Na temelju članka 211. Zakona o socijalnoj skrbi („Narodne novine“ broj 18/22., 46/22., 119/22., 71/23. i 156/23.) i članka 68. Statuta Centra za odgoj i obrazovanje Lug, a nakon provedenog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, Upravno vijeće Centra za odgoj i obrazovanje Lug, uz prethodnu suglasnost Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike KLASA:550-06/24-01/157 URBROJ:524-08-01-01/7-24-3 od 22. listopada 2024. godine na sjednici održanoj dana 07. studenog 2024. godine donijelo je

PRAVILNIK O RADU
CENTRA ZA ODGOJ I OBRAZOVANJE LUG

DIO PRVI

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika iz radnog odnosa u Centru za odgoj i obrazovanje Lug (u daljnjem tekstu: Centar) i u vezi s radnim odnosom te ostala pitanja važna za rad u Centru, a osobito se uređuje:

- prava i obveze iz radnog odnosa
- sklapanje i prestanak ugovora o radu
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika
- postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika i zaštite od uznemiravanja
- organizacija rada i raspored radnog vremena
- odmori i dopusti
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad
- plaće
- naknada štete
- razlozi za otkaz ugovora o radu
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa
- mjere kontrole.

(2) Ovaj Pravilnik neposredno se primjenjuje na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu sa Centrom, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drukčije uređeni ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

(3) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, odnose se na jednak način na muški i ženski rod.

(4) Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Zakona o socijalnoj skrbi, drugih zakona i podzakonskih propisa, kolektivnih ugovora te ugovora o radu.

Primjena najpovoljnijeg prava

Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, Statutom Centra, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Centra, kolektivnim ugovorom ili zakonima, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Pružanje informacija radnicima

Članak 3.

(1) Prije stupanja radnika na rad radniku se mora omogućiti uvid u odredbe ovog Pravilnika te organizaciju rada, uključujući i unutarnje ustrojstvo i pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.

(2) Centar je obvezan na prikladan način radnicima učiniti dostupnim propise o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i ovaj Pravilnik, objavom poveznice na ove propise na svojoj mrežnoj stranici te objavom mjesta i vremena za izvršenje uvida u ove propise na oglasnoj ploči Centra.

DIO DRUGI

ORGANIZACIJA RADA

Opći akt o organizaciji rada

Članak 4.

Posebnim općim aktom Centra utvrđuje se organizacija rada, unutarnji ustroj i sistematizacija radnih mjesta u Centru, poslovi pojedinog radnog mjesta te posebni uvjeti koje moraju ispunjavati osobe koje sklapaju ugovor o radu sa Centrom.

Voditelji ustrojstvenih jedinica i druga radna mjesta

Članak 5.

(1) Ustrojstvenim jedinicama Centra rukovode njihovi voditelji.

(2) Općim aktom Centra kojim se uređuje unutarnji ustroj i sistematizacija radnih mjesta određuje se naziv radnih mjesta u čijem je opisu rukovođenje ustrojstvenim jedinicama Centra.

(3) Općim aktom Centra uređuje se i unutarnje ustrojstvo i sistematizacija radnih mjesta na kojima poslove obavljaju radnici koji nisu voditelji ustrojstvenih jedinica.

DIO TREĆI

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa u Centru

Članak 6.

(1) Radni odnos u Centru zasniva se ugovorom o radu, u skladu s odredbama Zakona o radu, drugih zakona i ovog Pravilnika.

(2) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme i obvezuje ugovorne strane dok ne prestane na jedan od načina određenih Zakonom o radu.

(3) Ugovor o radu iz stavka 2. ovog članka sklapa se na temelju provedenog javnog natječaja.

(4) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, pod uvjetima i na način koji su propisani Zakonom o radu.

(5) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi u Centru i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 7.

(1) Ugovor o radu u ime Centra potpisuje ravnatelj Centra.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ugovor o radu s ravnateljem Centra potpisuje predsjednik Upravnog vijeća.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 8.

(1) Za svako radno mjesto Centar utvrđuje posebne uvjete za sklapanje ugovora o radu, a odnose se na: vrstu i stupanj obrazovanja, radno iskustvo u obavljanju određenih poslova, položen stručni ispit, potrebna znanja i vještine i slično.

(2) Centar ne može zaključiti ugovor o radu s radnikom koji ne ispunjava uvjete propisane zakonom i propisima donesenim na temelju zakona.

(3) Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti Centar o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

(4) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Centar može uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove liječničkog pregleda snosi Centar.

DIO ČETVRTI

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Sredstva rada i mjesto rada

Članak 9.

Centar je obvezan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Upoznavanje s opasnostima

Članak 10.

(1) Centar je obvezan radnika upoznati s opasnostima posla koji radnik obavlja.

(2) Opasnosti iz stavka 1. ovog članka su svi uvjeti na radu i u vezi s radom koji mogu ugroziti sigurnost i zdravlje radnika.

(3) Odredba stavka 1. ovoga članaka primjenjuje se i na osobu na radu.

Procjenjivanje rizika

Članak 11.

(1) Centar je obvezan procijeniti rizike na radu.

(2) Centar je obvezan na prikladan način radnicima i osobama na radu učiniti dostupnim podatak o procijenjenim rizicima, objavom poveznice na procjenu rizika na svojoj mrežnoj stranici te objavom na oglasnoj ploči Centra mjesta i vremena za izvršenje uvida u informacije o procijenjenim rizicima.

(3) Centar je obvezan primjenjivati pravila zaštite na radu, preventivne mjere, organizirati i provoditi radne i proizvodne postupke, odnosno metode te poduzimati druge aktivnosti za sprječavanje i smanjenje izloženosti radnika utvrđenim rizicima, kako bi otklonio ili sveo na najmanju moguću mjeru vjerojatnost nastanka ozljede na radu, oboljenja od profesionalne bolesti ili bolesti u vezi s radom te kako bi na svim stupnjevima organizacije rada i upravljanja osigurao bolju razinu zaštite na radu.

(4) Centar je obvezan radnike, odnosno njihove predstavnike uključiti u postupak procjene rizika i o tome imati dokumentirane informacije.

Osposobljavanje za rad

Članak 12.

(1) Centar je obvezan osposobiti radnika za rad u skladu za zakonom kojim se uređuje sustav zaštite na radu.

(2) Centar je obvezan osposobljavanje radnika provesti i u slučaju promjene, odnosno pojave novih rizika.

(3) Centar je obvezan osposobljavanje radnika i drugih osoba prema propisu kojim se uređuje sustav zaštite na radu provoditi tijekom radnog vremena o svom trošku.

DIO PETI

POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD UZNEMIRAVANJA

Obveza zaštite dostojanstva

Članak 13.

(1) Centar je obvezan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s općim propisom o radu i posebnim zakonima.

(2) Radnik u Centru ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u vezi s obavljanjem poslova radnog mjesta na koje je raspoređen.

Postupak i imenovanje ovlaštenih osoba

Članak 14.

Postupak s pritužbama vezanim za zaštitu dostojanstva i zaštitu od uznemiravanja te imenovanje osoba ovlaštenih za rješavanje navedenih pritužbi propisani su kolektivnim ugovorom.

Odluka po postupku ispitivanja pritužbe

Članak 15.

(1) Nakon provedenog postupka ispitivanja pritužbe ovlaštena osoba koja je postupala povodom pritužbe izrađuje pisanu odluku kojom utvrđuje:

1. postojanje povrede dostojanstva radnika i predlaže ravnatelju Centra mjere zaštite dostojanstva radnika ili

2. nepostojanje povrede dostojanstva radnika.

(2) Odluka iz stavka 1. ovoga članka mora biti obrazložena.

Mjere u slučaju utvrđene povrede dostojanstva

Članak 16.

(1) Na temelju odluke kojom je utvrđena povreda dostojanstva radnika Centra ravnatelj Centra poduzima mjere radi zaštite dostojanstva radnika.
(2) Mjere radi zaštite dostojanstva radnika prema ovom Pravilniku su:

1. pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa i na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede obveza iz radnog odnosa
2. redoviti otkaz ugovora o radu zbog povrede obveza iz radnog odnosa
3. izvanredni otkaz ugovora o radu.

(3) Prilikom poduzimanja odgovarajuće mjere iz stavka 2. ovog članka potrebno je voditi računa o tome da mjera bude proporcionalna težini i naravi povrede i da ista sprječava nastavak povrede dostojanstva radnika.

(4) Uz mjere iz stavka 2. ovog članka mogu se po potrebi poduzeti i druge mjere koje sprječavaju nastavak povrede dostojanstva radnika.

DIO ŠESTI

RASPORED RADNOG VREMENA

Raspored tjednog i dnevnog radnog vremena

Članak 17.

(1) Trajanje tjednog radnog vremena propisano je kolektivnim ugovorom.

(2) Raspored sati unutar dnevnog radnog vremena određuje ravnatelj Centra pisanom odlukom.

DIO SEDMI

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 18.

Trajanje odmora u tijeku dana (stanke) propisano je kolektivnim ugovorom.

Dnevni odmor

Članak 19.

Korištenje odmora između dva uzastopna dana propisano je kolektivnim ugovorom.

Tjedni odmor

Članak 20.

Korištenje tjednog odmora propisano je kolektivnim ugovorom.

Godišnji odmor

Članak 21.

Trajanje godišnjeg odmora propisano je kolektivnim ugovorom.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 22.

Način korištenja godišnjeg odmora u dijelovima propisan je kolektivnim ugovorom.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 23.

(1) Ravnatelj Centra najkasnije do 30. lipnja tekuće godine utvrđuje raspored korištenja godišnjeg odmora.

(2) Prijedlog rasporeda korištenja godišnje odmora u Centru ravnatelj Centra utvrđuje na temelju obrazaca plana korištenja godišnjih odmora koje svojim prijedlozima popunjavaju radnici.

(3) Pri izradi plana korištenja godišnjeg odmora u Centru ravnatelj Centra obvezan je voditi brigu o potrebama i željama radnika, vodeći računa o potrebama organizacije rada u Centru.

(4) U skladu sa stavkom 3. ovoga članka, prijedlog rasporeda godišnjeg odmora mora osigurati da u svakom trenutku u Centru bude prisutan dovoljan broj radnika potreban za normalno i redovito odvijanje procesa rada.

(5) Prilikom utvrđivanja broja radnika koji su potrebni za normalno i redovito odvijanje procesa rada potrebno je voditi računa i o njihovim kvalifikacijama.

(6) Ravnatelj Centra donosi raspored korištenja godišnjeg odmora u Centru nakon prethodnog savjetovanja o prijedlogu rasporeda korištenja godišnjeg odmora sa radničkim vijećem / sindikalnim povjerenikom.

Plaćeni i neplaćeni dopust

Članak 24.

Plaćeni i neplaćeni dopust na koji radnik u Centru ima pravo prema Zakonu o radu i kolektivnom ugovoru odobrava ravnatelj Centra na temelju pisanog zahtjeva radnika.

DIO OSMI

ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Obavijest o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 25.

(1) Radnik je obvezan Centru, što je moguće prije, dostaviti obavijest o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana obvezan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

(2) Ako radnik u Centru zbog opravdanog razloga nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, obvezan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

DIO DEVETI

PLAĆA

Određivanje plaće i materijalnih prava

Članak 26.

Radnik u Centru ostvaruje pravo na plaću i ostala materijalna prava u skladu s primjenjivim zakonima i kolektivnim ugovorima.

DIO DESETI

NAKNADA ŠTETE

Obveza prijave štete

Članak 27.

(1) Radnik je Centru obvezan prijaviti prouzročenu štetu.

(2) Radnik prijavu iz stavka 1. ovog članka podnosi ravnatelju Centra.

Postupanje povodom prijave

Članak 28.

(1) Ravnatelj Centra obvezan je povodom prijave utvrditi sljedeće:

- je li šteta prouzročena namjerno ili zbog krajnje nepažnje
- osobu koja je prouzročila štetu, ako radnik ili osoba na radu koja je prijavila štetu nije ujedno i osoba koja je prouzročila štetu
- druge okolnosti važne za donošenje odluke.

(2) Ravnatelj Centra prikupit će potrebne podatke od podnositelja prijave i drugih radnika koji bi mogli imati saznanja o činjenicama iz stavka 1. ovog članka.

(3) Ako je šteta Centru počinjena povredom pravila zaštite na radu, ravnatelj Centra obvezan je o nastupu štete obavijestiti ovlaštenika poslodavca za provođenje zaštite na radu, stručnjaka zaštite na radu i povjerenika radnika za zaštitu na radu.

(4) Osobe iz stavka 3. ovog članka dužne su, u skladu sa svojim ovlastima iz zakona kojim se uređuje sustav zaštite na radu i posebnim općim aktom Centra kojim se uređuje provođenje zaštite na radu ravnatelju Centra pružiti potrebnu pomoć u utvrđivanju okolnosti iz stavka 1. ovog članka.

(5) Ravnatelj Centra obvezan je dokumentirati radnje koje su poduzete povodom postupanja po prijavi.

Utvrđivanje visine štete

Članak 29.

(1) Visina imovinske štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti imovine.

(2) Ako visinu štete nije moguće utvrditi na način iz stavka 1. ovog članka, šteta se utvrđuje procjenom.

(3) Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Odluka o šteti

Članak 30.

Odluku o obvezi naknade štete donosi ravnatelj Centra ili osoba koju on ovlasti, uz obrazloženje.

Odgovornost Centra za naknadu štete

Članak 31.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Centar je obvezan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

(2) Napad korisnika neovisno gdje se i u koje vrijeme dogodio te svaki napad treće osobe učinjen na radu ili za vrijeme rada i u svezi s radom, smatra se štetom u smislu odgovornosti Centra za naknadu štete radniku.

(3) Štetom u smislu stavka 1. ovog članka smatra se i napad korisnika na radnika Centra od kojeg radnik nije imao fizičke ozljede, a radilo se o ozbiljnoj prijetnji, učestalom uznemiravanju, onemogućavanju kretanja i slično, a što je prouzročilo reakcije koje proizlaze iz osjećaja straha i osobne ugroženosti.

Šteta nastala povredom prava iz radnog odnosa

Članak 32.

Pravo na naknadu štete odnosi se i na štetu koju je Centar uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

DIO JEDANAESTI

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Odlučivanje o gospodarskim i socijalnim pravima i interesima radnika

Članak 33.

Radnici u Centru imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima koji su propisani Zakonom o radu.

DIO DVANAESTI

RAZLOZI ZA OTKAZ UGOVORA O RADU

Povrede obveza iz radnog odnosa

Članak 34.

Radnik u Centru krši obveze iz radnog odnosa osobito u sljedećim slučajevima:

- neopravdani izostanak s posla tri dana
- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla bez odobrenja

- neopravdano napuštanje radnog mjesta tijekom radnog vremena izvan stanke
- napuštanje radnih prostorija bez odobrenja ili opravdanog razloga
- neovlaštena upotreba prostorija, opreme i sredstava Centra za obavljanje posla
- nepravovremeno, nesavjesno i neredovito obavljanje poslova povjerenih radniku ili utvrđenih ugovorom o radu
- pušenje na mjestu gdje je pušenje zabranjeno ili u prostorijama u kojima postoji povećana opasnost od požara
- propuštanje vođenja evidencije i dokumentacije u skladu sa zakonom kojim se određuje djelatnost socijalne skrbi i podzakonskim propisom
- nepoštivanje ili povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je mogla nastupiti ili je nastupila štete
- diskriminacija radnika u Centru, posjetitelja i korisnika Centra na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije
- svako uznemiravanje, spolno uznemiravanje i drugi oblici povrede dostojanstva radnika u Centru, posjetitelja i korisnika Centra
- zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlaštenja koja su radniku dana ili utvrđena ugovorom o radu
- uzrokovanje imovinske štete na sredstvima Centra s namjerom ili iz krajnje nepažnje
- izbjegavanje provođenja mjera kontrole pri ulasku ili izlasku iz poslovnih prostorija Centra s ciljem sprječavanja otuđenja imovine Centra te kontrole uporabe uređaja i opreme Centra radi sprečavanja nastanka imovinske štete Centra
- nepoštivanje odredbe zakona o radu i kolektivnog ugovora o obveznom liječničkom pregledu radnika u Centru koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada.

Osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa

Članak 35.

(1) Osobito teškom povredom iz radnog odnosa u Centru smatraju se:

- neopravdani izostanak s posla više od tri dana
- odbijanje izvršenja poslova radnog mjesta utvrđenog ugovorom o radu
- unošenje alkohola i opojnih droga u prostorije Centra
- konzumiranje opojne droge ili alkohola na radnom mjestu
- povreda zakonske zabrane natjecanja sa Centrom
- obavljanje poslova tijekom bolovanja kojima se otežava ozdravljenje
- sudjelovanje u nezakonitom štrajku
- verbalno ili fizičko nasilje prema drugom radniku Centra, članu upravljačkog tijela Centra, korisniku Centra ili posjetitelju Centra
- poticanje na nasilje prema drugom radniku Centra, članu upravljačkog tijela Centra, korisniku Centra ili posjetitelju Centra
- iznošenje ili pronošenje klevete prema drugom radniku Centra, ravnatelju Centra, članu upravljačkog tijela Centra, korisniku Centra ili posjetitelju Centra
- nanošenje s namjerom ili iz krajnje nepažnje znatne imovinske štete na sredstvima Centra

- neovlašteno iznošenje imovine i dokumentacije Centra izvan radnih prostorija Centra
- odbijanje prekovremenog rada kada je isti moguće odrediti prema zakonu o radu i kolektivnim ugovorima
- povreda obveze čuvanja poslovne tajne utvrđene zakonima, Statutom i općim aktima Centra
- povreda obveze čuvanja profesionalne tajne utvrđene zakonima, Statutom i općim aktima Centra
- povreda obveze čuvanja drugih osobnih podataka radnika u Centru i korisnika, protivno propisima kojima se uređuje zaštita osobnih podataka
- zlouporaba položaja ili prekoračenja ovlaštenja koja su dana radniku ili utvrđena ugovorom o radu, s ciljem pribavljanja imovinske koristi ili kojim je pribavljena imovinska korist
- postojanje razloga zbog kojih se radnik ne može primiti u radni odnos u djelatnosti socijalne skrbi, niti obavljati poslove u djelatnosti socijalne skrbi, sukladno odredbama zakona o socijalnoj skrbi
- svaka druga povreda radnih obveza iz rada i u vezi s radom koju u postupku utvrđivanja odgovornosti Centar ocijeni kao osobito tešku povredu radne obveze.

(2) Drugom osobito važnom činjenicom smatra se:

- gubitak ovlaštenja za rad stručne osobe u Centru
- određivanje istražnog zatvora
- upućivanje na izdržavanje kazne zatvora
- dovođenje nadležne osobe u Centru u zabludu o zdravstvenom stanju radnika, ako je isto bitno za obavljanje poslova radnog mjesta
- gruba povreda ugleda i časti Centru
- svaka druga osobito važna činjenica uslijed nastupa koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Postupak u povodu utvrđivanja razloga za otkaz ugovora o radu

Članak 36.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Centar je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Centar da to učini.

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

(3) U svrhu omogućivanja radnika da iznese svoju obranu, Centar će uputiti poziv radniku da u roku od pet dana kod izvanrednog otkaza, odnosno osam dana kod redovitog otkaza uvjetovanog skrivenim ponašanjem radnika dostavi i svoje pisano očitovanje.

(4) Poziv se radniku dostavlja na način propisan za dostavu pisanih odluka, a u skladu s Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

(5) Odluku o otkazu ugovora o radu donosi ravnatelj Centra.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 37.

Radnik kojem Centar u skladu s Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom otkaže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora) mora se o ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima izjasniti u roku od osam dana.

Razrješenje

Članak 38.

Na razrješenje ravnatelja Centra i na raskid ugovora o radu za obavljanje ovih poslova ne primjenjuju se odredbe ovog dijela Pravilnika koje se odnose na postupak otkazivanja u slučaju utvrđivanja razloga za otkaz ugovora o radu.

Otpremnina

Članak 39.

Radnik u Centru pravo na otpremninu ostvaruje pod uvjetima i u iznosu koji se određuju na temelju Zakona o radu i kolektivnog ugovora.

DIO TRINAESTI

OSTVARIVANJE PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 40.

(1) U ostvarivanju prava i obveza radnika temeljem radnog odnosa odlučuje Centar pisanom odlukom.

(2) Radnik koji smatra da mu je Centar povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Centra ostvarenje toga prava.

(3) O zahtjevu radnika odlučuje Upravno vijeće.

(4) Podneseni zahtjev radnika ne zadržava izvršenje odluke poslodavca.

Dostava

Članak 41.

(1) Potvrda, isprava, akt i drugo pismeno koje Centar upućuje radniku, osim odluke o otkazu ugovora o radu i odluke donesene u postupcima sudske zaštite prava iz radnog odnosa, dostavljaju se osobno radniku u radnim prostorijama Centra, tijekom njegovog radnog vremena utvrđenog rasporedom radnog vremena.

(2) Primitak odluke i pismena iz stavka 1. ovoga članka radnik potvrđuje potpisom na potvrdi o obavljenoj dostavi (u daljnjem tekstu: dostavnica), na kojoj ispisuje i datum primitka. Dostavnica može biti i u digitalnom obliku izrađena na odgovarajućem tehničkom uređaju.

(3) Ako se radnik nije u stanju potpisati, dostavljač će na dostavnici ispisati ime i prezime radnika i slovima dan primitka te staviti napomenu zašto radnik nije primitak odluke, odnosno pismena vlastoručno potpisao.
(4) Ako radnik u slučaju iz stavka 1. ovoga članka odbije primitak odluke, odnosno pismena dostavljač će to naznačiti na pismenu te ostaviti obavijest o pokušanoj dostavi, s upozorenjem da će se dostava obaviti putem oglasne ploče Centra.

(5) U slučaju iz članka 4. ovog stavka dostava će se obaviti stavljanjem pismena na oglasnu ploču Centra. Smatrat će se da je dostava obavljena istekom roka od osam dana od dana stavljanja pismena na oglasnu ploču.

(6) Odluke i pismena iz stavka 1. ovoga članka mogu se radniku dostaviti i u elektroničkom obliku, na adresu elektroničke pošte koja je radniku u Centru dodijeljena za obavljanje poslova u Centru pod uvjetima propisanim zakonom o radu.

(7) U slučaju odsutnosti radnika zbog ozljede na radu, profesionalne bolesti, ozljede i bolesti, korištenja prava na rodiljni, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s popisom o rodiljnim i roditeljskim potporama te u drugim slučajevima, odluka i pismeno iz stavka 1. ovog članka radniku se dostavlja na adresu radnika iz evidencije o radnicima koju vodi Centar, preporučenom poštom s povratnicom.

DIO ČETRNAESTI

Kontrola pri ulasku i izlasku iz Centra

Članak 42.

Radi sprečavanja nasilja, otuđenja imovine Centra, neovlaštenog otkrivanja tajne, nastanka štete na imovini Centra, unošenja alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti te iz drugih legitimnih razloga ravnatelj Centra može naložiti kontrolu radnika, korisnika i posjetitelja Centra te opreme i predmeta pri ulasku i izlasku iz poslovnih prostorija Centra

DIO PETNAESTI

ZAVRŠNA ODREDBA

Stupanje na snagu

Članak 43.

(1) Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika, prestaje se primjenjivati Pravilnik o radu, unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova i radnih mjesta od 16.12.2011. u dijelu koji se odnosi na radne odnose od članaka 1. do članka 128., a dio koji se odnosi na sistematizaciju radnih mjesta kao i Pravilnik o izmjenama i dopunama pravilnika o radu, unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova i radnih mjesta Centra za odgoj i obrazovanje Lug od 19.02.2024. godine ostaje na snazi do donošenja novog Pravilnika o unutarnjoj sistematizaciji Centra.

(2) Ovaj Pravilnik objavljuje se na oglasnoj ploči Centra, a stupa na snagu osmog dana nakon dana objave na oglasnoj ploči.

(3) Ovaj Pravilnik se može učiniti dostupnim radnicima i njegovom objavom na internim mrežnim stranicama, odnosno na zahtjev radnika dostavom elektroničkom poštom.

KLASA: 012-04/24-02/11
URBROJ: 238/27-98-01-24-2
Lug Samoborski, 07. studenog 2024. godine

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA
Marica Mikec, dipl. iur.

_____
(potpis i pečat)

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Centra dana 08.11.2024. godine i stupio je na snagu 16.11.2024. godine.

RAVNATELJICA
Nataša Grković Šola, mag. rehab.educ.

_____
(potpis i pečat)