sve radnike zaposlene u Centru.

Članak 4.

(1) Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu, kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

(2) U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovoga Pravilnika, drugog općeg akta ili kolektivnog ugovora, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

(3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zapošljavanje

Članak 5.

- (1) Kada se radi obavljanja određenih poslova javi potreba za zasnivanjem radnog odnosa s novim radnikom, raspisat će se javni natječaj za zasnivanje radnog odnosa.
- (2) Prije donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom potrebno je utvrditi može li se uredno obavljanje poslova osigurati drukčijim rasporedom obavljanja poslova radnika.
- (3) Javni natječaj nije potreban u slučajevima određenim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Članak 6.

- (1) Prilikom zapošljavanja Centar može testirati kandidate putem testa stručnog znanja, praktičnog rada i rješavanja problema, putem psihotesta i sl.
- (2) Za testiranje Centar može, po potrebi, angažirati vanjske stručnjake.
- (3) U postupku odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje i sl.) i prilikom sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom radnog odnosa, Centar ne smije tražiti od radnika, odnosno osobe koja želi sklopiti ugovor o radu, podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja ne mora se odgovoriti.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 7.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, pod uvjetima i u slučajevima propisanim Zakonom o radu.
- (2) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje s datumom ugovorenim tim ugovorom bez potrebe posebne odluke ili obavijesti Centra.
- (3) Ugovor o radu na određeno vrijeme u kojem nije naveden datum njegova prestanka prestaje danom nastupa određenog događaja ili izvršenja određenog posla, o čemu je Centar dužan prethodno pisano obavijestiti radnika.
- (4) Samovoljni radnikov dolazak na posao nakon prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme bez suglasnosti Centra ne smatra se nastavkom radnog odnosa.

Ugovor o radu na nepuno radno vrijeme

Članak 8.

Ugovor o radu može se sklopiti na nepuno radno vrijeme kada to odgovara potrebama Centra.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 9.

- (1) Svaka osoba može uz ispunjavanje općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa i posebnih uvjeta za rad na određenim poslovima propisanim zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim općim aktom Centra slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete zasnovati radni odnos u Centru.

(2) Uvjeti za sklapanje ugovora o radu utvrđeni su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

(3) Radnim stažom smatra se ukupno vrijeme koje se prema propisima mirovinskog osiguranja računa u staž osiguranja.

Dužnost obavještanja

Članak 10.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je obavezan obavijestiti Centar o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik dolazi u dodir prilikom izvršavanja obveza iz ugovora o radu.

(2) Neobavještanje o okolnostima iz stavka 1. ovog članka, a zbog kojih je tijekom radnog odnosa radnik kod kojeg su postojale navedene okolnosti pretrpio štetu, predstavlja okolnost oslobođenja Centra od odgovornosti za štetu.

Probni rad

Članak 11.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Trajanje probnog rada određuje se sukladno aktu o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

(3) Ako je radnik tijekom probnog rada bio odsutan najmanje deset dana, probni rad može se produžiti za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, s time da ukupno trajanje probnoga rada prije i nakon njegova prekida u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.

(4) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, da bi došlo do produljenja probnog rada jedna ugovorna strana mora drugoj strani pisano predložiti produljenje. Ako druga strana pristane, probni rad se produžuje sukladno stavku 2. i 3. ovoga članka. U slučaju da druga strana odbije prijedlog ili se ne očituje u roku od tri dana, probni rad se neće produžiti.

(5) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

(6) Ako Centar ne dostavi radniku otkaz ugovora o radu najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

(7) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Pripravnici

Članak 12.

(1) Osobe koje se prvi put zapošljavaju u zanimanju za koje su se školovale, zasnivaju radni odnos kao pripravnici.

(2) Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na određeno vrijeme.

(3) Radi osposobljavanja za samostalan rad Centar može pripravnika privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Članak 13.

(1) Praćenje rada pripravnika prema planu i programu osposobljavanja, koji pripravniku mora biti uručen, te tijek i uspješnost njegova osposobljavanja za samostalan rad prati mentor kojeg imenuje ravnatelj.

(2) Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad provodi se prema programu koji obuhvaća:

- upoznavanje s nadležnostima i poslovima Centra
- upoznavanje s unutarnjim ustrojstvom Centra
- upoznavanje s općim aktima Centra
- upoznavanje s poslovima za koje se pripravnik osposobljava
- polaganje stručnog ispita ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Članak 14.

(1) Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom, a pripravniku koji ne položi stručni ispit Centra može redovito otkazati ugovor o radu.

(2) Ukoliko je programom stručnog osposobljavanja Centra određeno da pripravnik nakon završetka pripravničkog staža polaže ispit, pripravnik ga je dužan polagati.

(3) Ako pripravnik ne položi ispit sukladno program stručnog osposobljavanja, Centar mu može redovito otkazati ugovor o radu.

Članak 15.

Duljina pripravničkog staža utvrđuje se prema vrsti radnih mjesta i može trajati najviše:

- 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste
- 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste i
- 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.

Članak 16.

Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust na dan polaganja stručnog ispita te za pripremanje stručnog ispita u trajanju od:

- 5 radnih dana za radna mjesta III. vrste
- 7 radnih dana za radna mjesta II. vrste i
- 10 radnih dana za radna mjesta I. vrste.

Članak 17.

(1) U slučaju ugovaranja rada na izdvojenom mjestu rada radnik je obvezan dati izjavu da prostor odgovara svim tehničkim i drugim uvjetima za rad na siguran način.

(2) Pored izjave radnika iz prethodnog stavka može se ugovoriti obveza radnika da zbog praktične nemogućnosti pregleda prostora i opreme zbog udaljenosti, snimi prostor i opremu na izdvojenom mjestu rada i pošalje snimke Centru.

(3) Prilikom rada na izdvojenom mjestu rada radnik se dužan pridržavati svih mjera zaštite i sigurnosti na radu.

(4) Radno vrijeme i raspored radnog vremena kod rada na izdvojenom mjestu rada u pravilu se ugovara na način da je istovjetan rasporedu radnog vremena radnika, uključujući početak, završetak, dnevni i tjedni odmor i stanku, prema kojem na istim ili sličnim poslovima rade u prostorijama Centra.

(5) U vrijeme koje je prema rasporedu predviđeno kao radno vrijeme, radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada ne smije obavljati druge poslove niti ikakve aktivnosti koje nemaju veze s radom.

Članak 18.

(1) Organizacija rada radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada treba biti takva da omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu.

(2) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada ostvaruje pravo na sudjelovanje radnika u odlučivanju jednako kao ostali zaposlenici Centra.

III. PRAVA I OBVEZE RADNIKA I CENTRA

Osnovna prava i obveze

Članak 19.

(1) Centar je dužan prije početka rada radnika upoznati s propisima o radnim odnosima, o zaštiti na radu, sa sigurnim načinom obavljanja rada i s ustrojem rada.

(2) Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopljen ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Centra, pridržavati se pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Centar će, kao poslodavac, radniku isplaćivati plaću i omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom, Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Centar i ugovorom o radu.

(3) Radnik materijalno i kazнено odgovara za imovinu Centra koja mu je povjerena i kojom se služi u svom radu. Zabranjeno je svako neovlašteno raspolaganje imovinom Centra unutar ili izvan radnog vremena, te unutar ili izvan prostorija Centra.

(4) Radnici su dužni pristojno se i dolično ponašati prema strankama, poslovnim partnerima i međusobno, te prema nadređenim osobama, kao i izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje Centra ili nanosi šteta njegovom ugledu. Zabranjeno je svako izazivanje svađe, nereda, sukoba te drugo nedolično ponašanje radnika na radnom mjestu.

(5) Poslove radnih mjesta radnici u pravilu obavljaju u sjedištu Centra, a ako je to potrebno radi izvršenja posla i na drugom mjestu.

(6) Radnik je dužan čuvati poslovnu i profesionalnu tajnu Centra, a povreda te obveze predstavlja težu povredu ugovora o radu.

(7) Centar ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

(8) U slučaju dodatnog rada kod drugog poslodavca radnik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(9) Radnik je dužan obavijestiti matičnog poslodavca o drugom poslodavcu kod kojeg dodatno radi u trenutku stupanja na snagu ovog Pravilnika o radu.

(10) Neobavještanje poslodavca o ugovoru o radu iz stavaka 8. i 9. ovoga članka predstavlja povredu ugovornih obveza.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 20.

(1) Radnici su dužni Centru dostaviti sve osobne podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i obavijestiti Centar o promjenama u tim podacima, a u protivnom sami snose štetne posljedice svog propusta.

(2) Osobni podaci radnika koje Centar treba prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom su oni podaci koji su nužni za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom, a druge podatke, koji radi ostvarivanja navedenih prava i obveza nisu nužni, Centar može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo uz pristanak radnika.

(3) Podaci iz stavka 1. ovog članka su svi podaci potrebni za prijavu i odjavu radnika na mirovinsko osiguranje, podaci potrebni za liječnički pregled i kontrolu zdravstvene i druge sposobnosti radnika, podaci potrebni za obračun plaća i poreza na dohodak, podaci o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, podaci vezani uz djecu i majčinstvo, podaci potrebni inspekciji rada u inspeksijskom nadzoru i sudu u slučaju radnog spora i drugi podaci potrebni za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom.

(4) Centar vodi evidenciju o radnicima i radnom vremenu sukladno posebnom propisu.

(3) Podaci iz stavka 3. ovog članka predstavljaju profesionalnu tajnu.

Članak 21.

(1) Osim u slučajevima iz prethodnog članka, osobne podatke radnika Centar može obrađivati i korištenjem videonadzora kao sredstva zaštite na radu, radi kontrole ulazaka i izlazaka iz poslovnog prostora te radi smanjenja izloženosti radnika riziku od razbojstva, provale, nasilja, krađa i sličnih štetnih događaja na radu ili u svezi s radom, a u svrhu zaštite osoba i imovine.

(2) Nadzornom kamerom obuhvaćen je vanjski prostor oko objekta Centra, ulaz u poslovni prostor u kojem se obavlja djelatnost i zajednički prostori unutar Centra, a čiji je nadzor nužan radi postizanja svrhe iz stavka 1. ovoga članka. Videonadzor radnih prostorija ne smije obuhvaćati prostorije za odmor, osobnu higijenu i presvlačenje. Nadzornom kamerom bilježi se slika bez tona.

(3) Snimke dobivene putem videonadzora čuvaju se jedan mjesec od trenutka snimanja i nakon proteka toga roka se nepovratno brišu, osim ako je drugim zakonom propisan duži rok čuvanja ili ako su dokaz u sudskom, upravnom, arbitražnom ili drugom istovrijednom postupku.

(4) Pravo pristupa podacima prikupljenim putem videonadzora ima odgovorna osoba Centra odnosno izvršitelja obrade i/ili osoba koju on ovlasti, te nadležna državna tijela u okviru obavljanja poslova iz svojeg zakonom utvrđenog djelokruga.

(5) Osobe iz stavka 4. ovoga članka ne smiju koristiti snimke iz sustava videonadzora suprotno njihovoj svrsi.

(6) Videonadzor u radnim prostorijama, odnosno obrada osobnih podataka radnika putem videonadzora može se provoditi samo ako je, uz uvjete koje propisuje Zakon o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka, udovoljeno i zakonskim propisima koji reguliraju zaštitu na radu i ako su radnici bili na primjeren način unaprijed obaviješteni o takvoj mjeri te ako je Centar informirao radnike prije donošenja odluke o postavljanju sustava videonadzora.

Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje

Članak 22.

Centar je dužan omogućiti radnicima obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje sukladno mogućnostima i potrebama rada, a radnik je dužan sudjelovati u obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju na koje je upućen.

Članak 23.

Radnik koji je od strane Centra upućen na obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na naknadu troškova obrazovanja i pravo na plaćeni dopust.

IV. RADNO VRIJEME

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 24.

(1) Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno i obavlja se u pravilu u jednoj smjeni od ponedjeljka do petka s početkom u 7:30 sati i završetkom u 15:30 sati.

(2) Nepuno radno vrijeme je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(3) Ravnatelj može pisanom odlukom odrediti nejednaki raspored radnog vremena, klizno radno vrijeme ili rad u smjenama ukoliko za to postoje opravdani razlozi, pri čemu je dužan pridržavati se odredbi Zakona o radu.

(4) O odluci iz prethodnog stavka poslodavac je dužan obavijestiti radnike najmanje tjedan dana prije početka primjene odluke.

Prekovremeni rad

Članak 25.

(1) Ravnatelj ima pravo odrediti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla ili druge prijeke potrebe.

(2) U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan raditi duže od punog radnog vremena, najviše 10 (deset) sati tjedno.

Pripravnost

Članak 26.

(1) Radnici se obvezuju odazvati pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se ne nalaze na mjestu na kojem se njihovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac. Vrijeme provedeno u pripravnosti ne smatra se radnim vremenom.

(2) Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuju se ugovorom o radu.

(3) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 27.

- (1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta.
- (2) Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, Centar će iznimno radniku omogućiti da radi dnevno kraće za 30 minuta.

Dnevni i tjedni odmor

Članak 28.

- (1) Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.
- (2) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno, a dani tjednog odmora su, u pravilu, subota i nedjelja.

Godišnji odmor

Članak 29.

- (1) Radnik ima pravo za svaku kalendarsku godinu na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna. Osnovica za izračun godišnjeg odmora iznosi 20 radnih dana.
- (2) Maloljetni radnik i radnik koji je osoba s invaliditetom imaju pravo za svaku kalendarsku godinu na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana (25 radnih dana).
- (3) Slijepi radnik ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od 6 tjedana (30 radnih dana).
- (4) U trajanje godišnjeg odmora uračunavaju se radni dani, a dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni zakonom, dani plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (5) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na osnovice za izračun godišnjeg odmora iz stavaka 1. i 2. dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

a) prema dužini radnog staža:

- | | |
|-----------------------|---------------|
| - od 1 do 3 godina: | 1 radni dan |
| - od 3 do 5 godina: | 2 radna dana |
| - od 5 do 10 godina: | 3 radna dana |
| - od 10 do 15 godina: | 4 radna dana |
| - od 15 do 20 godina: | 5 radnih dana |
| - od 20 do 25 godina: | 6 radnih dana |
| - od 25 do 30 godina: | 7 radnih dana |
| - više od 30 godina: | 8 radnih dana |

b) prema složenosti poslova:

- | | |
|--|---------------|
| - za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje četiri godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij: | 5 radnih dana |
|--|---------------|

- poslovi za koje je uvjet završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij: 4 radna dana
 - poslovi za koje je uvjet završeno srednjoškolsko obrazovanje: 3 radna dana
- c) prema posebnim socijalnim uvjetima i obvezama vezanim uz roditeljstvo roditelju, posvojitelju ili skrbniku:
- za jedno maloljetno dijete: 2 radna dana
 - za dvoje i više maloljetne djece: 3 radna dana
 - za svako dijete s teškoćama u razvoju: 3 radna dana
- d) osobe s invaliditetom upisane u očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom, osobe s najmanje 70% tjelesnog oštećenja i branitelji Domovinskog rata: 2 radna dana.

(6) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana niti manje od četiri tjedna neovisno o broju obračunatih dana godišnjeg odmora.

(7) Iznimno od ograničenja iz prethodnog stavka, radnici ostvaruju pravo na godišnji odmor u trajanju od najviše 35 radnih dana pod uvjetima iz kolektivnog ugovora.

(8) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se radniku prema kriterijima koje ispunjava na dan donošenja odluke o korištenju godišnjeg odmora, osim u slučaju iz stavka 5. podstavka a) ovog članka (dužina radnog staža), u kojem slučaju se ukupnim radnim stažom smatra radni staž koji će biti navršen do isteka kalendarske godine za koju radnik koristi godišnji odmor.

(9) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ima pravo na godišnji odmor kao radnik koji radi u punom radnom vremenu.

Članak 30.

Radnik se ne može odreći prava na korištenje godišnjeg odmora, ono mu se ne može uskratiti niti mu se može isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora (osim u slučaju prestanka radnog odnosa), a sporazum o odricanju prava na korištenje godišnjeg odmora i o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora je ništetan.

Članak 31.

(1) Radnik može godišnji odmor koristiti u dva ili više dijelova u dogovoru sa Centrom.

(2) Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje ravnatelj Centra najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, a pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjih odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada, potrebe i želje radnika te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

(3) Do donošenja rasporeda korištenja godišnjih odmora može se odobriti korištenje godišnjeg odmora na pojedinačni zahtjev radnika.

(4) Centar je dužan najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 32.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 radnih dana u slučajevima i u trajanju određenom kolektivnim ugovorom.

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

(3) Ako slučaj temeljem kojeg radnik ima pravo na plaćeni dopust nastane dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida i radnik koristi plaćeni dopust.

Članak 33.

(1) Uz pravo na plaćeni dopust iz prethodnog članka, radnik koji je upućen od strane Centra na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine za potrebe obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja i to:

- a) 10 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, pravosudnog ispita i državnog stručnog ispita
- b) 5 radna dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima i
- c) 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina.

(2) Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje tog ispita radnik ma pravo na plaćeni dopust u trajanju od sedam radnih dana.

Neplaćeni dopust

Članak 34.

(1) Centar može radniku na njegov pismeni zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust), ako taj dopust ne utječe na nesmetano odvijanje procesa rada.

(2) Radnik u pisanom zahtjevu mora navesti razloge zašto mu je potreban neplaćeni dopust jer mu se u protivnom neplaćeni dopust neće odobriti.

(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine za potrebe stručnog usavršavanja ili obrazovanja na koje ga nije uputio poslodavac i koje nije u vezi s poslovima koje radnik obavlja, njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca i to:

- za polaganje završnog ispita: 5 radnih dana
- za polaganje ispita po predmetu: 1 radni dan

Odsutnost s posla

Članak 35.

(1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla dva dana u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

(2) Pravo na odsutnost s posla radnik može koristiti na način da ode ranije s posla, da dođe kasnije na posao ili da izostane cijeli dan s posla.

(3) O potrebi korištenja prava radnik treba obavijestiti poslodavca odnosno svog rukovoditelja ili u slučaju hitnosti bilo kojeg drugog radnika.

(4) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla smatra se vremenom provedenim na radu (za ispunjeni fond radnog vremena za taj tjedan odnosno mjesec i sl.).

(5) Za vrijeme odsutnosti s rada radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

VI. PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 36.

Plaće, naknade plaće i ostala materijalna davanja isplaćuju se u skladu sa zakonskim propisima, kolektivnim ugovorom, drugim propisima i općim aktima.

Plaća

Članak 37.

(1) Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do 15. dana u mjesecu.

(2) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

(3) Osnovnu bruto plaću čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

(4) Osnovica za izračun plaće određena je kolektivnim ugovorom i njegovim dodacima.

(5) Dodaci na osnovnu plaću su uvećanja i to:

a) za rad noću	40%
b) za prekovremeni rad	50%
c) za rad subotom	25%
d) za rad nedjeljom	50%
e) za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom i rad na dan Uskrsa	150%
f) za smjenski rad	10%
g) za dvokratni rad s prekidom od 90 minuta i duže	10%.

(6) Osnovna plaća uvećava se radniku:

a) koji ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec.) za	5%
b) koji ima znanstveni stupanj magistra znanosti za	8%
c) radniku koji ima znanstveni stupanj doktora znanosti za	15%.

(7) Smjenski rad je rad kod kojeg dolazi do izmjene zaposlenika na istim poslovima i istom mjestu rada tako da zaposlenik prema utvrđenom radnom vremenu rad obavlja u prijednevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna ili mjeseca.

(8) Naknada za smjenski rad iz stavka 5. podstavak f) ovoga članka isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

(9) Noćni rad je rad radnika u vremenu od 22 sata do 6 sati idućega dana.

(10) Radniku koji ima pet godina do starosne mirovine, roditelju s djetetom do tri godine i samohranom roditelju ne može se odrediti rad noću bez njihova pisanog pristanka.

(11) U Centru nema tajnosti plaća.

Članak 38.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 85% plaće utvrđene za poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu.

Naknada plaće

Članak 39.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:
- a) godišnjeg odmora
 - b) plaćenog dopusta
 - c) državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
 - d) obrazovanja i stručnog usavršavanja na koje je upućen od strane Centra
 - e) obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti
 - f) prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Centra ili zbog drugih okolnosti za koje radnik ne odgovara
 - g) drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom Centra.
- (2) Za vrijeme odsutnosti s rada zbog bolovanja do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 85% njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85% njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika.
- (3) Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu plaća u visini od 100% njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije početka bolovanja.

Regres

Članak 40.

- (1) Svaki radnik koji u tekućoj godini koristi barem razmjerni dio godišnjeg odmora ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.
- (2) Regres se isplaćuje jednokratno najkasnije do 15. srpnja tekuće godine, a radnicima koji se kasnije zaposle ili zbog duljeg bolovanja, roditeljskog dopusta i sl. nisu u to vrijeme na poslu, regres se isplaćuje najkasnije sedam dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ima pravo na puni iznos regresa kao radnici koji rade u punom radnom vremenu.

Otpremnina pri odlasku u mirovinu

Članak 41.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada otpremnina u iznosu određenim kolektivnim ugovorom.

Pomoć

Članak 42.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučajevima i u visini određenoj kolektivnim ugovorom.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 43.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje pripada mu naknada troškova prijevoza, dnevnica i naknada troškova smještaja, pod uvjetima i u visini određenoj kolektivnim ugovorom.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 44.

Radnik ima pravo na naknadu troška prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla sukladno kolektivnom ugovoru.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 45.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa prema poreznim pravilima.

Jubilarna nagrada

Članak 46.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za rad pod uvjetima i u visini određenoj kolektivnim ugovorom.

Dar u prigodi Dana sv. Nikole

Članak 47.

Radniku koji je roditelj djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole u visini određenoj kolektivnim ugovorom.

Božićnica

Članak 48.

Svim radnicima Centra pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u jednakom iznosu (božićnica) u visini određenoj kolektivnim ugovorom.

Sistematski pregledi

Članak 49.

Radnici imaju pravo na sistematski pregled pod uvjetima i na način određen kolektivnim ugovorom.

Ostala materijalna prava

Članak 50.

Radnicima pripadaju sva ostala materijalna prava i dodaci na plaću sukladno kolektivnom ugovoru.

VII. POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Članak 51.

(1) Centar je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen diskriminaciji niti uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

(2) 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 sa Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom i posebnim zakonima.

Članak 52.

(1) Radnik koji smatra da je na bilo koji način uznemiravan ili diskriminiran ima pravo osobi ovlaštenoj za primanje pritužbi podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

(2) Osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika je osoba koju za to ovlasti ravnatelj Centra (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).

Članak 53.

Ovlaštena osoba dužna je najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene okolnostima pojedinog slučaja radi sprječavanja nastavka diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Članak 54.

(1) U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe ovlaštena osoba saslušat će radnika koji je podnio pritužbu, osobu protiv koje je pritužba podnijeta, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja ili diskriminiranja te po potrebi izvesti i druge dokaze radi utvrđivanja relevantnih činjenica te o svim radnjama sastaviti zapisnik.

(2) Saslušanju radnika može prisustvovati njegov punomoćnik.

(3) Zapisnik potpisuju ovlaštena osoba, radnik koji je podnio pritužbu, osoba protiv koje je pritužba podnesena, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku.

(4) Radnik koji je podnio pritužbu i osoba protiv koje je ona podnesena mogu prije potpisivanja zapisnika u njega unijeti svoje primjedbe.

(5) Ako radnik koji je podnio pritužbu i osoba protiv koje je ona podnesena odbiju potpisati zapisnik, ovlaštena osoba će to navesti u zapisniku i ovjeriti svojim potpisom.

Članak 55.

(1) Ako ravnatelj ili ovlaštena osoba u roku od osam dana od zaprimanja pritužbe ne poduzmu mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja odnosno diskriminiranja ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, odnosno diskriminiran ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

(2) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Centar zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Centru i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Centar u roku od osam dana od dana prekida rada.

(3) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koju bi ostvario da je radio.

Članak 56.

(1) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

(2) Ovisno o okolnostima slučaja i o težini povrede dostojanstva radnika, ovlaštena osoba može ravnatelju Centra predložiti poduzimanje neke od mjera iz članka 64. stavka 1. i 2. ovog Pravilnika.

Članak 57.

(1) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni.

(2) Ovlaštena osoba dužna je upozoriti sve osobe koje sudjeluju u postupku rješavanja pritužbe na dužnost čuvanja tajne u odnosu na sve podatke i isprave koje su im učinjene dostupnim tijekom ili u vezi s postupkom zaštite dostojanstva radnika.

VIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 58.

(1) Naknada štete koju radnik na radu ili u svezi s radom uzrokuje Centru smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno ako:

- se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u Centru ili
- je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila ili
- je radnik osoba s invaliditetom, stariji radnik ili samohrani roditelj ili skrbnik ili
- se radi o manjoj šteti.

(2) Smanjenje naknade štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje 20%, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 59.

(1) Radnik koji smatra da mu je odlukom ravnatelja ili osobe koja je po ovlaštenju ravnatelja donijela odluku o pravima i obvezama radnika povrijeđeno pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo ili ako mu odluka nije dostavljena, od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od Centra ostvarenje toga prava (zahtjev za zaštitu prava).

(2) O zahtjevu za zaštitu prava odlučuje Upravno vijeće.

(3) Upravno vijeće dužno je o zahtjevu za zaštitu prava odlučiti u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava.

(4) Na sjednici na kojoj se odlučuje o zahtjevu za zaštitu prava može se uzeti očitovanje osobe koja je donijela pobijanu odluku.

(5) Ukoliko Centar u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva za zaštitu prava ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Dostava

Članak 60.

(1) Odluke o otkazu i odluke povodom radnikovog zahtjeva za ostvarivanje prava iz radnog odnosa radniku se dostavljaju neposrednim uručenjem, uz naznaku datuma uručenja i uz potpis radnika kojom potvrđuje primitak pismena.

(2) Ako radnik odbije primiti pismeno, pismeno mu se ostavlja na radnom mjestu i o tome se sačinjava službena zabilješka koja sadrži datum pokušane dostave, razloge odbijanja primitka te potpis osobe koja je uručivala pismeno i drugih osoba ako su bile prisutne.

(3) U slučaju iz prethodnog stavka pismeno se smatra dostavljenim danom kada je pismeno ostavljeno radniku na radnom mjestu.

(4) Ukoliko zbog odsutnosti radnika s rada pismeno nije moguće radniku dostaviti na radnom mjestu, dostava se obavlja putem ovlaštenog dostavljača ili preporučenom poštom s povratnicom na posljednju adresu koju je radnik prijavio Centru.

(5) U slučaju da radnik odbije primiti pismeno ili nije zatečen na prijavljenoj adresi ili je adresa nepoznata ili je pokušaj dostave neuspješan pa se zbog toga dostava nije mogla obaviti na način iz stavka 4. ovog članka, dostava će se obaviti stavljanjem pismena na oglasnu ploču Centra s naznakom datuma stavljanja na oglasnu ploču. Radnika se dodatno može na e-mail obavijestiti o činjenici stavljanja i o datumu stavljanja pismena na oglasnu ploču.

(6) U slučaju iz prethodnog stavka, dostava se smatra izvršenom istekom trećega dana od dana stavljanja pismena na oglasnu ploču Centra.

(7) Ako radnik ima punomoćnika, pismena se dostavljaju punomoćniku preporučenom pošiljkom s povratnicom.

(8) Ako je Centru poznato da radnik boravi na adresi koju radnik nije prijavio Centru dužan je prije stavljanja pismena na oglasnu ploču pokušati dostavu i na tu adresu.

(9) Ako dostava pismena punomoćniku ostane neuspješna zbog promjene adrese, a nova adresa je nepoznata ili iz drugog razloga, dostava će se obaviti stavljanjem pismena na oglasnu ploču Centra s naznakom datuma stavljanja na oglasnu ploču i smatra se izvršenom istekom trećega dana od dana stavljanja pismena na oglasnu ploču Centra.

Dostava ostalih odluka, akata, općih akata i dr.

Članak 61.

(1) Ostale odluke, potvrde, isprave, akati i druga pismena koje Centar upućuje radniku, mogu se dostaviti radniku na način propisan u članku 60. ovog Pravilnika ili u elektroničkom obliku na radnikovu službenu e-mail adresu, pod uvjetom da se mogu ispisati i pohraniti ako poslodavac ima dokaz da je pismeno dostavio.

(2) Pismena iz prethodnog stavka koja se dostavljaju u elektroničkom obliku mogu se uputiti na radnikovu privatnu e-mail adresu ako ju je radnik dao poslodavcu i ako je dao izjavu da ima mogućnost ispisati je i ako poslodavac ima dokaz da je pismeno dostavio.

(3) Dostava općih informacija, odluka koje se tiču svih, a ne samo pojedinih radnika, pravilnika o radu i drugih općih akata, kolektivnih ugovora i njegovih promjena obavlja se prvenstveno elektroničkim putem (na e-mail adresu, ili na drugi način određen ovim Pravilnikom kojim se specifično regulira dostava tih akata, odnosno na način propisan posebnim propisom ili samim aktom.

(4) Za dostavu općih informacija, odluka koje se tiču svih radnika, općih akata i drugih akata iz stavka 3. ovoga članka, pored dostave iz prethodnog stavka može se koristiti objava na oglasnoj ploči poslodavca, web stranicama Centra i na intranetu.

(5) Dostava općih informacija, odluka koje se tiču svih radnika, općih akata i drugih akata iz stavka 3. ovoga članka smatra se valjanom ako je učinjena na bilo koji način opisan u stavku 3. i 4. ovoga članka.

X. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 62.

(1) Radnik koji svojom krivnjom ne izvršava obveze iz radnog odnosa, čini povredu radne obveze.

(2) Zbog kršenja obveze iz radnog odnosa radniku se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- usmeno upozorenje na obvezu iz radnog odnosa
- pisano upozorenje na obvezu iz radnog odnosa
- otkaz ugovora o radu sukladno odredbama Zakona o radu.

(3) Vrsta mjere koja se za povredu radne obveze radnika primjenjuje ovisi o učestalosti i intezitetu počinjene povrede, nastaloj šteti i okolnostima slučaja.

Članak 63.

(1) Povrede obveza iz radnog odnosa mogu biti lake i teške povrede obveza iz radnog odnosa:

a) Lakom povredom obveze iz radnog odnosa smatra se osobito:

1. učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla
2. neopravdano kašnjenje na posao preko jedan sat
3. učestalo prekoračenje vremena propisanog za odmor (stanku)
4. neobavješćivanje poslodavca o spriječenosti dolaska na posao zbog privremene nesposobnosti za rad bez opravdanog razloga.

b) Teškom povredom obveze iz radnog odnosa smatra se osobito:

1. neopravdan izostanak s posla
2. tri puta izrečena kazna za lake povrede iz radnog odnosa počinjene u razdoblju od 2 godine
3. otuđenje te oštećenje ili uništenje imovine Centra namjerno ili krajnjom nepažnjom
4. dolazak na posao pod utjecajem alkohola, droga ili drugih sredstava ovisnosti ili dovođenje pod utjecaj alkohola, droga ili drugih sredstava ovisnosti za vrijeme radnog vremena ili odbijanje testiranja na alkohol ili droge
5. višekratno odbijanje izvršenja naloga nadređenog radnika bez opravdanog razloga
6. zlouporaba korištenja privremene nesposobnosti za rad
7. neizvršavanje ili nepravodobno izvršavanje radnog zadatka zbog čega se znatnije ometa proces rada ili zbog čega nastane ili može nastati veća šteta za Centar

8. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije ili drugih elementarnih nepogoda
9. zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja
10. raspolaganje sredstvima Centra protivno zakonu, drugom propisu, općem aktu ili financijskom planu
11. krivotvorenje odluka ili druge dokumentacije
12. neizvršavanje pravomoćne sudske odluke iz radnog odnosa
13. povreda propisa i općih akata o zaštiti podataka
14. povreda pravila o čuvanju poslovne i profesionalne tajne
15. svaka druga radnja radnika Centra koja u danim okolnostima šteti poslovnom interesu i ugledu Centra ili je ta radnja prouzrokovala veću materijalnu štetu Centru
16. fizički napad te verbalno vrijeđanje i omalovažavanje drugih radnika za vrijeme radnog vremena.

(2) O odgovornosti radnika za povredu radne obveze odlučuje ravnatelj Centra. Pri ocjeni težine povrede radne obveze ravnatelj Centra će razmotriti okolnosti slučaja, radne sposobnosti i dosadašnji način ispunjavanja radnih obveza, kao i odgovornost radnika prema izvršenju radnih obveza.

Članak 64.

(1) U slučaju lake povrede radne obveze radniku će se izreći usmeno ili pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka povrede te obveze.

(2) Teške povrede radne obveze iz članka 63. stavka 1. točke b) ovog Pravilnika predstavljaju osnovu za redovni ili izvanredni otkaz ugovora o radu, ovisno o okolnostima i težini povrede.

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

(4) Ako radnik nakon usmenog ili pisanog upozorenja nastavlja s istom povredom obveze iz radnog odnosa ili počini drugu povredu može mu se redovito otkazati ugovor o radu.

(5) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika Centar je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Centra da to učini.

(6) Odluku o otkazu donosi ravnatelj Centra i odluka se dostavlja radniku u pisanom obliku.

(7) Protiv odluke o otkazu radnik može podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku od 15 dana, računajući od dana primitka odluke o otkazu.

(8) Zahtjev za zaštitu prava iz prethodnog stavka podnosi se putem ravnatelja Centra na odlučivanje Upravnom vijeću.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 65.

Ugovor o radu prestaje u skladu s odredbama Zakona o radu.

Članak 66.

(1) Radnici imaju pravo na otpremninu pod uvjetima i na način određen Zakonom o radu, odnosno kolektivnim ugovorom.

- (2) Iznimno od stavka 1. ovog članka radniku pripada povlaštena otpremnina pod uvjetima i u iznosu određenim kolektivnim ugovorom.
- (3) Otpremnina se isplaćuje na način i u roku utvrđenim kolektivnim ugovorom.
- (4) Kao staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca.
- (5) Odredbe stavaka 1. do 3. ovog članka ne odnose se na ravnatelja Centra.

XII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 67.

Ovaj Pravilnik o radu mijenja se i dopunjuje na način propisan za njegovo donošenje.

Članak 68.

- (1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Centra.
- (2) Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Centra za profesionalnu rehabilitaciju Osijek (KLASA: 012-04/22-01/07, URBROJ: 2158-88-01/1-22-03 od 28. rujna 2022. godine) sa svim izmjenama i dopunama.

KLASA: 007-01/23-02/03
URBROJ: 2158-88-02-23-05

Osijek, 18. srpnja 2023. godine

**PREDSJEDNICA
UPRAVNOG VIJEĆA**
Ana-Marija Hampovčan, mag. iur., v. r.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Centra 18. srpnja 2023. godine, a stupio je na snagu 26. srpnja 2023. godine.

RAVNATELJ
Damir Junušić, prof., v. r.