

MULTIMEDIJALNI KULTURNI CENTAR

SPLIT – (MKC)

Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu (NN broj 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22), te članka 33. Statuta Multimedijskog kulturnog centra, na prijedlog Ravnatelja, Upravno vijeće Multimedijskog kulturnog centra na 171. sjednici održanoj dana 27. svibnja 2025. godine donosi i objavljuje

PRAVILNIK O RADU

I OPĆE ODREDBE.....	6
II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA.....	6
1. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa.....	6
2. Odluka o zasnivanju radnog odnosa.....	7
3. Sklapanje Ugovora o radu	8
4. Probni rad.....	9
5. Ugovor o radu na određeno vrijeme.....	10
6. Pripravnici i volonteri	11
6.1. Stručni ispit.....	11
7. Zaštita privatnosti radnika.....	11
8. Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika.....	13
III RADNO VRIJEME.....	17
1. Puno radno vrijeme.....	17
2. Nepuno radno vrijeme.....	17
3. Skraćeno radno vrijeme.....	17
4. Prekovremeni rad.....	18
5. Noćni rad.....	19
6. Preraspodjela radnog vremena.....	20
7. Rad u smjenama.....	20
8. Raspored radnog vremena.....	20
9. Nejednaki raspored radnog vremena.....	21
IV ODMORI I DOPUSTI.....	22
1. Stanka.....	22
2. Dnevni odmor.....	23
3. Tjedni odmor.....	23

4. Godišnji odmor.....	23
4.1. Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora.....	24
4.2. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor.....	24
4.3. Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima.....	25
4.4. Raspored korištenja godišnjeg odmora.....	25
5. Plaćeni dopust.....	26
6. Odsutnost s posla.....	28
7. Neplaćeni dopust.....	28
V ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD	
.....	29
VI ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA, POSVOJITELJA I STARATELJA.....	30
VII PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA.....	31
1. Obveze MKC-a.....	31
2. Obveze radnika.....	31
3. Stručno osposobljavanje i usavršavanje.....	32
4. Zabrana diskriminacije	33
5. Dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom	33
6. Evidencija o radnicima.....	34
VIII NAKNADA ŠTETE.....	34
IX PRESTANAK UGOVORA O RADU.....	35
1. Načini prestanka Ugovora o radu.....	35
2. Sporazum o prestanku Ugovora o radu.....	35
3. Otkaz Ugovora o radu.....	35
3.1. Redoviti otkaz	36
3.2. Redoviti otkaz radnika.....	36

3.3. Izvanredni otkazi.....	37
3.4. Redoviti otkaz Ugovora o radu na određeno vrijeme.....	38
3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijekom otkaznog roka.....	38
4. Otkazni rok.....	39
4.1. Najmanje trajanje otkaznog roka.....	39
5. Otpremnina.....	40
6. Otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora.....	40
X PLAĆE, NAKNADA PLAĆE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA.....	40
1. Opće odredbe.....	40
2. Osnovna plaća.....	41
3. Jednakost plaća žena i muškaraca.....	43
4. Stimulativni dio plaće.....	44
5. Ostale odredbe o plaći.....	44
6. Dodaci na plaću.....	44
7. Naknada plaće	45
8. Zabrana prijeboja.....	46
XI DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA.....	46
1. Regres.....	46
2. Otpremnina.....	46
3. Pomoć.....	46
4. Jubilarna nagrada.....	47
5. Dnevnic i naknada troškova putovanja.....	48
6. Naknada za trošak prijevoza.....	48
7. Naknada za korištenje privatnog automobila.....	49
8. Osiguranje.....	49

9. Dar za djecu.....	49
10. Naknada za božićne blagdane.....	49
11. Dar u naravi.....	49
12. Naknada za prehranu.....	50
13. Naknada na osnovi izuma i tehničkog unapređenja.....	50
XII ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM.....	50
XIII OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....	51
XIV PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	52

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, odmori i dopusti, prava i obveze iz radnog odnosa, prestanak ugovora o radu, plaće, i ostala primanja iz radnog odnosa, te druga pitanja u svezi s radom.

(2) Način rada, unutarnji ustroj i sistematizacija poslova i zadaća, uređuju se posebnim Pravilnikom.

Članak 2.

(1) Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su s Multimedijalnim kulturnim centrom (u daljnjem tekstu MKC) u Splitu, kao Poslodavcem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, osim ako su pojedini odnosi između radnika i MKC-a drugačije uređeni ugovorom o radu.

Članak 3.

(1) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 4.

(1) U slučaju da su prava i obveze, koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, različito uređena Ugovorom o radu, Kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu, ili drugim zakonom i propisom, na radnike se primjenjuje za njih najpovoljnije pravo.

II. RADNI ODNOSI ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

(1) Svatko može slobodno, ravnopravno i pod jednakim uvjetima, na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos u MKC-u, ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene zakonom i posebne uvjete za zasnivanje radnog

odnosa na određenim poslovima određene zakonom, drugim propisom i kolektivnim ugovorom.

2. Odluka o zasnivanju radnog odnosa

Članak 6.

- (1) Prije zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom, Poslodavac je dužan ishoditi prethodnu suglasnost Osnivača – Grada Splita.
- (2) Prilikom zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom, obavještava se Hrvatski zavod za zapošljavanje podnošenjem prijave potrebe za radnikom.

Članak 7.

- (1) U prijavi potrebe za radnikom naznačit će se uvjeti kojima treba udovoljavati radnik za rad na poslovima za koje se zasniva radni odnos.
- (2) Za izbor i zasnivanje radnog odnosa objavit će se natječaj na mrežnim stranicama MKC-a.

Članak 8.

- (1) Natječaj se objavljuje prema uvjetima iz Pravilnika o sistematizaciji poslova i radnih zadataka MKC-a i uvjetima iz Kolektivnog ugovora. Rok dostave prijave je najmanje osam dana od dana objave natječaja.

Članak 9.

- (1) Ako je za zasnivanje radnog odnosa proveden javni natječaj ili je oglašeno na mrežnim stranicama MKC-a, Ravnatelj će odluku o izboru osobe s kojom će zasnovati radni odnos donijeti nakon proteka u javnom natječaju odnosno oglasu navedenog roka, a najkasnije u roku od 30 dana od dana raspisivanja javnog natječaja, odnosno objave oglasa.
- (2) Nepravovremene i nepotpune prijave neće se razmatrati.
- (3) Svaki prijavljeni kandidat na oglas za zasnivanje radnog odnosa kao i Osnivač MKC-a moraju se obavijestiti o rezultatima natječajnog postupka u roku od 8 dana od dana donošenja odluke o izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa.
- (4) Ravnatelj može odlučiti da se oglas za zasnivanje radnog odnosa objavi u javnom glasilu.

Članak 10.

- (1) Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti sposobnost osobe koja želi zasnovati radni odnos za obavljanje određenih poslova.

- (2) Provjera sposobnosti iz stavka 1. ovog članka može se obaviti za poslove za koje je Pravilnikom o sistematizaciji poslova i radnih zadataka MKC-a kao uvjet za zasnivanje radnog odnosa propisano prethodno iskustvo ili stručna sprema.
- (3) Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi radnik ili druge stručne osobe izvan MKC-a koje imenuje Ravnatelj, a koja, obzirom na svoju stručnu spremu i radno iskustvo, može obaviti provjeru.
- (4) Pri provjeri sposobnosti iz članka 1. ovog članka zatražit će se od osobe koja želi zasnovati radni odnos da praktičnim radom pokaže u kojoj mjeri vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za obavljanje određenih poslova (npr. provjera znanja stranog jezika, brzina i kvaliteta obavljanja određenog posla i sl.).
- (5) O rezultatima provjere stručnih i drugih vještina potrebnih za obavljanje određenih poslova sastavit će se zapisnik.
- (6) Na temelju prethodne provjere stručnih i drugih vještina Ravnatelj donosi odluku o zasnivanju radnog odnosa.

3. Sklapanje Ugovora o radu

Članak 11.

- (1) Radni odnos zasniva se s radnicima u pravilu na neodređeno vrijeme. Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.
- (2) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (3) Umjesto uglavka ugovora o trajanju plaćenog godišnjeg odmora, otkaznim rokovima, osnovnoj plaći, dodacima na plaću, razdobljima isplate primanja i trajanja redovitog radnog dana ili tjedna, ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe Zakona o radu ili ovog Pravilnika.

Članak 12.

- (1) Prije zasnivanja radnog odnosa moguće je obaviti provjeru zdravstvene sposobnosti radnika, a što obuhvaća provjeru tjelesnih sposobnosti za obavljanje pojedinih poslova kao i psihološko ispitivanje za procjenu vještina, osobnosti i kompetencija potencijalnih zaposlenika.

Članak 13.

- (1) Radnik je dužan stupiti na rad na dan utvrđen ugovorom o radu.
- (2) Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u akte MKC-a kojim se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa, (Pravilnik o radu, Pravilnik o sistematizaciji poslova i radnih zadataka MKC-a, Kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama kulture Grada Splita, Etički kodeks, Pravilnik o video nadzoru, Pravilnik o zaštiti osobnih podataka i dr.).

- (3) Ako radnik bez opravdanog razloga ne stupi na rad na dan utvrđen ugovorom o radu ugovor se smatra raskinutim po sili zakona.

4. Probni rad

Članak 14.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 123. stavka 1. Zakona o radu.
- (3) Probni rad se ne može ugovoriti s pripravnikom.
- (4) Ako posebnim zakonom nije drugačije utvrđeno probni rad može trajati najviše:
- do dva mjeseca za poslove za koji je opći uvjet niža stručna sprema,
 - do četiri mjeseca za poslove za koji je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje,
 - do šest mjeseci za poslove za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,
 - do šest mjeseci za poslove za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.
- (5) Probni rad se iznimno može produžiti ukoliko se to smatra potrebnim za onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano odsutan, (osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, mobilizacije, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. Zakona o radu), tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.
- (6) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.
- (7) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i MKC pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Članak 15.

- (1) Za vrijeme probnog rada radnika ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća u vezi s njegovim radom i usvojenim znanjem.
- (2) Probni rad radnika prati i ocjenu o njegovu radu donosi stručni tim od tri člana, a kojega imenuje ravnatelj. U stručnom timu obavezno se nalazi neposredno nadređeni radnik te jedan radnik koji mora imati najmanje istu stručnu spremu koja se traži za radno mjesto na koje je raspoređen radnik na probnome radu.
- (3) Ako Stručni tim ocijeni da osoba na probnome radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada, odnosno da njezine radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju

zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, dostavit će prijedlog o prestanku rada ravnatelju najkasnije 10 dana prije isteka probnog rada.

Članak 16.

- (1) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja. Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.
- (2) Na otkaz iz stavka 1. ovog članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim odredbi članka 120¹, članka 121. stavka 1 i članka 125 navedenog Zakona.
- (3) Ako otkaz iz stavka 1. ovog članka MKC ne dostavi radniku najkasnije 7 dana prije isteka probnoga rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.
- (4) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je sedam dana.
- (5) Ako su radnik i MKC tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. Zakona o radu te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. Zakona o radu.

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 17.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena, a osobito u slijedećim slučajevima:
 - rad na sezonskim poslovima;
 - zamjena privremeno nenazočnog radnika;
 - privremenih poslova za obavljanje za koje MKC ima iznimnu potrebu;
 - ostvarenje određenog poslovnog pothvata čija je priroda izvršenja ograničena rokom ili nastupanjem određenog događaja, ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje projektno financiranje iz nacionalnih i EU fondova te u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.
- (2) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenim ugovorom.

¹ Zakon o radu, (NN 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022, 64/2023)

6. Pripravnici

Članak 18.

- (1) Osobu koja se prvi put zapošljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala poslodavac može zaposliti kao pripravnika, (vježbenik).
- (2) S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme.
- (3) Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu se određuje način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad.
- (4) Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program obučavanja.
- (5) Pripravniku pripada plaća u visini od 90% plaće utvrđene za obavljanje poslova i zadaća radnog mjesta za koje se osposobljava.

Članak 19.

- (1) Pripravnički staž može trajati najdulje godinu dana osim ako posebnim propisima nije drukčije određeno.

6.1. Stručni ispit

Članak 20.

- (1) Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit, ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, ugovoreno kolektivnom ugovorom ili uređeno ovim Pravilnikom.
- (2) Ukoliko pripravnik ne položi stručni ispit iz prvog pokušaja ima pravo polagati ga još jednom u prvom slijedećem roku.
- (3) Ako ni tada ne položi stručni ispit, radni odnos mu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

7. Zaštita privatnosti radnika

Članak 21.

- (1) Radnici su obvezni MKC-u dostaviti osobne podatke utvrđene propisima o evidenciji u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i drugo.
- (2) Radnik je dužan izmjenu osobnih podataka iz prethodnog stavka pravovremeno dostaviti MKC-u protivnom snosi posljedice tog propusta.

(3) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo, ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

(4) U svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa MKC će prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama osobne podatke samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

(5) Ravnatelj je ovlašten, ili osoba koju je Ravnatelj dužan imenovati nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

(6) Evidencija o radnicima MKC-a je evidencija o osobnim podacima radnika i podacima vezanim uz radni odnos, a sadrži podatke kako slijedi:

- ime i prezime;
- osobni identifikacijski broj;
- broj osobne iskaznice;
- spol;
- ime oca ili majke;
- dan, mjesec i godina rođenja;
- mjesto rođenja, a ako je mjesto rođenja izvan Republike Hrvatske i podatak o državi rođenja;
- državljanstvo;
- prebivalište tj. boravište i adresa;
- kontakt podaci zaposlenika: mobitel, e-mail, broj telefona;
- broj zdravstvenog osiguranja;
- broj MIO osiguranja;
- osiguranje MIO II;
- dozvola za boravak i rad ili potvrda o prijavi rada, ako je radnik stranac i ako ih je obvezan imati;
- stručno obrazovanje te posebni ispiti, tečajevi i slično;
- dan početka rada;
- zanimanje, naziv posla, odnosno narav i vrsta rada koje radnik obavlja;
- naznaka je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme te očekivano trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme;
- naznaka da li se radi o ugovoru s punim ili ugovoru s nepunim radnim vremenom te broj radnih sati koje će radnik raditi temeljem takvog ugovora;
- vrijeme trajanja probnog rada, ako je ugovoreno;
- trajanje pripravničkog staža, ako je ugovoreno, te vrijeme i rezultat polaganja stručnog ispita, ako je isti predviđen i obavljen;
- trajanje rada u inozemstvu, država i mjesto rada, u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo;
- naznaka radi li se o poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim

trajanjem;

- naznaka radi li se o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovnog utvrđivanja radne sposobnosti za njihovo obavljanje;
- mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima;
- ugovoreno tjedno radno vrijeme, određeno puno radno vrijeme, odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima;
- mirovinski staž do početka rada kod poslodavca;
- vrijeme mirovanja radnog odnosa;
- dan prestanka radnog odnosa;
- razlog prestanka radnog odnosa, (mirovina, otkaz, odluka poslodavca);
- broj bankovnog računa;
- podaci o ostvarenim pravima iz radnog odnosa (npr. porodiljni dopust, povrede na radu, socijalna prava, potpore, bolovanja, i sl.);
- iznos bruto plaće.

(7) Osim podataka iz stavka 6. ovoga članka, MKC prikuplja i obrađuje i druge podatke od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, a čije vođenje je propisano zakonom ili posebnim propisom (obavijest ili potvrda o trudnoći, status samohranog roditelja, status posvojitelja, profesionalna bolest, ozljeda na radu, smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, invalidnost i sl.).

8. Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika

Članak 22.

(1) Dostojanstvo radnika MKC-a štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

(2) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rasne ili etničke pripadnosti, 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.

(3) Diskriminacija u smislu prethodnog stavka zabranjena je u odnosu na kriterije za odabir i uvjete za zapošljavanje, napredovanje na poslu, pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja prema potrebama posla, dokvalifikacije i prekvalifikacije, uvjeta zaposlenja i rada, prava iz radnog odnosa te otkaza ugovora o

radu. MKC je dužan štititi dostojanstvo radnika za vrijeme rada 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 posebnim zakonima.

Članak 23.

- (1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 22. ovog Pravilnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (2) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizički neželjeno ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 24.

- (1) Svaki oblik diskriminacije predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 25.

- (1) Ravnatelj je obavezan, uz prethodnu suglasnost osoba za koje predlaže imenovanje imenovati dvije, (2) osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika, (Povjerljive osobe).
- (2) Povjerljive osobe su u pravilu radnici poslodavca, a mogu se imenovati i osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.
- (3) Ravnatelj je obavezan obavijestiti radnike o imenovanju Povjerljivih osoba u roku od 8 dana od dana imenovanja te objaviti podatke o istima (ime i prezime, adresa mjesta rada, broj telefona, adresa e-pošte) na oglasnoj ploči MKC-a i na zajedničkoj elektroničkoj platformi MKC-a dostupnoj svim radnicima.
- (4) Povjerljive osobe se imenuju na razdoblje od 2, (dvije) godine.

Članak 26.

- (1) Kada Povjerljive osobe zaprime pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika i/ili zaštitu radnika od diskriminacije dužni su što je prije moguće, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati istu, obavijestiti ravnatelja o istoj te donijeti odluku povodom pritužbe.
- (2) U postupku povodom pritužbe Povjerljive osobe će ispitati radnika koji je podnio pritužbu, radnika protiv kojeg je pritužba podnesena, obaviti očevid, po potrebi ispitati i druge radnike koji su svjedočili povredi, ukoliko je došlo do povrede, utvrditi način i

okolnosti povrede te poduzeti sve druge radnje koje smatraju potrebnima za utvrđenje odlučnih činjenica i prikupljanja dokaza kojima se dokazuje osnovanost pritužbe.

(3) Svi radnici MKC-a dužni su tokom postupka po pritužbi surađivati s Povjerljivim osobama. U slučaju nesuradnje tijekom postupka po pritužbi isto predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 27.

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

(2) Odavanje tajni predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 28.

(1) O svim radnjama koje su Povjerljive osobe poduzele u cilju utvrđenja činjeničnog stanja će sastaviti zapisnik ili bilješku.

(2) U zapisniku je potrebno navesti činjenicu da su osobe koje prisustvuju radnji o kojoj se sačinjava zapisnik upozorene na obvezu poštivanja tajnosti svih podataka prikupljenih u postupku zaštite dostojanstva, te posljedice odavanja tajne.

(3) Zapisnik potpisuju sve osobe koje su sudjelovale u njegovom sastavljanju.

Članak 29.

(1) Nakon provedenog postupka u povodu pritužbe Povjerljive osobe donose pisanu odluku u kojoj su obvezne navesti da li je u konkretnom slučaju došlo do povrede dostojanstva ili diskriminacije, u bitnom iznijeti koje su radnje provedene radi utvrđivanja činjeničnog stanja te na koji način iste dovode do zaključka o postojanju ili nepostojanju povrede dostojanstva ili diskriminacije te navedenu odluku bez odgode dostaviti ravnatelju.

Članak 30.

(1) Na temelju pisane odluke Povjerljivih osoba kao i po njihovom prijedlogu ravnatelj će u primjerenom roku, ali ne dužem od 15 dana od primitka pisane odluke Povjerljivih osoba, radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio povredu, ovisno o okolnostima slučaja izreći jednu ili više sljedećih mjera:

- pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa s ukazivanjem na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede,
- raspored na drugo radno mjesto sukladno postupku propisanom Zakonom o radu,
- redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu,
- pisana obavijest poslodavcu osobe koja je počinila uznemiravanje uz zahtjev da poduzme sve mjere za sprječavanje daljnjeg uznemiravanja,
- pisano upozorenje na mogućnost raskida ugovora temeljem kojeg MKC i osoba koja je počinila uznemiravanje stoje u ugovornom odnosu i raskid ugovora .

- (2) U izricanju mjere, ravnatelj nije vezan prijedlogom Povjerljivih osoba no u slučaju da se izrečena mjera razlikuje od predložene, ravnatelj je dužan obrazložiti svoju odluku.
- (3) U slučaju da Povjerljive osobe utvrde da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, pritužbu će odbiti kao neosnovanu.

Članak 31.

- (1) Ako MKC u roku od osam dana od dana dostave pritužbe ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 32.

- (1) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će MKC zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu MKC-u i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da zatraži zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijesti Povjerljive osobe ili ravnatelja u roku od osam dana od prekida rada.

Članak 33.

- (1) Za vrijeme prekida rada u slučaju iz članaka 31. i 32. ovog pravilnika, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Članak 34.

- (1) U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika ravnatelj će se, na način i uz uvjete propisane Zakonom o radu, ako je to potrebno savjetovati sa Sindikatom, (Sindikalnim povjerenikom) ili drugim nadležnim tijelom.

Članak 35.

- (1) Radnik i ravnatelj mogu se sporazumjeti da o sporu odluči arbitar ili arbitražno vijeće.

Članak 36.

- (1) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost su odgovorne osobe iz čl. 25. Pravilnika koje su rješavale pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i to konstatirano na zapisnik.

III RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 37.

- (1) Puno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati tjedno.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u šest (6) radnih dana, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u 5, (pet), radnih dana te u najviše dva termina dnevno za radnike koji neposredno sudjeluju u realizaciji programa ustanove.
- (3) Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom poslodavac, uz obvezu da se savjetuje sa sindikatom.
- (4) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje jedan tjedan unaprijed, osim u slučaju prijeka potrebe za radom radnika.
- (5) Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi Ravnatelj ili druga osoba koju ovlasti Ravnatelj.
- (6) Iznimno iz stavka 4. ovog članka, u slučaju hitne potrebe, radnik je dužan raditi prekovremeno po usmenom nalogu neposredno nadređenog - ravnatelja.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 38.

- (1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se s radnikom kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu.
- (2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojim rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.
- (3) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i zbog privremene odsutnosti radnika koji radi puno radno vrijeme, a čiji se poslovi nisu mogli u cijelosti rasporediti na druge zaposlene u MKC-u.

Članak 39.

- (1) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta. Plaće radnika s nepunim radnim vremenom utvrđuju se razmjerno vremenu koje radnik radi.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 40.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

(2) Radna mjesta sa skraćenim radnim vremenom radi zaštite radnika od štetnih utjecaja utvrđuju se posebnim propisom.

(3) Radnici na poslovima sa skraćenim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao da rade puno radno vrijeme.

4. Prekovremeni rad

Članak 41.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, definiranim u članku 65². Zakona o radu, radnik je na pisani zahtjev Ravnatelja dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena, (prekovremeni rad).

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Ravnatelja da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Ravnatelj je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50, (pedeset) sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, iznimno može trajati duže, uz pismeni pristanak radnika, ali ne duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(6) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(5) MKC može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi MKC-u pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

² Članak 65.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(6) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(7) Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(8) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Članak 42.

- (1) Odluku o prekovremenom radu donosi Ravnatelj u pisanom obliku uz naznaku imena i prezimena radnika, poslova i radnih zadataka koje radnik obavlja temeljem sklopljenog ugovora o radu, te opisa predviđenog mjesta rada.
- (2) Odluka o prekovremenom radu mora biti istaknuta na oglasnoj ploči ili poslana elektroničkom poštom radniku najmanje sedam dana prije početka obavljanja prekovremenog rada.
- (3) U hitnim slučajevima prekovremeni rad se može odrediti i usmeno s tim da pisana odluka radniku mora biti dostavljena u roku od 24 sata elektroničkom poštom.

Članak 43.

- (1) Pripravnost je stanje spremnosti radnika da izvan radnog vremena bude na raspolaganju ustanovi.
- (2) Pripravnost podrazumijeva obvezu radnika da se na poziv Ravnatelja neodložno javi radi organiziranja intervencije u svrhu otklona kvara ili otklona nepovoljnih posljedica vremenskih nepogoda, te da osobno izvrši sve poslove za koje ima stručna znanja i sposobnosti.
- (3) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu smatra se radnim vremenom.

Članak 44.

- (1) Odluku o radu u režimu pripravnosti, (plan pripravnosti) donosi Ravnatelj u pisanom obliku.
- (2) Odluka iz prethodnog stavka mora sadržavati ime i prezime radnika, poslove i radne zadatke koje radnik obavlja temeljem sklopljenog ugovora o radu, kao i vrijeme trajanja pripravnosti.

5. Noćni rad

Članak 45.

- (1) Noćnim radom smatra se rad od 22,00 sati uvečer do 06,00 sati ujutro idućeg dana.
- (2) Rad noću ne može se odrediti:
 - maloljetnom radniku;
 - trudnici i majci s djetetom do 2 godine života;
 - samohranom roditelju djeteta do 3 godine života;
 - roditelju teže hendikepiranog djeteta koji radi skraćeno radno vrijeme.
- (2) Noćni rad ne smije se odrediti trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako dostavi potvrdu ovlaštenog liječnika kojom se dozvoljava takav rad.

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 46.

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da se u pojedinim vremenskim razdobljima radi duže od punog radnog vremena, a u drugim razdobljima kraće.
- (2) Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti počevši od mjeseca rujna do kraja mjeseca kolovoza, s time da preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.
- (3) O preraspodjeli odlučuje Ravnatelj u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada i dužan je o tome pisanom odlukom obavijestiti radnike najmanje 7 dana prije nastanka obveze.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od 48 sati tjedno.
- (5) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (6) Sate koji su preraspodijeljeni u slobodne dane, a nisu iskorišteni u razdoblju na koje se odnose, poslodavac je dužan obračunati i platiti kao prekovremene sate u obračunu prve sljedeće plaće.
- (7) Preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom godine ne može biti prosječno dulje od 40 sati tjedno.

7. Rad u smjenama

Članak 47.

- (1) Smjenski rad je rad kod kojeg dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena.
- (2) Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.
- (3) Radniku koji radi u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se organizirati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže 1 (jedan) tjedan.

8. Raspored radnog vremena

Članak 48.

- (1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.
- (2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.
- (3) Odluku o početku i završetku dnevnog i tjednog radnog vremena i rasporeda radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje u pisanom obliku Ravnatelj.
- (4) Sve odluke o radnom vremenu, osim odluke o hitnom radu, moraju se objaviti na oglasnoj ploči MKC-a i/ili na zajedničkoj elektroničkoj platformi MKC-a dostupnoj svim radnicima najkasnije tjedan dana prije početka primjene.

(5) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovoga Pravilnika radnik i MKC moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drugačije.

Članak 49.

(1) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u šest (6) radnih dana a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u 5, (pet), radnih dana te u najviše dva termina dnevno za radnike koji neposredno sudjeluju u realizaciji programa ustanove.

(2) Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom poslodavac.

(3) Dnevno radno vrijeme je jednokratno, a na poslovima koji zbog svoje naravi zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena dnevno radno vrijeme je dvokratno.

(4) Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima. Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena. Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 48, (četrdesetiosam) sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Članak 50.

(1) Odluku o rasporedu radnog vremena donosi Ravnatelj u pisanom obliku.

(2) O svim odlukama o radnom vremenu, osim o hitnom prekovremenom radu radnici se moraju obavijestiti najmanje tjedan dana unaprijed.

9. Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 51.

(1) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.

- (3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.
- (4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- (5) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.
- (6) Razdoblje iz stavaka 4. i 5. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.
- (7) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.
- (8) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, MKC će tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.
- (9) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.
- (10) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 4., 5. i 6. ovoga članka.

IV ODMORI I DOPUSTI

Članak 52.

Odluku o korištenju odmora i dopusta donosi Ravnatelj.

1. Stanka

Članak 53.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta.
- (2) Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje 30 minuta.
- (3) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.
- (4) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ne može se odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

- (5) Ako priroda posla ne omogućuje stanku tokom rada, radniku će se omogućiti da dnevno radi trideset minuta kraće, odnosno da se vrijeme stanke preraspodjeli u slobodne dane.

2. Dnevni odmor

Članak 54.

- (1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, poslodavac mora punoljetnom radniku kojemu je rad u ustanovi organiziran dvokratno, osigurati dnevni odmor u trajanju od najmanje 8 sati neprekidno, s tim da rad organiziran na ovakav način može trajati najviše 5 dana u godini, a odnosi se i na rad koji se obavlja u gostovanjima.
- (3) Radnik ne smije raditi više od 12 sati neprekidno, uključujući redovni i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.).

3. Tjedni odmor

Članak 55.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.
- (2) Ako je prijeko potrebno da radnik u djelatnosti ustanove radi nedjeljom, korištenje tjednog odmora mora se osigurati tijekom sljedećeg tjedna.
- (3) Ako se tjedni odmor radi potreba posla ne može koristiti na način opisan u stavku 2. ovog članka može se koristiti naknadno, prema odluci poslodavca, ali ne u razdoblju dužem od 15 dana.

4. Godišnji odmor

Članak 56.

- (1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna koliko je određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

1. s obzirom na složenost poslova:

- | | |
|--|--------|
| - radnicima sa završenim diplomskim ili integriranim (preddiplomski i diplomski) sveučilišni i specijalističkom stručnom studiju | 5 dana |
| - radnicima sa završenim preddiplomskim sveučilišnim i stručnim studijima | 4 dana |
| - radnicima SSS, VKV i KV | 3 dana |
| - radnicima NSS | 2 dana |

2. s obzirom na dužinu radnog staža:
 - do 5 godina radnog staža 1 dan
 - od 5-10 godina radnog staža 2 dana
 - od 10 do 15 godina radnog staža 3 dana
 - od 15 do 20 godina radnog staža 4 dana
 - od 20 do 25 godina radnog staža 5 dana
 - od 25 godina do 30 godina radnog staža 6 dana
 - od 30 i više godina radnog staža 8 dana
3. s obzirom na radne uvjete:
 - rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim napregnutostima ili posebnim radnim uvjetima 3 dana
 - rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 2 dana
4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:
 - roditelju, posvojitelju i skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju, bez obzira na drugu djecu 3 dana
 - osobi s invaliditetom 2 dana
5. prema doprinosu na radu:
 - ako ostvaruje natprosječne rezultate rada 2 dana

Godišnji odmor može trajati najdulje 32 radna dana.

4.1. Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 57.

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je na radu.
- (2) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, blagdani i neradni dani.
- (3) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

4.2. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 58.

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu, MKC je dužan radniku, koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

- (2) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

4.3. Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 59.

- (1) Radnik može koristiti godišnji odmor u pravilu u dva dijela.
- (2) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po želji uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje dva dana ranije.
- (3) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.
- (4) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dva tjedna, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (5) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora od dva tjedna ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.
- (6) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (7) Iznimno od stavka 7. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopuste radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili mu njegovo korištenje nije omogućeno do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.
- (8) Radnici koji zbog mobilizacije u Hrvatsku vojsku ili zbog radne obveze nisu koristili godišnji odmor, neiskorišteni godišnji odmor za prethodnu godinu imaju pravo koristiti nakon demobilizacije ili nakon prestanka radne obveze u slijedećoj kalendarskoj godini sukladno odredbama Zakona o radu.

4.4. Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 60.

- (1) Prilikom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika, te u tom smislu, prikupiti njihove prijedloge a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (2) Ravnatelj može u skladu s potrebama organizacije rada i programa ustanove utvrditi zajedničko korištenje godišnjeg odmora za sve ili određene grupe radnika.

(3) Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 61.

(1) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke ravnatelja.

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

(3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

(4) Troškovi iz stavka 3. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

(5) Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, u visini određenoj ovim ugovorom.

(6) Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

5. Plaćeni dopust

Članak 62.

(1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust), ukupno najviše do 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, za važne osobne potrebe, a osobito u slučaju:

- | | |
|---|----------------|
| - sklapanja braka | 5 radnih dana |
| - rođenja djeteta | 5 radnih dana |
| - smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, djeteta, roditelja i unuka | 5 radnih dana |
| - smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera | 2 radna dana |
| - selidbe | 2 radna dana |
| - kao dobrovoljni davatelj krvi | 2 radna dana |
| - teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja | 3 radna dana |
| - polaganje stručnog ispita prvi put | 10 radnih dana |
| - nastupanja u kulturnim i športskim priredbama | 1 radni dan |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe radničkog vijeća, sindikalnog rada i drugo | 2 radna dana |
| - elementarne nepogode | 5 radnih dana |

- prilagodbe djeteta koje prvi put kreće u vrtić ili prvi razred osnovne škole 2 radna dana

Pod darivanjem krvi pod brojem 6. ovog stavka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

(2) Ako se tijekom kalendarske godine ponove slučajevi iz stavka 1. ovog članka kod istog radnika, radnik ima pravo na plaćeni dopust onoliko puta koliko se slučajevi ponove, a najviše do deset dana.

(3) Za pripremanje i polaganje stručnog ispita propisanog posebnim zakonom, radniku se može odobriti plaćeni dopust u trajanju dužem od propisanog u stavku 1. (pod 8.) ovoga članka, ali ne duže od 30 radnih dana.

(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 prema drugim osnovama.

(5) Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Članak 63.

(1) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga je uputio poslodavac ili uz njegovu suglasnost, za pripremanje i polaganje ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust od 15 radnih dana godišnje.

(2) Za pripremanje i polaganje završnog ispita, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka, radnik ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Članak 64.

(1) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

(2) Radnici – dobrovoljni davatelji krvi ostvaruju pravo na slobodne dane u kalendarskoj godini u kojoj su pravo stekli, a sukladno radnim obvezama.

(3) Ako okolnost iz članka 60. ovog pravilnika nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

Članak 65.

(1) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Članak 66.

(1) Radnicima koji rade na težim, odnosno štetnim poslovima ili poslovima za koje je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem, može se odobriti plaćeni medicinski odmor ako su, obavljajući takve poslove, stekli:

Od 5 - 10 godina staža osiguranja	5 radnih dana svake 4 godine
Od 10 - 15 godina staža osiguranja	5 radnih dana svake 3 godine
Od 15 - 20 godina staža osiguranja	5 radnih dana svake 2 godine
Od 20 - 30 godina staža osiguranja	7 radnih dana svake 2 godine
Od 30 godina staža osiguranja do mirovine	7 radnih dana svake godine

(2) Medicinski se odmor provodi u lječilištima i drugim odgovarajućim ustanovama.

6. Odsutnost s posla

Članak 67.

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

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

7. Neplaćeni dopust

Članak 68.

(1) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana tokom kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće prouzročiti teškoće u obavljanju djelatnosti poslodavca a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim događanjima, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:

Za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi	najmanje 5 dana
Za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi i na fakultetu	najmanje 10 dana
Za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima	najmanje 5 dana
Za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina, (učenja stranih jezika, informatičko obrazovanje)	najmanje 2 dana

- (2) Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti i u trajanju duljem od 30 dana.
- (3) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (4) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
- (5) Pod pružanjem osobne skrbi, iz stavka 4. ovog članka, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (6) Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.
- (7) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 5. ovoga članka.
- (8) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.
- (9) Odluku o odobrenju neplaćenog dopusta donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

V ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 69.

- (1) Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka poslodavac mu ne može otkazati ugovor o radu.
- (2) Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 70.

- (1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštena osoba, odnosno tijelo utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio ili na druge odgovarajuće poslove.

Članak 71.

- (1) Radnik je dužan što je prije moguće obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

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

Članak 72.

(1) Ako ovlašteno tijelo, ocijeni da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštenog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslove za koje je on sposoban.

(2) Radi osiguranja takvih poslova poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove.

(3) Ponuda drugih poslova iz stavka 1. članka mora biti u pisanom obliku.

Članak 73.

(1) Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, ako je poduzelo sve što je u njegovoj moći da radniku osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

Članak 74.

(1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završetka liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

(2) Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

(3) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira poslodavac.

VI ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA, POSVOJITELJA, STARATELJA

Članak 75.

(1) MKC ne može odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu osim na njezin zahtjev.

(2) MKC ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći, niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtjeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi njezine zaštite.

Članak 76.

- (1) Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju smatrati će se radom u punom radnom vremenu.
- (2) Trudnici i radniku koji se koristi nekim od prava iz prethodnog stavka MKC ne može otkazati ugovor o radu u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja navedenih prava.

VII PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

1. Obveze MKC-a

Članak 77.

- (1) MKC je obavezan radniku u radnom odnosu dati posao, te mu za obavljeni rad isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju temeljem zakona, kolektivnog ugovora, Pravilnika o radu i ugovora o radu.

2. Obveze radnika

Članak 78.

- (1) Radnik je na radu i u svezi s radom obavezan prema uputama MKC-a danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao i obavezan je:
- uredno i pravovremeno izvršavati sve radne zadatke utvrđene za radno mjesto za koje je zasnovan radni odnos, kao i druge povjerene mu poslove i ostvarivati predviđene rezultate rada;
 - uredno izvršavati naloge neposrednog rukovoditelja/ravnatelja;
 - uredno i na vrijeme dolaziti na posao, upisivati u evidenciji rada vrijeme dolaska i odlaska s posla, raditi u propisano vrijeme i ne napuštati radno mjesto bez odobrenja;
 - u slučaju nepredviđenog izostanka s rada odmah obavijestiti neposrednog rukovoditelja i/ili ravnatelja i poslije povratka na rad opravdati svoj izostanak;
 - nositi radno odijelo na poslu i pridržavati se mjera zaštite na radu te koristiti propisana zaštitna sredstva;
 - pristojno i kulturno se ponašati na radu;
 - surađivati s drugim radnicima, prenositi im svoje znanje i iskustvo, a naročito mladim radnicima;
 - čuvati imovinu MKC-a, poduzimati mjere za njenu zaštitu, a nedostatke i kvarove

na alatu i drugim uređajima za rad otkloniti ukoliko je za isto osposobljen, odnosno o tome obavijestiti odgovornog radnika i/ili ravnatelja;

- pridržavati se mjera protupožarne zaštite;
- racionalno koristiti sredstva za rad, sprječavati rasipanje, zloupotrebu i pojave koristoljublja na štetu MKC-a;
- štititi i unapređivati ugled MKC-a;
- čuvati podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu i ne iznositi ih neovlašteno;
- profesionalno se ponašati prema kolegama, poslovnim partnerima, korisnicima i publici;
- podvrgnuti se provjeri da li je pod utjecajem alkohola ili drugih nedozvoljenih sredstava ovisnosti na zahtjev MKC-a;
- poštovati odredbe ugovora o radu, ovog Pravilnika i pravila MKC-a.

(3) Za povrede obveza iz radnog odnosa, sukladno težini povrede, MKC radniku može izreći:

- pismeno upozorenje,
- udaljenje s posla,
- otkaz ugovora o radu.

Pri izricanju mjere iz ovog stavka zbog povrede radnog odnosa u obzir se uzimaju:

- težina povrede i posljedice koje je prouzrokovala,
- stupanj odgovornosti radnika,
- visina eventualne štete,
- okolnosti po kojima je povreda počinjena,
- raniji rad i ponašanje radnika, te druge okolnosti koje su bitno utjecale na počinjenu povredu.

Odluku o izricanju mjera iz stavka 3. ovog članka donosi ravnatelj MKC-a.

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

(5) MKC je dužan radniku osigurati uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

3. Stručno osposobljavanje i usavršavanje

Članak 79.

(1) Radnici su obvezni za vrijeme trajanja zaposlenja stručno se usavršavati za obavljanje poslova odgovarajuće struke.

(2) U skladu s mogućnostima i potrebama MKC-a radnici se mogu stručno usavršavati za rad putem tečaja, seminara i drugih odgovarajućih oblika usavršavanja.

(3) Za provedbu stručnog usavršavanja odgovoran je Ravnatelj MKC-a koji donosi odluku o upućivanju radnika na stručno usavršavanje.

Članak 80.

- (1) Radnik može biti upućen na usavršavanje, ako je proveo na radu u MKC-u najmanje godinu dana.
- (2) Po završetku stručnog usavršavanja radnik je dužan ostati na radu kod MKC-a najmanje dvostruko vremena koliko je trajalo stručno usavršavanje na koje je upućen.
- (3) Prije početka stručnog usavršavanja, s radnikom se sklapa ugovor o međusobnim pravima i obvezama koje proizlaze iz stručnog usavršavanja.

4. Zabrana diskriminacije

Članak 81.

- (1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli u MKC-u s osnova 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 naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.
- (2) Izravna diskriminacija predstavlja svako postupanje uvjetovano nekim od temelja iz stavka 1. ovog članka kojim se osoba iz stavka 1. ovog članka stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.
- (3) Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobu iz stavka 1. ovog članka u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovog članka, u odnosu na drugu osobu u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njegovo postizanje su objektivna i nužna.
- (4) Diskriminacijom se smatra i stavljanje u nepovoljniji položaj osoba iz stavka 1. ovog članka na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovog članka.
- (5) Osobe iz stavka 1. ovog članka MKC je dužan štititi od diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju kao i prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima i Pravilniku o mjerama i postupku za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu radnika od diskriminacije.

5. Dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom

Članak 82.

- (1) U radnom odnosu MKC i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, Kolektivnog ugovora i Pravilnika o radu i dr.

(2) Prije stupanja radnika na rad, MKC je dužan omogućiti radniku upoznati se s propisima u svezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

(3) Propisi o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, kolektivni ugovor i Pravilnik o radu, Etički kodeks, Pravilnik o video nadzoru i Pravilnik o zaštiti osobnih podataka i dr. propisi moraju se na prikladan način učiniti dostupnim radnicima.

6. Evidencija o radnicima

Članak 83.

(1) MKC vodi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

(2) Evidenciju radnog vremena za sve radnike vodi tajnica ravnatelja. U odsustvu tajnice ravnatelja, evidenciju vodi osoba koju odredi ravnatelj.

(3) Evidencija se mora voditi uredno, razumljivo i ažurno na završetku radnog dana radnika, a u slučaju da neki od podataka iz evidencije rada nije poznat na kraju radnog dana radnika, isti se podatak unosi u evidenciju odmah po saznanju tog podatka.

VIII NAKNADA ŠTETE

Članak 84.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu MKC-u, dužan je štetu nadoknaditi.

(2) Štetom se smatra svako umanjeње vrijednosti imovine Poslodavca, umanjeње dobiti kao i šteta koju je MKC naknadilo trećoj osobi.

(3) Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Multimedijalni kulturni centar, dužan je MKC-u nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi osim, ukoliko je šteta nastala kumulativnim radnjama više radnika MKC-a.

(4) Svaki radnik dužan je odmah nakon nastanka štete koju je prouzrokovao na radu ili u svezi s radom, istu prijaviti ravnatelju.

Članak 85.

(1) Radnik je dužan platiti štetu u paušalnom iznosu do 150,00 EUR, ukoliko je šteta nastala kao posljedica radnikovog neopravdanog, nepravovremenog dolaska na posao, napuštanja radnog mjesta u vrijeme radnog vremena ili prijevremenog odlaska s posla, oštećenja imovine MKC te ukoliko je šteta nastala neprimjerenim ponašanjem radnika i izazvala poremećaj u poslovanju poslodavca.

(2) U slučaju da je nastala šteta u iznosu većem od iznosa iz prethodnog stavka, MKC će potraživati naknadu u visini stvarne štete.

- (3) Za obustavu iznosa po osnovi naknade štete iz plaće potrebna je prethodna suglasnost radnika.

Članak 86.

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

IX PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka Ugovora o radu

Članak 87.

- (1) Ugovor o radu prestaje:
- smrću radnika,
 - istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
 - kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja,
 - dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
 - sporazumom radnika i poslodavca,
 - otkazom,
 - odlukom nadležnog suda.
- (2) O prestanku radnog odnosa ravnatelj je dužan obavijestiti Osnivača, radničko vijeće i Sindikat.

2. Sporazum o prestanku Ugovora o radu

Članak 88.

- (1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i MKC.
- (2) Sporazum o prestanku Ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:
- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
 - datum prestanka Ugovora o radu.
- (3) Sporazum o prestanku Ugovora o radu potpisuju radnik i Ravnatelj.

3. Otkaz Ugovora o radu

Članak 89.

- (1) Ugovor o radu mogu otkazati MKC i radnik.

3.1. Redoviti otkaz

Članak 90.

(1) MKC može otkazati Ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok, (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 91.

(1) Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je ako MKC ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 92.

(1) Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, MKC mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 93.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, MKC je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza, za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

(2) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, MKC je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu pisano ili usmeno na zapisnik, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Ustanove da to učini.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 94.

(1) Radnik može otkazati Ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog.

3.3. Izvanredni otkazi

Članak 95.

(1) MKC i radnik imaju mogućnost otkazati Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz ugovora o radu), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak rada nije moguć.

Članak 96.

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

Članak 97.

(1) Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, MKC je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu pisano ili usmeno na zapisnik kod poslodavca, osim ako postoje okolnosti, zbog kojih nije opravdano očekivati od MKC da to učini.

Članak 98.

(1) Kao osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa za slučaj izvanrednog otkaza smatrat će se naročito:

- neizvršavanje, neprimjereno ili nesavjesno, nepravodobno i nemarno izvršavanje radnih obveza ili zapostavljanje dužnosti radnika iz ugovora o radu;
- kršenje radnih pravila vezano uz sigurnost i zaštitu na radu;
- neizvršavanje ili odbijanje naloga ovlaštene osobe;
- višekratno i opetovano kašnjenje na posao bez opravdanog razloga;
- izazivanje nereda, tuče ili svađe na radnom mjestu ili u vezi s radom;
- dolaženje na posao u alkoholiziranom stanju ili pod utjecajem droga;
- konzumiranje alkohola ili opojne droge na radnom mjestu;
- krađa, uključivo utvrđen manjak za koji je radnik odgovoran;
- prevara;
- zloupotreba korištenja bolovanja (odsutnosti s rada zbog bolesti);
- neovlašteno umnožavanje ili raspačavanje dokumenata poslodavca;
- neprofesionalno ili neuljudno ophođenje prema osobama s kojima dolazi u kontakt na radu, (drugi radnici, poslovni partneri, korisnici usluga MKC-a);
- odavanje tajni o poslovanju MKC-a;
- uzrokovanje materijalne štete na imovini MKC-a;
- u postupku zaštite dostojanstva radnika, u smislu odgovarajućih propisa o radu, ako bude radnik utvrđen odgovornim za uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika, suradnika, korisnika usluga ili drugih osoba s kojima redovito

- dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova;
- povreda obaveze čuvanja tajnosti podataka utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika;
 - podnošenje lažne ili zlonamjerne pritužbe za uznemiravanje ili spolno uznemiravanje;
 - neopravdano izostajanje s posla ili samovoljnog napuštanje posla zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca
 - postupanje protivno Etičkom kodeksu, Pravilniku o zabrani diskriminaciji i Pravilniku o radu;
 - nedopuštenog korištenja poslodavčevih sredstava;
 - u drugim slučajevima koji, uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja predstavljaju opravdani razlog za izvanredni otkaz.
- (2) U stavku 1. ovog članka opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu navedeni su primjera radi. Svako drugo nedopušteno ponašanje radnika ili kršenje radne discipline mogu biti razlogom za otkaz ugovora o radu.

3.4. Redoviti otkaz Ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 99.

- (1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijek otkaznog roka

Članak 100.

- (1) Otkaz ugovora o radu mora imati pisani oblik.
- (2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
- (4) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.
- (5) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog i roditeljskog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim Zakonom.

4. Otkazni rok

Članak 101.

- (1) Radnik ima pravo na otkazni rok i otpremninu u skladu sa Zakonom o radu.
- (2) Poslodavac nema obvezu poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka kada ugovor o radu izvanredno otkazuje.
- (3) Kada ugovor o radu prestaje na zahtjev radnika MKC može na zahtjev zaposlenika, smanjiti trajanje otkaznog roka.

Članak 102.

- (1) Ako radnik, na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, MKC mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava, kao da je radio do isteka otkaznog roka.

4.1. Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 103.

- (1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:
 - dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu s poslodavcem proveo manje od godinu dana;
 - mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu s poslodavcem proveo neprekidno godinu dana;
 - dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu s poslodavcem proveo neprekidno dvije godine;
 - tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu s poslodavcem proveo neprekidno pet godina;
 - četiri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu s poslodavcem proveo neprekidno deset godina;
 - pet mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu s poslodavcem proveo neprekidno petnaest godina;
 - šest mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu s poslodavcem proveo neprekidno dvadeset i više godina;
- (2) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. ovog članka.

Članak 104.

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

Članak 105.

- (1) U slučaju kad radnik otkáže dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, ako s poslodavcem ili osobom koju on za to ovlasti ne postignu sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.
- (2) Iznimno od stavka prvog ovoga članka, ako je to potrebno radi dovršavanja neodgodivih poslova ili iz drugih opravdanih razloga, ravnatelj ili osoba koju on za to ovlasti može u rješenju o prestanku rada, otkazni rok produžiti najviše do tri mjeseca.
- (3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

5. Otpremnina

Članak 106.

- (1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremnina u iznosu tri prosječne neto plaće svih zaposlenika koje su isplaćene u ustanovi u posljednja 3 (tri) mjeseca prije umirovljenja³.

6. Otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora

Članak 107.

- (1) Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada MKC otkáže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora).
- (2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu MKC-a radnik pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

X PLAĆE, NAKNADA PLAĆE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

1. Opće odredbe

Članak 108.

- (1) Za obavljeni rad u određenom mjesecu radniku pripada plaća, a za vrijeme opravdane spriječenosti za rad radniku pripada naknada plaće.
- (2) Radnik iz stavka 1. ovog članka ima pravo i na druga primanja utvrđena zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom ili ugovorom o radu.

³ definirano čl. 49 Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Splita

Članak 109.

- (1) Plaća za obavljeni rad radniku sastoji se od:
 - osnovne plaće,
 - dodatka na plaću za rad u posebnim situacijama,
 - stimulativnog dodatka.
- (2) Dodaci na plaću su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, ovog pravilnika ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti, (stimulacija i sl.).
- (3) Poslodavac je dužan dodatke iz stavka 1. točke 2. ovoga članka obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje plaće iz članka 94. stavka 1. Zakona o radu ne smije obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisima.
- (4) Ostali primici radnika iz stavka 1. točke 3. ovoga članka su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, ovog pravilnika, akta poslodavca ili ugovora o radu.
- (5) Plaća iz članka 104. stavka 1. ovoga pravilnika je plaća u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.
- (6) Ukupan trošak plaće je trošak plaće iz stavka 5. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

2. Osnovna plaća

Članak 110.

- (1) Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme predstavlja zbroj umnoška osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i dodatka na radni staž u visini od 0,5% za svaku navršenu godinu staža.

Članak 111.

- (1) Visina osnovice za obračun osnovne mjesečne plaće utvrđuje se kolektivnim ugovorom.

Članak 112.

- (1) U slučaju povećanja ili smanjenja osnovice za izračun mjesečne plaće radnika u upravi Grada Splita, za isti postotak i s istim danom primjene povećat će se ili smanjiti i osnovica za izračun plaća radnika u kulturi.
- (2) Iznimno, stavak 1. ovog članka neće se primjenjivati u 2025. godini odnosno povećanja ili smanjenja osnovice za izračun mjesečne plaće radnika u upravi Grada Splita ostvarena tijekom 2025. godine ne primjenjuju se na radnike Ustanova u kulturi Grada Splita.

Članak 113.

- (1) Radnik ostvaruje pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova svoga radnog mjesta za radni staž pod istim uvjetima i u istim postotcima kao što to pravo ostvaruju zaposlenici u upravnim tijelima Gradske uprave Grada Splita.

Članak 114.

- (1) Plaća se isplaćuje u novcu.
- (2) Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.
- (3) Plaća se isplaćuje do 15. dana u mjesecu za protekli mjesec.
- (4) Prigodom isplate plaće poslodavac će radniku uručiti pisani izračun plaće.
- (5) Na radnikov zahtjev, poslodavac je dužan iz radnikove plaće obustavljati i podmirivati povremene radnikove obveze prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Članak 115.

- (1) Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta radnika u ustanovi Multimedijalni kulturni centar Split određuju se za radna mjesta kako slijedi:

-	POMOĆNIK RAVNATELJA ZA PROGRAMSKI RAZVOJ,	
	PROMIDŽBU I MARKETING (VSS)	2,260
-	TAJNIK – VODITELJ OPĆIH POSLOVA (VSS)	2,160
-	VODITELJ DISKURZIVNOG PROGRAMA (VSS)	2,092
	VODITELJ LIKOVNO – IZLOŽBENOG PROGRAMA (VSS)	
	VODITELJ GLAZBENOG PROGRAMA (VSS)	
	VODITELJ FILMSKOG PROGRAMA (VSS)	
-	STRUČNI SURADNIK SCENSKOG PROGRAMA (VŠS, VSS)	1,841
	STRUČNI SURADNIK LIKOVNO – IZLOŽBENOG PROGRAMA (VŠS,VSS)	
	STRUČNI SURADNIK FILMSKOG PROGRAMA (VŠS,VSS)	

-	ADMINISTRATIVNI ASISTENT – KOORDINATOR PROGRAMA KORISNIKA PROSTORA (VŠS)	1,687
-	TAJNIK RAVNATELJA (SSS)	1,523
-	KUĆNI MAJSTOR – DOMAR (SSS)	1,523
-	TEHNIČAR (SSS)	1,523
-	ČISTAČICA (SSS)	1,220

Članak 116.

- (1) Radniku koji ima niži stupanj stručne spreme od stupnja ili stupnjeva određenih u članku 115. ovog Pravilnika za poslove radnog mjesta na kojem je zaposlen, umanjit će se osnovni koeficijent za izračun plaće za 5%.
- (2) Radniku koji ima dva stupnja nižu stručnu spremu od stupnja ili stupnjeva određenih u članku 115. ovog Pravilnika za poslove radnog mjesta na kojemu je zaposlen, umanjit će se osnovni koeficijent za izračun plaće za 10%.
- (3) Radnici s navršenih 15 godina staža izuzimaju se od umanjenja koeficijenata iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Članak 117.

- (1) Za postignuti znanstveni stupanj, ako je u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili s djelatnošću poslodavca, pripadajući koeficijent radnika određen člankom 115. ovog Pravilnika uvećat će se kako slijedi:
 - 5 % za završen sveučilišni specijalistički studij (spec. ili univ. spec. – razina VII.2. Hrvatskog kvalifikacijskog okvira ili završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu – kratica mr. uz naznaku struke – predbolonjski studiji),
 - za magistre znanosti 8%,
 - za doktore znanosti 15%.

Članak 118.

- (1) U Ustanovi MKC-u nema tajnosti plaća.

3. Jednakost plaća žena i muškaraca

Članak 119.

- (1) Poslodavac je dužan isplatiti jednake plaće ženama i muškarcima za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

4. Stimulativni dio plaće

Članak 120.

- (1) Na osnovnu plaću radniku se, ukoliko su za tu namjenu osigurana posebna sredstva, može isplatiti stimulativni dodatak do 20% mjesečne plaće za ostvarene izuzetne radne rezultate.
- (2) Osnova za isplatu stimulativnog dijela plaće ovisit će o uloženom trudu, odnosu prema poslovima i zadaćama, profesionalnom i etičkom odnosu, točnosti i ostvarenim rezultatima.

Članak 121.

- (1) Odluku o isplati stimulativnog dijela plaće donosi ravnatelj.

5. Ostale odredbe o plaći

Članak 122.

- (1) Radnik koji, radi neopravdanog izostanka s posla, zakašnjenja na posao, izbjivanja s posla ili prijevremenog odlaska s posla ne ostvari puni fond radnog vremena, ostvaruje plaću prema stvarnom (efektivnom) broju sati provedenom na radu.
- (2) Izostanci, zakašnjenja i drugi gubici radnog vremena računaju se zbrajanjem vremenskih jedinica (minuta i sati) tijekom mjeseca.
- (3) Broj efektivnih sati provedenih na radu, utvrđuje se na temelju posebne evidencije o stvarnom fondu radnog vremena.

6. Dodaci na plaću

Članak 123.

- (1) Osnovna plaća radnika bez stalnog dodatka povećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

– za rad noću	40%
– za prekovremeni rad	50%
– za rad subotom	25%
– za rad nedjeljom	50%
– za smjenski rad	10%
– za dvokratni rad	10%

Ako radnik radi na blagdane, i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 150%.

- (2) Pravo na naknadu za rad subotom ne ostvaruju radnici čije je redovno radno vrijeme raspoređeno u šest radnih dana u tjednu.

- (3) Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnome vremenu poslodavca koji radnik obavlja u prijedpodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna.
- (4) Rad u smjenama je rad radnika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.
- (5) Naknada za rad u smjenama isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.
- (6) Dvokratni rad je onaj rad koji se obavlja tijekom dva dolaska u jednom danu s prekidom dužim od 90 minuta.
- (7) Dodatak na plaću za dvokratni rad obračunava se za sve sate rada u danu kada se radilo dvokratno.
- (8) Pravo na uvećanje plaće temeljem dvokratnog i smjenskog rada imaju radnici koji su ispunili propisanu tjednu i mjesečnu satnicu rada.
- (9) Dodaci na plaću u posebnim situacijama međusobno se ne isključuju, osim u slučaju dvokratnog i smjenskog rada u istom danu.
- (10) Radniku koji je stekao uvjete za obavljanje poslova zaštite na radu i protupožarne zaštite, i obavlja te poslove, koeficijent iz članka 115. ovog Pravilnika uvećat će se za 5%.

Članak 124.

- (1) Za sate rada provedene u obavljanju poslova radnog mjesta sa posebnim uvjetima rada, osnovna plaća radnika uvećava se za 10 %.
- (2) Radna mjesta iz stavka 1. ovoga članka utvrdit će se na temelju procjene pravnoga subjekta ovlaštenoga za procjenu i utvrđivanje radnih mjesta i poslova s posebnim uvjetima rada, sukladno pozitivnim zakonskim propisima.
- (3) Radna mjesta s posebnim uvjetima rada, utvrđena sukladno stavku 2. ovoga članka, sastavni su dio Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Splita.

7. Naknada plaće

Članak 125.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je na radu za vrijeme u kojem ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom o radu i kolektivnim ugovorom, u sljedećim slučajevima:
- korištenja godišnjeg odmora,
 - plaćenog dopusta,
 - državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
 - prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
 - drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu poslodavca.

- (2) Prigodom isplate naknade plaće, poslodavac će radniku uručiti pisani izračun naknade plaće.

Članak 126.

- (1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 80% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.
- (2) Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

8. Zabrana prijeboja

Članak 127.

- (1) Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezinog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

XI. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Regres

Članak 128.

- (1) Radniku pripada pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u istom iznosu kao i službenicima i namještenicima u upravnim tijelima Grada Splita.
- (2) Regres iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do 31. kolovoza tekuće godine.

2. Otpremnina

Članak 129.

- (1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri prosječne neto plaće svih radnika koje su isplaćene u ustanovi u posljednja 3 mjeseca prije umirovljenja.

3. Pomoć

Članak 130.

- (1) Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:
- smrti radnika – u visini tri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku i troškova pogreba. Pod troškovima pogreba iz ovog stavka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, a najviše do iznosa dvije prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u

- RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku,
- bolovanja dužeg od 6 mjeseci – u visini jedne prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku,
 - smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, djeteta i roditelja radnika – u visini neoporezive naknade.
- (2) Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć u slučaju:
- nastanka teške invalidnosti – u visini 2 prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku
 - nastanka teške invalidnosti djece ili supružnika zaposlenika – u visini 1 prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku.
- (3) Radnik ima pravo na pomoć jedanput godišnje po svakoj osnovi u slučaju:
- bolovanja dužeg od 90 dana – u visini neoporezive naknade,
 - radi nabave medicinskog pomagala i radi pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu za sebe, dijete ili supružnika – u visini stvarnih troškova, a najviše do iznosa 1 prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku.
- (4) Pod teškom invalidnošću iz prethodnog stavka ovog članka podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije koja prelazi 70%.
- (5) Pomoć za nabavku medicinskog pomagala i lijekova odobravat će se temeljem specijalističkog nalaza i priloženih računa.
- (6) Naknada iz stavka (1) alineja 1. i 2. čini dio isplate po propisanih neoporezivih iznosa i dio razlike koja kao bruto iznos podliježe obračunu zakonskih obveza.

4. Jubilarna nagrada

Članak 131.

- (1) Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada, za rad kod poslodavca za navršениh:
- 10 godina u bruto iznosu od 298,62 EUR,
 - 15 godina u bruto iznosu od 398,17 EUR,
 - 20 godina u bruto iznosu od 497,71 EUR,
 - 25 godina u bruto iznosu od 597,25 EUR,
 - 30 godina u bruto iznosu od 696,79 EUR,
 - 35 godina u bruto iznosu od 793,33 EUR,
 - 40 godina u bruto iznosu od 995,42 EUR,
 - 45 godina u bruto iznosu od 1.194,50 EUR.

Bruto iznos uključuje i doprinose poslodavca.

(2) Neprekidnim radom kod poslodavca smatra se rad u ustanovama kulture na području Grada Splita, kojima je osnivač i vlasnik Grad Split, a koji rad nije prekidan dulje od 30 dana. Prekidom rada ne smatra se odsustvovanje s rada zbog služenja vojnog roka, rodiljnog dopusta, kao ni vrijeme provedeno u vršenju javne funkcije, neplaćenom dopustu i drugo odsustvovanje radnika s rada temeljem odluke i odobrenja ravnatelja.

(3) Radniku će se isplatiti jubilara nagrada iz stavka 1. ovoga članka tokom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

(4) Ukoliko su iznosi jubilarnih nagrada iz Kolektivnog ugovora za zaposlene u Gradskoj upravi Grada Splita ili po nekoj drugoj osnovi, ugovoreni ili propisani u višem iznosu od iznosa jubilarnih nagrada iz stavka 1. ovoga članka, radnik će ostvariti pravo na isplatu jubilarne nagrade u iznosima propisanim tim Kolektivnim ugovorom ili temeljem druge osnove.

5. Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 132.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice u najmanjem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje u hotelu s tri zvjezdice.

(2) Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način na koji je to regulirano za tijela državne vlasti.

(3) Puna dnevnicu pripada za vrijeme od 12 do 24 sata, a polovica dnevnice od 8 do 12 sati.

(4) 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.

(5) Pri povratku sa službenog putovanja, a najkasnije u roku od 3 dana, radnik podnosi putni nalog na obračun.

6. Naknada za trošak prijevoza

Članak 133.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim, odnosno međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne, mjesečne, odnosno godišnje prijevozne karte.

(2) Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

(3) Naknada za troškove prijevoza radnicima se isplaćuje u novcu.

7. Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 134.

- (1) Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog dijela prema Pravilniku o porezu na dohodak po prijađenom kilometru.

8. Osiguranje

Članak 135.

- (1) Poslodavac koji je ustanova u kulturi na koju se primjenjuje Kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama kulture Grada Splita a ako nije do dana stupanja na snagu Kolektivnog ugovora osigurao radnike od posljedica nesretnog slučaja, ozljede na radu i profesionalne bolesti učiniti to u prvoj polovici 2025. godine odnosno najkasnije do 1. lipnja 2025. godine.
- (2) Radnik ima pravo na sistematski pregled na trošak poslodavca pod istim uvjetima i u istim iznosima kao što to pravo ostvaruju zaposlenici u upravnim tijelima Gradske uprave Grada Splita.

9. Dar za djecu

Članak 136.

- (1) U povodu Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti i koje je u toj kalendarskoj godini navršilo 15. godina života, u istom iznosu te u istim rokovima isplate kao što to pravo ostvaruju službenici i namještenici u upravnim tijelima Grada Splita.

10. Naknada za božićne blagdane

Članak 137.

- (1) Radniku se povodom blagdana isplaćuje prigodna nagrada u istom iznosu i u rokovima kao što to pravo ostvaruju službenici i namještenici u upravnim tijelima Gradske uprave Grada Splita.

11. Dar u naravi

Članak 138.

- (1) Radnicima se, jednom godišnje, daje dar u naravi kojeg pojedinačna vrijednost ne prelazi neoporezivi iznos na koji se prema Pravilniku o porezu na dohodak ne plaća porez, odnosno u istom iznosu koji se isplaćuju službenicima i namještenicima u upravnim tijelima Grada Splita.

12. Naknada za prehranu

Članak 139.

(1) Radnik ostvaruje pravo na isplatu naknade za prehranu u istom iznosu, pod istim uvjetima, te istim rokovima isplate kao što to pravo ostvaruju službenici i namještenici u upravnim tijelima Grada Splita.

13. Naknada na osnovi izuma i tehničkog unaprjeđenja

Članak 140.

(1) Radniku pripada pravo na naknadu za izum ostvaren na radu ili u vezi s radom i tehničko unaprjeđenje.

(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela od ostvarenog učinka izuma i tehničkog unaprjeđenja.

(3) Naknada mora biti razmjerna učinku koji poslodavac ima od izuma ili tehničkog unaprjeđenja, odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

(4) O naknadi iz prethodnih stavaka ovoga članka radnik i poslodavac zaključit će posebni ugovor.

Članak 141.

(1) Primjena članaka iz glave XI ovoga Pravilnika isplaćuju se iz sredstava za materijalna prava radnika koja ostvaruje poslodavac u Proračunu Grada Splita.

XII ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 142.

(1) Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac, (zakonska zabrana natjecanja).

Članak 143.

(1) Ravnatelj može dati prethodno pisano odobrenje radniku za obavljanje takvih poslova samo uz uvjet da navedeni poslovi ne dovode u pitanje izvršavanje obveza u MKC-u.

(2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

(3) Pravo poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

(4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

(5) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 144.

(1) O pravima i obvezama radnika odlučuje Ravnatelj.

Članak 145.

(1) Sve odluke o pravu i obvezi radnika neposredno se uručuju radniku na njegovom mjestu rada, uz dostavnicu uručjenja, koju potpisuje radnik.

(2) Ako radnik odbije primiti napisanu odluku iz prethodnog stavka, osoba koja je dostavlja o tome će načiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a spomenutu će odluku istog dana staviti na oglasnu ploču poslodavca.

(3) Dan isticanja napisane odluke iz stavka 2. ovog članka na oglasnoj ploči poslodavca smatra se danom uručjenja te odluke radniku.

(4) Ako radnik ne radi, odnosno ne dolazi na rad, napisana odluka iz stavka 1. ovog članka dostavit će mu se preporučenim pismom s povratnicom na njegovu posljednju poznatu adresu.

(5) Ako radnik ili odrasli član njegove obitelji odbije primiti preporučeno pismo, smatrat će se da mu je odluka dostavljena onog dana kad je odbio primiti preporučeno pismo.

(6) Ako se preporučeno pismo vrati zbog netočne adrese, pismeno će se staviti na oglasnu ploču poslodavca uz naznaku datuma stavljanja, te će se smatrati da je napisana odluka istekom posljednjeg dana roka od pet dana, dostavljena radniku.

Članak 146.

(1) U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika, Ravnatelj će se, uz uvjete propisane Zakonom o radu, savjetovati odnosno zatražiti prethodnu suglasnost sindikata, (sindikalnog povjerenika) ili radničkog vijeća.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 147.

- (1) Ovaj pravilnik donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Članak 148.

- (1) Na pitanja koja nisu regulirana ovim pravilnikom primjenjuje se Zakon o radu, Zakon o ustanovama, Kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama kulture Grada Splita, Etički kodeks MKC, Pravilnik o mjerama i postupku za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu radnika od diskriminacije, Pravilnik o GDPR-u i dr., Statut MKC-a.

Članak 149.

- (1) Suprotnost neke odredbe ovog pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog zakona, drugog propisa ili kolektivnog ugovora koji obvezuje poslodavca ne utječe na valjanost ovog pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu, propisu ili kolektivnom ugovoru neposredno primijeniti odgovarajuća odredba zakona, drugog propisa odnosno kolektivnog ugovora.

Članak 150.

- (1) Ovaj se Pravilnik mijenja i dopunjuje na način propisan za njegovo donošenje.

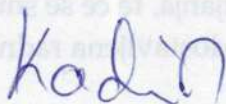
Članak 151.

- (1) Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja istog na oglasnoj ploči poslodavca i na zajedničkoj elektroničkoj platformi MKC-a dostupnoj svim radnicima.

Upravno vijeće Multimedijalnog kulturnog Centra Split

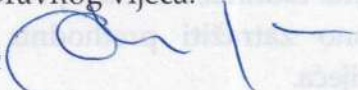
Dopredsjednik Upravnog vijeća:

Natasha Kadin

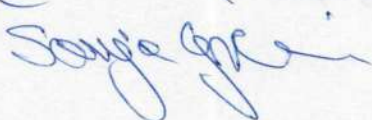


Članovi Upravnog vijeća:

Jasna Gluić



Sanja Grbin



Split, 27. svibanj 2025.

Da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči i na zajedničkoj elektroničkoj platformi MKC-a dostupnoj svim zaposlenicima dana 6.6.2025. te da je stupio na snagu 14.6.2025. svojim potpisom potvrđuje ravnatelj Stefana Došen.

Stefana Došen




Da je ovaj Pravilnik objavljen na uglazbeni ploči i na zajedničkom elektroničkom
platformi MKC-a dostupnoj svim zaposlenicima dana 7. 6. 2022. te da je samopis na
analogu 7. 2022. svojim potpisom potvrđuje revizor (Svjetlana Došen).

Svjetlana Došen

