

Na temelju članka 25. Statuta Pogona – Zagrebačkog centra za nezavisnu kulturu i mlade (u daljnjem tekstu: Centar), Upravno vijeće Centra dana 3.7.2017. donosi

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

Način zasnivanja radnog odnosa

Članak 1.

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

Članak 2.

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

Članak 3.

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

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

Sklapanje ugovora o radu

Članak 4.

- (1) Pored obveznih elemenata određenih člankom 15. Zakona o radu Ugovor o radu sadrži i :
- kratak popis ili opis poslova,
 - završne odredbe kojima se određuje način rješavanja eventualnih sporova, način donošenja izmjena i dopuna ugovora o radu te broj primjeraka ugovora.

Članak 5.

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

Probni rad

Članak 6.

- (1) Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
Probni rad može trajati najviše:
- Do mjesec dana za poslove za koje se traži niža stručna sprema
 - Do dva mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema
 - Do četiri mjeseca za poslove za koje se traži viša stručna sprema
 - Do šest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema
- (2) Probni se rad iznimno može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana.
- (3) Probni rad radnika prati ravnatelj Centra ili osoba koju ravnatelj za to ovlasti.
- (4) Najkasnije zadnjeg dana probnog rada ravnatelj odnosno ovlaštena osoba radniku izdaje pisanu potvrdu o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada s obrazloženjem.

- (5) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida uz otkazni rok od sedam dana.
- (6) Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.
- (7) Ako Centar ne dostavi radniku otkaz iz stavka 5. ovoga članka najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.
- (8) Za vrijeme trajanja probnog rada radniku se isplaćuje ugovorena bruto plaća bez umanjnja.

Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 7.

- (1) U skladu s mogućnostima i potrebama rada Centra, radnicima se biti omogućeno školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio, u skladu sa Zakonom o radu i ovom odlukom.
- (3) Sredstva za provedbu stručnog usavršavanja osiguravaju se u proračunu Centra.

Radno vrijeme i raspored radnog vremena

Članak 8.

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

Članak 9.

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

Stanka tijekom radnog vremena

Članak 10.

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

Godišnji odmor

Članak 11.

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

Članak 12.

- (1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna (20 radnih dana), koliko iznosi Zakonom o radu određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana:

1. s obzirom na složenost poslova koje radnik obavlja:

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

2. s obzirom na dužinu radnog staža:

- | | |
|----------------------|--------|
| - od 5 do 10 godina | 1 dana |
| - od 10 do 15 godina | 2 dana |
| - od 15 do 20 godina | 3 dana |
| - od 20 do 25 godina | 4 dana |
| - od 25 do 30 godina | 5 dana |
| - od 30 do 35 godina | 6 dana |
| - od 35 i više | 7 dana |

3. s obzirom na radne uvjete:

- | | |
|---|--------|
| - rad na poslovima s otežanim 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 ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
- samohranom roditelju malodobnog djeteta 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na drugu djecu 3 dana
- osobi s invaliditetom 3 dana

5. prema doprinosu na radu

- ako ostvaruje natprosječne rezultate rada 2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se četiri tjedna (20 radnih dana) uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 5. stavka ovog članka.

Članak 13.

- (1) Godišnji odmor koristi se temeljem odluke ravnatelja Centra koju on donosi za svakog radnika pojedinačno, a odluka se donosi najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drugačije ne dogovori.
- (3) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, radnik može prenijeti i iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini pod uvjetima iz članka 84. Zakona o radu.
- (4) Dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 14.

- (1) Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih poslova za Poslodavca, o čemu odluku donosi ravnatelj Centra.
- (2) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljnje korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora u slučaju iz stavka 1. ovog članka. Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada prema popisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Plaćeni dopust

Članak 15.

(1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u ukupnom trajanju od sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini i to u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka ili životnog partnerstva 5 radnih dana
- rođenja djeteta 5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, roditelja, očuha, maćehe, djeteta, pastorčadi, posvojitelja i unuka 5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika odnosno životnog partnera 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja 3 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja 2 radna dana
- teške bolesti djeteta odnosno posvojenika, roditelja odnosno posvojitelja, supružnika odnosno životnog partnera 3 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe radničkog vijeća, sindikalnog rada i drugo 2 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika 5 radnih dana
- za svako dobrovoljno davanje krvi 2 radna dana

(2) Ako okolnost iz stavka 1 nastupi u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju, osim za smrtni slučaj i dobrovoljno davanje krvi.

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

(4) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon davanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi dani plaćenog dopusta koristit će se naknadno, prema poslodavčevoj odluci.

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

Neplaćeni dopust

Članak 16.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Centra, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, pripremanja i održavanja solističkih nastupa i nastupa u sklopu komornih sastava, osobnog školovanja, doškolavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:

- 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 (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.) najmanje 2 dana

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

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

Plaća

Članak 17.

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

Članak 18.

- (1) Osnovica za izračun osnovne plaće radnika iz stavka 1. ovog članka iznosi 3.725,00 kn bruto i usklađuje se s osnovicom plaća zaposlenih u ustanovama u kulturi grada Zagreba, određenom Kolektivnim ugovorom.
- (2) U slučaju izmjene osnovice za izračun plaća zaposlenih u ustanovama u kulturi grada Zagreba, može se promijeniti i osnovica za plaće radnika Centra, uz prethodnu suglasnost nadležnog tijela Grada Zagreba.

Članak 19.

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

Radno mjesto	Stručna sprema	Koeficijent
Ravnatelj	VSS	3.40
Viši stručni suradnik za kulturne programe i međunarodnu suradnju	VSS	2.50
	VŠS	2.45
Voditelj "Pogona Jedinstvo"	VŠS	2.40
	SSS	2.25
Voditelj komunikacije i marketinga	VSS	2.45
	VŠS	2.40
Voditelj financijskih i administrativnih poslova	VSS	2.50
	VŠS	2.45
Tajnik-administrativni referent	VSS	2.40
	VŠS	2.35
Voditelj-koordinator tehnike	SSS	2.15
Voditelj-koordinator programskih aktivnosti	VSS	2.40
	VŠS	2.35
Suradnik za odnose s javnošću i marketing	VSS	2.35
	VŠS	2.30
Blagajnik-informator	SSS	2.05
Domar-portir	SSS	1.80
Tehničar	SSS	1.80
Domaćin-biljeter-čistač	NSS	1.40

Članak 20.

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

Dodatak na plaću za prekovremeni rad

Članak 21.

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

Isplata plaće

Članak 22.

- (1) Plaća se isplaćuje unatrag, jedanput mjesečno do 15 dana u mjesecu za protekli mjesec.
- (2) Prigodom isplate plaće Centar će radniku uručiti pisani izračun plaće.
- (3) Na zahtjev radnika Centar je obavezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Naknada plaće

Članak 23.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je na radu za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- korištenja plaćenog dopusta,
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio Centar,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Centra ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
- drugih opravdanih razloga predviđenih zakonom ili drugim propisom.

Naknada za službeno putovanje

Članak 24.

- (1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu dnevica, naknada prijevoznih troškova, naknada dnevnice i naknada troškova noćenja u visini na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.
- (2) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u inozemstvo, pripada mu dnevica, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.
- (3) Ukoliko se putni troškovi financiraju iz namjenskih sredstava pojedinih projekta za koje postoje posebne odredbe vezano uz naknade putnih troškova (prijevoza, dnevnica, smještaja), primjenjuju se te posebne odredbe.
- (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.

Naknada troškova za prijevoz

Članak 25.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u krugu od 50 kilometara.
- (2) Naknada troškova javnog mjesnog prijevoza u mjestu svim zaposlenicima osigurava se kupnjom godišnje karte za mjesni javni prijevoz.
- (3) Radnik koji je bio odsutan s posla (godišnji odmor, bolovanje i sl.) samo dio kalendarskog mjeseca ima pravo na punu naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.
- (4) Radnik koji je na bolovanju do 42 dana, ostvaruje pravo na troškove prijevoza.
- (5) Ukoliko radnik iz bilo kojeg razloga ne želi primati naknadu za troškove prijevoza na posao i sa posla u obliku iz stavka 4. ovog članka, ne ostvaruje pravo na primanje naknade u novcu ili drugom obliku, a o svojoj odluci mora pisanim putem obavijestiti Centar.

Korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 26.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Ostale naknade, potpore i nagrade

Članak 27.

- (1) Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora ukoliko je on odobren od nadležnog tijela Grada Zagreba, a sukladno financijskom planu.
- (2) Prije isplate ravnatelj Centra donosi odluku o isplati regresa u toj godini.
- (3) Isplata regresa iz stavka 1. ovog članka izvršit će se u cijelosti jednokratno najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

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

Članak 28.

- (1) Radnik ima pravo na jednokratni dodatak – božićnicu – u iznosu u kojem je predviđena financijskim planom ravnatelj Centra donese odluku o isplati božićnice u toj godini te ukoliko isplatu božićnice odobri nadležno tijelo Grada Zagreba.
- (2) Isplata božićnice iz stavka 1. ovog članka izvršit će se u cijelosti jednokratno u mjesecu prosincu.

Prestanak ugovora o radu

Članak 29.

- (1) Načini i uvjeti prestanka ugovora o radu utvrđeni su odredbama Zakona o radu.
- (2) Ugovor o radu, bez obzira da li je sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme, može se redovito otkazati.
- (3) U slučaju redovitog otkaza primjenjuju se otkazni rokovi propisani Zakonom o radu.
- (4) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (5) Pravo na otpremninu u slučaju otkaza ugovora o radu ostvaruje se na način kako je propisano Zakonom o radu.

Prijelazne i završne odredbe

Članak 30.

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

Članak 31.

- (1) Odredbe ove Odluke odnose se na sve radnike zaposlene u Centru.
- (2) Odredbe o visini osnovice iz članka 22. ove odluke, kao i odredbe o visini koeficijenata iz članka 23. ove Odluke mogu se mijenjati obzirom na zahtjev Grada Zagreba.
- (3) Ukoliko nadležno tijelo Centra donese Pravilnik o radu ili drugi opći akt koji određuju pitanja propisana ovom Odlukom, primjenjivat će se odredbe Pravilnika o radu ili drugog općeg akta, a ova će se odluka staviti van snage.

Članak 32.

Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Centra.

U Zagrebu, 3. srpnja 2017.

Predsjednica Upravnog vijeća

Miljenka Buljević

